

Das andere Geschlecht der Gewerkschaften

„Brüder, zur Sonne, zur Freiheit“ heißt es in einem traditionsreichen Lied der ArbeiterInnenbewegung. Die „Schwestern“ spielten in der internationalen Gewerkschaftsbewegung lange nur eine untergeordnete Rolle. „Schwestern, zur Sonne, zur Gleichheit“ lautete daher 2013 die feministische Abwandlung im Bonner Frauenmuseum. Dabei spielen Geschlechterverhältnisse und deren Verwobenheit mit anderen Ungleichheitsdimensionen in allen Handlungsarenen der Gewerkschaften eine Rolle: von Arbeitsbedingungen über ihre Kämpfe und Verhandlungen bis hin zu ihren Strukturen und Repräsentationen. Das institutionelle Image der meisten Gewerkschaften ist immer noch geprägt durch das Lohnarbeitsparadigma formaler Beschäftigung und durch die industrielle Maskulinitätskultur.

Ein Frauenanteil von einem Drittel gilt manchen als magische Untergrenze für die Wahrnehmung als politisch relevanter Akteur und für die themenspezifische Einflussnahme. In vielen männerdominierten, sektorspezifischen Gewerkschaften wird dieser Anteil auch auf Mitgliederebene nicht erreicht, obwohl in einigen Ländern (z.B. Lettland, Polen) Frauen sogar die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder stellen (ILO 2016: 42). Auf der gewählten Führungsebene – insbesondere in politisch wichtigen Ämtern – sind sie immer noch deutlich unterrepräsentiert, obgleich es auch in dieser Hinsicht deutliche Steigerungen gibt (ebd.; Britwum & Ledwith 2014: 5).

Es gibt etliche, zusammenhängende Gründe, warum Frauen weniger häufig Gewerkschaftsmitglieder werden: Sie sind überproportional in informellen, flexiblen und prekären Formen der Beschäftigung tätig und daher schwerer für Gewerkschaften zu erreichen. Sie wissen oft wenig über gewerkschaftliche Organisierung und ihre Vorteile. Ihre Verantwortung für die Familie schränkt sie zeitlich ein. Darüber hinaus diskreditieren (internalisierte) gesellschaftliche Normen ihr öffentliches Engagement. Ferner befürchten sie Repressionen durch ArbeitgeberInnen. Teils sind sie bei der gewerkschaftlichen Arbeit sexuellen Belästigungen ausgesetzt. Nicht zuletzt hemmt sie die fast weltweit vorherrschende Dominanz von Männern in den Gewerkschaften. Daher verwundert es nicht, dass etwa in Ghana die meisten Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen alleinstehend, geschieden, verwitwet oder ihre Kinder erwachsen sind (Britwum & Ledwith 2014).

In konzeptioneller Hinsicht gibt es verschiedene Sichtweisen auf die geringere gewerkschaftliche Organisierung von Frauen: Bezüglich der

Durchsetzung von Interessen bevorzugen Frauen häufig auf Kooperation zielende und subversive Formen gegenüber konfrontativen Strategien. Allerdings gibt es auch Gegenbeispiele, wo Frauen ähnlich wie Männer bereit waren, sich an konfrontativen oder militanten Aktionen zu beteiligen. Naila Kabeer (2002) führt Unterschiede nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen verschiedenen Lokalitäten auf die kontextgebundene Bedeutung der Arbeit für die Frauen, ihre Familien und ihr Umfeld zurück. So sind einige eher bereit, sich kollektiv für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen als andere.

Weltweit sind viele Gewerkschaften bemüht, die Partizipation von Frauen zu erhöhen. Die Maßnahmen ähneln sich: eigene Frauenstrukturen, Kinderbetreuung bei Treffen und Aktionen, Quoten (z.B. hat der afrikanische Gewerkschaftsdachverband ITUC-Africa eine Quote von 30% für alle Führungspositionen seiner Mitgliedsorganisationen beschlossen) oder in Gremien reservierte Plätze. In einigen Ländern, wie Südafrika, scheint die Quote allerdings eher als Maximum denn als Minimum zu wirken (Britwum & Ledwith 2014: 6f). Für die Repräsentation von Frauen sind „union feminists“ (Fonow & Franzway 2007) wichtige Brückenbauerinnen zwischen Frauen- und Gewerkschaftsbewegung.

Separate Organisationseinheiten für Frauen sollen innerhalb der Gesamtorganisation das Bewusstsein für die Anliegen der Gruppe vergrößern, für eine bessere Repräsentation sorgen und konkrete Maßnahmen (z.B. Antidiskriminierungsrichtlinien, Gender-Aktionspläne) auf den Weg bringen. Freilich haben sie häufig wenig Einfluss auf die Gesamtorganisation, weil sie abseits maskulinistischer Hauptstrukturen stehen. Eine verbreitete Strategie ist daher, innergewerkschaftlich zu betonen, dass es um eine (geschlechter-) gerechte Repräsentation gehe und dies die Solidarität aller erfordere. Denn auch Männer profitierten von den von Frauen erkämpften Erfolgen wie Elternzeitregelungen oder Lohngleichheit. Für diese Bewusstseinsbildung ist eine Veränderung von politischen- und Organisationskulturen nötig. Dies erfordert eine kritische Auseinandersetzung mit Stereotypen, Normen und Privilegien. Viele Erfahrungen zeigen jedoch, dass sich Geschlechtergerechtigkeit nur mit einem gewissen Maß an Verbindlichkeit und *top down* realisieren lässt.

Auch vermeintlich gender-neutrale Instrumente haben geschlechterdifferente Auswirkungen. Studien über das zentrale Aktionsfeld der Tarifverhandlungen zeigen, dass für Frauen relevante Themen häufig als unpassend klassifiziert werden und die Homosozialität von männlichen Gewerkschaftern und Arbeitgebern Diskurs und Klima in den Verhandlungen bestimmt (Britwum & Ledwith 2014: 7). Fragen der gesellschaftlichen Bewertung

von Arbeit und der Geschlechtssegmentierung von Arbeitsmärkten, von Anerkennung, von sexueller Belästigung durch Kollegen sind für Frauen oft ebenso wichtig wie Fragen der Entlohnung, für viele Gewerkschaften aber (in der Verhandlungssituation) nachgeordnet oder irrelevant. Selbst Lohnforderungen werden nur selten als Forderungen nach Lohngleichheit verstanden. Das könnte daran liegen, dass der Anteil von Frauen in Tarif- und Verhandlungskommissionen gering ist und dass gewerkschaftliche Forderungen als genderneutral gesehen werden, da sie sich primär entlang von Klasseninteressen strukturieren. Demgegenüber haben Frauen Ansätze entwickelt, die bezogen auf Inhalte und Strategien genderspezifische Perspektiven integrieren. In Brasilien beispielsweise konnte die Bankangestellten-gewerkschaft, seitdem mehr Frauen an den Verhandlungen teilnahmen, nicht nur die Ausweitung des Mutterschutzes, sondern auch der Kinderbetreuung durchsetzen (Britwum & Ledwith 2014). Ein weiteres Beispiel für einen *gender bias* gewerkschaftlicher Aktionsfelder sind die mit Unternehmen vereinbarten *Codes of Conduct*, die zwar wichtige arbeitsplatzbezogene Fragen ansprechen, jedoch nicht darüber hinausgehende Aspekte, die für die Arbeiterinnen ebenso entscheidend sind. In globalen Produktionsnetzwerken basieren viele Produkte auf einer „Genderpyramide“, bei der reproduktive Arbeiten die Basis bilden, informelle Arbeit die Mitte und formalisierte Arbeitsverhältnisse die Spitze. Die *Codes of Conduct* regeln jedoch nur die Spitze oder maximal einen Teil der Mitte (Barrientos u.a. 2003). Da Frauen aber immer noch die Hauptverantwortung für reproduktive Arbeiten innehaben, sind *Codes of Conduct* für sie nur eingeschränkt nützlich.

Frauen haben Gewerkschaften verändert; ihre Forderungen verweisen auf weiteres Potenzial für gewerkschaftliche Erneuerungsprozesse, sowohl bezogen auf formalisierte Arbeitsverhältnisse als auch gerade auf die zahlenmäßige Relevanz des sogenannten informellen Sektors in fast allen Ländern des Globalen Südens und zunehmend des Globalen Nordens. So nehmen einige gewerkschaftliche Reorganisationsprozesse Impulse aus Bewegungen von Frauen, MigrantInnen und informell Beschäftigten auf. Auch historisch trug die Veränderung weiblicher Beschäftigungsmuster zu gewerkschaftlicher Innovation bei, etwa in der Mitte der 20. Jahrhunderts die Ausdehnung von traditionellen Industriegewerkschaften in den Öffentlichen Sektor. Die Gründung der bekannten Frauengewerkschaft *Self-Employed Women's Association* (SEWA) in Indien, mit mittlerweile 1,3 Millionen Mitgliedern und nach langem Kampf um Anerkennung nunmehr Mitglied des *Internationalen Gewerkschaftsbundes* (IGB), geht auf die Organisierungsfähigkeit von vor allem Frauen in informellen Sektoren zurück. Sie versteht sich als *union movement* mit einer komplexen Agenda sozialer Sicherung und des

Empowerments und angepassten Organisationsformen. Wichtiges Element mitgliederbasierter Organisationen im informellen Sektor sind Kooperationen und Allianzen mit nichtgewerkschaftlichen Verbänden und Institutionen, etwa Frauen- und Menschenrechtsgruppen. Gegenwärtig zeichnet sich eine Entwicklung hin zu „hybriden Formen der Organisation“ ab, in denen Gewerkschaften Elemente von erfolgreichen anderen Organisationsformen integrieren (Hobden & Schwenken i.V.).

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten viele Veränderungen in Gewerkschaften angestoßen und erkämpft, aber ohne einen Wandel bei den (männlichen) *gatekeepers* und den aus der Homosozialität erwachsenen Strukturen und impliziten patriarchalen Normen bleiben Frauen „das andere Geschlecht“ der Gewerkschaften.

Helen Schwenken

Literatur

- Barrientos, Stephanie, Catherine Dolan, & Anne Tallontire (2003): „A Gendered Value Chain Approach to Codes of Conduct in African Horticulture“. In: *World Development*, Bd. 31, Nr. 9, S. 1511-1526, [http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x\(03\)00110-4](http://dx.doi.org/10.1016/s0305-750x(03)00110-4).
- Britwum, Akua O., & Sue Ledwith (2014) (Hg.): *Visibility and Voice for Union Women. Country case studies from Global Labour University Researchers*. München.
- Fonow, Mary Margaret, & Suzanne Franzway (2007): „Transnational Union Networks, Feminism and Labour Advocacy“. In: Schmidt, Verena (Hg.): *Trade Union Responses to Globalization. A Review by the Global Union Research Network*. Genf, S. 165-175.
- Hobden, Claire, & Helen Schwenken (i.V.): „Domestic Workers' Organizing and the Relationships between Domestic Worker Organizations and Trade Unions. An International Comparison“. In: Chun, Jennifer; Heidi Gottfried & Ito Peng (Hg.): *The Global Migration of Gendered Care Work*. Ohne Ort.
- ILO – International Labour Office (2016): *Women at Work. Trends 2016*. Genf.
- Kabeer, Naila (2002): *The Power to Choose. Bangladeshi Garment Workers in London and Dhaka*. London.