

Beschäftigung umverteilen verlangt Solidarität

Autor(en): **Panchaud, Corinne**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1993)**

Heft 21: **Crisi Krise crise : Vorschläge der Gewerkschaften**

PDF erstellt am: **28.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584262>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

BESCHÄFTIGUNG UMVERTEILEN VERLANGT SOLIDARITÄT



Foto Ex/Press

Beschäftigungskrise, meinen viele, ist nicht der richtige Zeitpunkt, um die Forderungen der Frauen zu thematisieren, geschweige um sie durch- und umzusetzen. Eigentlich ist der richtige Zeitpunkt für unsere Forderungen nie gegeben, wenn man/frau die Entwicklung in den letzten Jahrzehnten betrachtet. Inzwischen ist aber die absurde Situation eingetreten, dass auf der Ebene der Wirtschaftsführung von der dringenden Notwendigkeit ge-

VON CORINNE PANCHAUD

sprochen wird, Frauen im Management zu integrieren. Nach dem Motto des multikulturellen Ansatzes sollen Globalmanagerinnen herangezogen und herangezogen werden, die den heutigen Anforderungen für eine Optimierung des wirtschaftlichen Erfol-

ges gerecht werden. Abschaffung der Hierarchie, Flexibilität und Toleranz im Umgang mit den Angestellten, egal welche Position sie im Betrieb innehaben, Einfühlungsvermögen, persönliches Engagement statt Standesbewusstsein sind die heutigen Leitbilder des modernen Managements. Abertausende von Franken werden in die Ausbildung dieser Auserwählten eingesetzt, seien sie bei der ABB, in der Chemie oder im Versicherungs- und Bankenbereich tätig.

In diesem Zusammenhang sind besonders Frauen gefragt. Sie haben durch ihre Erziehung, die heute noch auf die Ausübung ihrer besonderen Rolle als künftige Mutter und Ehefrau ausgerichtet ist, die gefragten Eigenschaften bekommen. Diese sind heute offenbar Gold wert. Nicht so für die Gewerkschaften? Oder doch?

In wenigen Ansätzen ist das oben Be-

schriebene auch in der Gewerkschaftsbewegung erkennbar. Immerhin wurde soeben eine neue Bundesrätin aus unseren Reihen gewählt. Die Gewerkschaften haben sich verbal der Frauen angenommen. Konsequenzen hat es in ihrem gewerkschaftlichen Alltag bisher kaum gehabt, wenn wir vom Frauenstreiktag absehen.

Frau sein allein ist kein Programm!

Die Gewerkschaftsverbände müssen gegenüber den Frauen Farbe bekennen. Sie müssen definieren, für welche Frauen sie sich einsetzen wollen.

Von den Frauen wird erwartet, sie seien eins. Dabei sind ihre Lebenssituationen unterschiedlich, auch ihre Klassenzugehörigkeit, ebenso ihre jeweiligen Positionen. Einzelne Frauen zu befördern reicht nicht, um die Frau und ihre Anliegen abzudecken. Obwohl sich die Forderungen der wenigen Frauen innerhalb unserer Reihen mehren (Frauenkongress 1993), ist das Frauenbild, von welchem die Gewerkschaften in ihrer täglichen Arbeit in der Realität ausgehen, vom bürgerlichen Frauenideal geprägt, nämlich:

- Frau als Zweitverdienerin.
- Eine Reihe von Frauen müssen halt arbeiten, weil sie nicht anders können und z.B. alleinstehende Mütter sind.
- Frau arbeitet aber im Prinzip nur solange, bis sie heiraten kann.
- Ihre eigentliche Bestimmung ist Ehe und Familie. Darin findet sie ihre wahre Selbstverwirklichung.

Schon unsere Vorgängerinnen zu Beginn dieses Jahrhunderts hatten damit zu kämpfen, dass die Gewerkschaftsführung und -struktur ausgeprägt männlich und von Männern dominiert war. Dass es heute noch so ist, widerspiegelt sich einerseits in der Anzahl weiblicher Mitglieder und andererseits in unseren Strukturen (eine Frauenkommission hat keine direkte Kompetenz und ist im gewerkschaftlichen Alltag der Funktionäre nicht präsent).

Die Frauen liessen sich schwer organisieren, sagen die einen pauschal! Eine

Investition in diesem Bereich, auch verbandsübergreifend, bringe zu wenige oder keine neuen Mitglieder, sagen die anderen! Das sind Argumente, mit welchen unsere Vorgängerinnen schon zu kämpfen hatten. Diese Argumente begründen den Umstand, dass Frauenstrukturen innerhalb unserer Gewerkschaftsbewegung nur ein marginales Dasein führen und beinahe zur Imagepflege gehören. Die einzelnen Frauen (wie ich), die das Privileg genießen, dass *Mann* sie befördert hat, können die Frau niemals repräsentieren und werden damit in ihrer Tätigkeit innerhalb unserer Bewegung überfordert. Frau sein allein ist nämlich kein Programm!

Welche Perspektiven hat die Gewerkschaftsbewegung?

Die Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung hängen eng mit ihrer Fähigkeit zusammen, dies zu erkennen und ihre Politik entsprechend auszurichten und umzusetzen. Solange *Frau* und ihre unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen den traditionellen Forderungen in der konkreten Gewerkschaftsarbeit nicht konsequent gleichgestellt sind, solange diese gängigen Forderungen geschlechtsneutral und somit u.a. auf Männer ausgerichtet bleiben, solange führen die Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung in eine Sackgasse und werden ohne einschneidende Wirkung auf die aktuellen sozialen Probleme und somit auf die wirtschafts- und sozialpolitische Entwicklung unserer Gesellschaft bleiben.

Die Beschäftigungskrise als Chance?

Krise ist auch die Zeit, um sich auf die Zielsetzungen unseres gewerkschaftlichen Kampfes zu besinnen. Gewerkschaften müssen gesellschaftliche Utopien definieren, um so mehr als die Parteien mehrheitlich damit ausgedient haben und die traditionelle Aufgabenteilung zwischen Gewerkschaft und Partei in diesem Zusammenhang überholt ist. Dafür ist es notwendig, dass die Gewerkschaften ein eigenständiges politisches Denken entwickeln, das von der Wahrnehmung der Interessen der Arbeiterinnen und Arbeiter geleitet wird. Dazu gehört die Entwicklung eigener wirtschaftspolitischer Vorstellungen, die Bezug nehmen auf die internationale (Nicht-)Verteilung des Reichtums. Der Weg zur Utopie einer gleichberechtigten und solidarischen Gesellschaft geht über die Verwirklichung der Gleichberechtigung zwischen

Mann und Frau in allen Lebens- und Arbeitsbereichen und die Entwicklung einer konkreten Zusammenarbeit auf internationaler Ebene. Er setzt voraus, dass sich die Verbände öffnen, offensiver werden und eine verbandsübergreifende Politik in den Regionen wie Nationen artikulieren.

Gerade in Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Beschäftigungslage müssen gesellschaftliche Utopien definiert werden, für die es sich lohnt, sich einzusetzen.

Die nächsten, dringenden Schritte:

- Durchsetzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes und nicht allein der Gleichstellung zwischen Mann und Frau bei Wahrung der sozialpolitischen Errungenschaften. Voraussetzungen müssen dafür konkret geschaffen werden, um die Rollenteilung zwischen Mann und Frau radikal zu ändern und die Arbeit besser auf- und verteilen zu können. Dies bedingt u.a. eine drastische Kürzung der Arbeitszeit bei gleichzeitiger Vermehrung der Arbeitsplätze, vertragsgesicherte Teilzeitarbeit, die Prüfung neuer Arbeitszeitmodelle, die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die Erwerbstätigkeit/Beruf mit Betreuung von Kindern wie Angehörigen und Haushalt für Männer wie für Frauen vereinbaren lassen. Neue Modelle müssen besprochen und angestrebt werden, die das Recht auf ein existenzsicherndes Einkommen für alle garantieren.
- Schaffung und Unterstützung von Initiativen zur Förderung von Frauen, insbesondere in der Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit. Stichworte: Aus- und Weiterbildung, Beschäftigungsmassnahmen. Alle konkreten Vorschläge des SGB zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zielen bisher hauptsächlich auf die Senkung allein der Arbeitnehmerarbeitslosigkeit (ohne Frauen): vgl. Investitionsbonus.
- Deutliche, kämpferische Absage an alle Änderungen auf gesetzlicher Ebene und an alle Sparbemühungen, die unter dem Vorwand der Gleichstellung von Frau und Mann *der Frau* zusätzliche Aufgaben aufbürden.
- Festlegung einer Frauenpolitik, die sich von der bürgerlichen Frauenpolitik und vom bürgerlichen Frauenbild klar abgrenzt. Der Begriff «Arbeit» muss in diesem Zusammenhang mit dem der notwendigen Reproduktionsarbeit erweitert werden. Der Schwerpunkt der gewerkschaftlichen Arbeit ist auf die Interessenwahrnehmung

der niedrigen und mittleren Einkommen zu legen.

- Unsere Arbeit ist parteiisch, in Krisenzeiten erst recht. Zu unserer Bewegung gehören auch jene Frauen, die in der Arbeitnehmerinnenbewegung ohne Lohn arbeiten müssen. Die Hausfrauen gehören wie damals während der Zeit des Arbeiterinnenverbandes in die Gewerkschaftsbewegung.
- Öffnung der Gewerkschaften bedingt die Schaffung von Frauenstrukturen in den Verbänden selber und verbandsübergreifend, die genügend Kompetenzen haben, um in die Gewerkschaftsbewegung eingreifen zu können und sie mitzugestalten.
- Gleichberechtigung und Gleichstellung der Frauen in allen Gewerkschaftsstrukturen. Schaffung eines innergewerkschaftlichen Kontrollorgans zur Durchsetzung dieses Gleichberechtigungsanspruchs. Gewerkschaftsstrukturen müssen im Hinblick auf eine bessere Beteiligung und Integration der Frauen überdacht und geändert werden.

Solidarität ist das Privileg weniger Momente. Solche Momente zu schaffen, dazu ist die Gewerkschaftsbewegung verpflichtet. ■

►
... Die Gewerkschaften des öffentlichen Bereiches diskutieren und verhandeln über die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnneibussen. Im Gegensatz zu den öffentlichen Gewerkschaften sind wir der Meinung, dass eine Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden pro Woche nicht mit Lohnneibussen «erkauft» werden soll. ...