

jörg meyer (hrsg.)

arbeiten & feminismus



gespräche mit
christiane benner · monika brandl
annelie buntenbach · elke ferner
barbara fried · edeltraud glänzer
elke gündner-ede · katja kipping
ulrike laux · michaela rosenberger
marlis tepe
nachwort von christina klenner

VSA:

eine flugschrift

Jörg Meyer (Hrsg.)
Arbeiten & Feminismus

Jörg Meyer ist Journalist in Berlin. Das Gros der Interviews war 2016 Teil einer Serie in der Tageszeitung *neues deutschland*. Mit Porträts der Berliner Fotografin *Christina Palitzsch*.

Jörg Meyer (Hrsg.)

Arbeiten & Feminismus

Gespräche mit

**Christiane Benner, Monika Brandl,
Annelie Buntentbach, Elke Ferner,
Barbara Fried, Edeltraud Glänzer,
Elke Gündner-Ede, Katja Kipping,
Ulrike Laux, Michaela Rosenberger
und Marlis Tepe**

Nachwort von Christina Klenner

VSA: Verlag Hamburg

www.vsa-verlag.de

© VSA: Verlag 2017, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg

Alle Rechte vorbehalten

Umschlagfotos: Hans-Böckler-Stiftung, Stefan Koch, Christina Palitzsch (8),

Rosa-Luxemburg-Stiftung, Ulli Winkler

Druck- und Buchbindearbeiten: Beltz Bad Langensalza GmbH

ISBN 978-3-89965-748-7

Inhalt

Arbeiten & Feminismus	7
von Jörg Meyer	
»Frauen werden einfach zu früh vom Spielfeld gefegt«	13
IG Metall-Vize Christiane Benner über Frauen in Teilzeit und eine Gewerkschaft in Bewegung	
»Der Herrenwitz ist heute nicht mehr en vogue«	21
Die Vorsitzende des ver.di-Gewerkschaftsrates Monika Brandl über sexistische Klischees, Gleichstellungspolitik und erzwungene Teilzeit	
»Nur einen Ehegatten von Armut entfernt«	27
DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach über Rente, Frauen und das Arbeiten im Kollektiv	
»Menschen heben ist nicht weniger wert als Steine heben«	35
Elke Ferner über Sexismus in CDU und SPD, Ungleichbezahlung von Frauen und den Herrenwitz	
»Alle sind aufgefordert, sich zu beteiligen«	41
Barbara Fried über Care, Feminismus und Arbeitskämpfe im Bereich der sozialen Reproduktion	
»Weg mit dem Schuld-Gen – das dauert länger, als ein Gesetz zu verabschieden«	49
Die IG BCE-Vize Edeltraud Glänzer über wirkmächtige Rollenbilder und die Relevanz von Bildungsarbeit	
»Wer mobbt, der geht – ohne Diskussion«	57
Polizeigewerkschafterin Elke Gündner-Ede über Männerstrukturen, das Gewissen und Frauen in Polizeiuniform	

»Macht euch locker! Ihr gewinnt mehr Zeit«	65
Linkspartei-Vorsitzende Katja Kipping über Schenkelklopfer, 90-Stunden-Jobs und den Produktionsbereich Muße	
»Neue Wege denken: Die 30-Stunden-Woche ist machbar«	73
Gewerkschafterin und Vorstandsmitglied Ulrike Laux über Frauen auf dem Bau und die Gleichheit in der IG BAU	
»Du bist Gewerkschaftsmitglied, du kannst gehen«	81
Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger über Vielfalt, Seilschaften und die Alternativlosigkeit der Quote	
»Sie müssen Hochdeutsch mit ihr sprechen«	87
GEW-Vorsitzende Marlis Tepe über Sprachbarrieren und den Weg vom Bauernhof in die Frauenpolitik	
Es ist eine alte Geschichte...	95
Die aktuellen geschlechterpolitischen Herausforderungen: Zeit, Geld und Macht umverteilen von Christina Klenner	

Arbeiten & Feminismus

von Jörg Meyer

Frauen verdienen in Deutschland rund 20% weniger als Männer. Die Branchen, in denen überwiegend Männer arbeiten, werden gesellschaftlich als höherwertiger angesehen als die klassischen »Frauenberufe«. Frauen haben mehr Brüche in der Erwerbsbiografie, weil nach wie vor sie es sind, die nach der Geburt eines Kindes aussetzen, und nicht selten bleiben sie danach in der Teilzeit gefangen. Im Ergebnis haben sie auch weniger Aufstiegsmöglichkeiten als ihre Kollegen und sind eher von Altersarmut bedroht.

Eine Auflistung von sattsam und lange Bekanntem. Weniger bekannt ist: Schon im Jahr 1825 streikten in den Vereinigten Staaten von Amerika erstmals Frauen allein. Es waren Schneiderinnen aus New York, die sich gegen neue repressive Fabrikregeln speziell für Frauen wehrten. Die »Lowell Mill Girls« verloren und mussten zu schlechteren Bedingungen wieder in die Fabrik. Die Anführerinnen wurden entlassen und auf schwarze Listen gesetzt. In Exeter, New Hampshire, streikten Arbeiterinnen aus einer Textilfabrik erfolgreich dagegen, dass die Vorarbeiter die Uhren zurückdrehten, um ihre Arbeitszeit zu verlängern.

Als in Deutschland Ende des 19. Jahrhunderts die ersten Arbeiterinnenvereine gegründet wurden, sahen das die Männer nicht gern. Frauen waren Billiglohnkonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Einerseits wurde die aufkommende außerhäusliche Frauenarbeit zum Auffüllen des Arbeitskräfteheeres dringend benötigt, andererseits wurde sie vor dem Hintergrund tradierter Zuweisungen von Geschlechterrollen als geringwertiger angesehen. Zudem befürchtete man(n) die Vernachlässigung der Familie.

Zeitsprung: Die unterschiedliche Entlohnung nach Geschlecht – mithin Lohndiskriminierung – ist in der Bundesrepublik zwar grundgesetzlich verboten, doch sie war und ist real. Kämpften die Frauen in den 1960er und 1970er Jahren noch gegen die sogenannten Leichtlohngruppen, ist es heute die Teilzeitfalle, eine nied-

rigere Eingruppierung oder auch eine Benachteiligung mit Tarifvertrag – etwa bei leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen. Wer kein Kind an der Backe hat, ist einfach freier für die Firma verfügbar. IG BAU-Vorstandsmitglied *Ulrike Laux* erzählt in diesem Band (S. 73), sie sei über die Kämpfe um die 35-Stunden-Woche in den 1980er Jahren darauf aufmerksam geworden, wie viele junge Frauen, die ein Kind bekamen, aus dem Berufsleben verschwanden oder nur noch auf Teilzeitstellen saßen.

Hand in Hand damit geht, dass Arbeit nicht gleich Arbeit ist. Der Kampf der Frauenbewegung war in den letzten Jahrhunderten immer auch ein Kampf um die Anerkennung von Reproduktionsarbeit als gleichwertig, um die Anerkennung der Hausarbeit als Arbeit – um mit den Männern auf Augenhöhe verhandeln zu können. Doch noch heute zählt die Arbeit des Arbeiters am Band mehr und wird entsprechend deutlich höher entlohnt als die der Altenpflegerin, obwohl beide gleichermaßen körperlich anstrengende (Schicht-)Arbeit leisten. *Elke Ferner*, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesfamilienministerium (SPD), kritisiert zu Recht, »dass Menschen heben nicht weniger wert ist als Steine heben« (S. 35). Auch Tarifverträge schützen nicht immer vor Lohndiskriminierung. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hat deshalb im Juni 2016 begonnen, ihre rund 3.500 Tarifverträge auf potenziell benachteiligende Regelungen hin zu überprüfen. Eine Arbeit, die sich über Jahre hinziehen wird, wie die Vorsitzende der NGG, *Michaela Rosenberger*, deutlich macht (Seite 81).

Als Anfang 2017 der Entwurf zum Lohntransparenzgesetz verabschiedet wurde, hieß es zu Recht, dass es zwar ein guter erster Schritt sei, wenn Beschäftigte ein Auskunftsrecht über ihr eigenes Einkommen verglichen mit dem von KollegInnen hätten, die Verpflichtung der Unternehmen, ihre eigene Entlohnungspraxis zu überprüfen und anzupassen aber fehle. Aber immerhin: Wenn es einen regen Austausch über die Einkommen gibt, kann auch das Bewusstsein und potenziell Widerstand gegen Ungerechtigkeiten entwickelt werden. Was? Du verdienst so viel mehr als ich? Hey Chef?! Warum ist das so? *Edeltraud Glänzer*, Vizevorsitzende der IG Bergbau, Chemie, Energie, jedenfalls hat in der Diskussion mit KollegInnen gelernt, dass diese trotz höherer Arbeitsbelastung we-

niger verdienen als die männlichen Kollegen – und das zu einer Zeit, als der Austausch übers liebe Geld ein absolutes Tabu gewesen sei (Seite 49).

Der Kampf um die Gleichberechtigung der Frau ist ein Jahrhunderte alter Kampf – so die Vorsitzende des ver.di-Gewerkschaftsrates *Monika Brandl* (S. 21): »Es kommt immer mal in einem anderen Kleidchen daher, das Problem bleibt das gleiche.« Nämlich: die Benachteiligung von Frauen auf vielen Ebenen. Wie kann Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt erreicht werden – und ist dieser Fokus überhaupt wünschenswert oder in der real existierenden Situation sogar notwendig?

Dahinter steckt auch die Frage, ob frau einer lohnabhängigen Beschäftigung nachgehen kann, ohne zwangsläufig mit Feminismus und Gleichstellungspolitik konfrontiert zu sein oder selber aktiv zu werden? Und was heißt eigentlich Feminismus heute?

Der Feminismus der zweiten Frauenbewegung, die ihren Ursprung im emanzipatorischen Aufbruch nach 1968 hatte, ist heute heftigen Angriffen ausgesetzt. Auf der einen Seite stehen diejenigen, die einen »konservativen Feminismus« predigen, der Frauen zwar das Recht auf Arbeit zuspricht, andererseits aber konservative Werte und die mit Geschlecht begründete Arbeitsteilung von Frauen und Männern akzeptiert. Starke Frauen gehen selbstbewusst an den Herd – und kämpfen für ihre Mütterrente.

Aber auch unter linken Feministinnen gibt es seit einigen Jahren eine Debatte darum, was schief gelaufen ist. Die US-Amerikanerin Nancy Fraser schrieb in ihrem viel diskutierten Aufsatz »Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte« im Jahr 2009, der Feminismus sei eine »unappetitliche, untergründige Wahlverwandtschaft« mit dem aufkommenden Neoliberalismus eingegangen. In dem Streben nach Befreiung steckte in den Anfangsjahren der Frauenbewegung ein »breit angelegtes Emanzipationsprojekt« und die Forderung nach einem Umdenken in allen gesellschaftlichen Bereichen. Was als »radikal gegenkulturelle Bewegung begonnen hatte, stand im Begriff, sich in eine gesellschaftliche Massenerscheinung auf breiter Basis zu verwandeln«, so Fraser. Die Emanzipationsforderungen trafen auf eine Situation des Wandels – der staatlich organisierte Kapitalismus fordristischer Prägung mu-

tierte zum Neoliberalismus – und die Forderungen nach individueller Freiheit und einer Ablösung des Ernährermodells auf offene Ohren. Der kulturelle Wandel, den die Frauenbewegung forderte, ist eingetreten – in aller Widersprüchlichkeit: Privatisierung, Deregulierung der Arbeitsmärkte, persönliche Verantwortlichkeit statt staatlich organisierter Wohlfahrts- und Fürsorgemodelle.

Letztlich hat der Kapitalismus ursprünglich feministische Ziele in das neoliberale Idealbild vom eigenverantwortlichen Wettbewerbsmenschen inkorporiert, lautet die Kritik. Was eine grundlegende Prekarisierung abhängiger Beschäftigung darstellte, konnte so auch bereitwillig als Verbesserung der Situation von Frauen begrüßt werden. War die Frauenbewegung also die nützliche Idiotin, die dem Neoliberalismus mit all seinen verunsichernden Folgen zum Aufstieg verholfen hat?

Es ist die Bejahung dieser Frage, die den Feminismus der zweiten Frauenbewegung oft diskreditiert, ihn auf Selbsterfahrungskurse und Ringelpiez mit Anfassen reduziert – in der Gesamtheit sicherlich zu Unrecht. Zu Recht kritisiert wurde die Abkehr vom Ökonomischen, von Klassenbeziehungen, die Überbetonung des (Gegen-)Kulturellen. Indem sie »das Private« politisierten, erweiterten sie jedoch die Kontroversen auf die Hausarbeit, Sexualität und die Reproduktion.

Frigga Haug stellte 2008 ihre Vier-in-einem-Perspektive vor: Lohnarbeit, die Reproduktion, politisches Engagement sowie eigene Reproduktion und Weiterbildung stehen in einem idealtypischen Arbeitstag nebeneinander. »Das ist nicht zu haben, wenn Menschen acht oder zehn Stunden am Tag erwerbsarbeiten müssen«, sagt die Linksparteichefin *Katja Kipping* (Seite 65.). Haug greift das herrschende Modell an, in dem die Erwerbsarbeit im Mittelpunkt des Lebens steht. Die Hierarchisierung der Tätigkeiten sei die Basis für die gesellschaftliche Unterdrückung von Frauen. »Auf dieser Grundlage wird erkennbar, dass es für die Frauen nicht einfach um ›Gleichstellung‹ in jener Systemstruktur gehen kann, sondern dass diese Struktur selbst in Frage steht.« In der Praxis stehen dafür die aktuellen Kämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst, in Kliniken und in der Pflege, auf die *Barbara Fried* von der Rosa-Luxemburg-Stiftung eingeht und den ausschließlichen Bezug

auf Gleichstellung im Berufsleben als einen »halbierten Feminismus« bezeichnet (S. 41).

Hängt der Beginn einer lohnabhängigen Beschäftigung zwangsläufig damit zusammen, dass Frauen sich mit gleichstellungspolitischen/feministischen Themen auseinandersetzen oder aktiv werden? Es sind die erfahrene Lohnungleichheit, die erzwungene Teilzeit, sobald ein Kind geboren ist, damit verbundene fehlende Aufstiegschancen, Lohndiskriminierung bis zur daraus resultierenden Altersarmut, wie das DGB-Vorstandsmitglied *Annelie Buntentbach* erzählt (siehe S. 27), die Frauen dazu bringt, sich zu organisieren; aber auch die konkrete Erfahrung sexueller Übergrifflichkeit durch Vorgesetzte, die *Christiane Benner*, Zweite Vorsitzende der IG Metall, anspricht (siehe S. 13). Dazu kommt beispielsweise im öffentlichen Dienst die Frage der Männer, was die Frauen jetzt in »ihrem« Bereich zu suchen hätten, wie das Vorstandsmitglied der Gewerkschaft der Polizei, *Elke Gündner-Ede* beschreibt (S. 57).

In den Gesprächen dieses Bandes erzählen Funktionärinnen aus Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft, wie die Auseinandersetzung mit der geschlechtsspezifischen Diskriminierung in ihr Leben trat oder besser: in ihr Leben getragen wurde. Die erste Idee zu den Interviews, die zum Großteil 2016 als Serie in der Tageszeitung *neues deutschland* erschienen, kam mir nach einer Pressekonferenz: Die NGG-Chefin Michaela Rosenberger, auch Mitglied der Mindestlohnkommission, und Familienministerin Manuela Schwesig stellten gemeinsam die Lohngerechtigkeitsinitiative der NGG vor. Der Gewerkschaftsredakteur dachte sich: Ein prominent besetzter Termin in meinem Fachgebiet, da muss ich hingehen! Überrascht hat mich, dass von meinen GewerkschaftsredakteurskollegInnen (der größte Teil Männer) niemand da war. Stattdessen die Kolleginnen von den »Frauseiten« der Zeitungen und Frauenmagazinen – ohne Frage gestandene Journalistinnen. Doch dass die Fachkollegen wegblieben, wollte mir nicht in den Kopf. Daraus entstand die Idee, bei Funktionärinnen aus Gewerkschaft und Politik nachzufragen. *Christina Klenner*, Leiterin des Referats Genderforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, unterfüttert in ihrem abschließenden Bei-

trag die Interviews mit dem einschlägigen Datenmaterial und gibt so einen Überblick über den aktuellen Stand der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen (S. 95).

In diesem Buch kommen Praktikerinnen zu Wort, die sich seit Jahren für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen engagieren. Themen wie die erzwungene Teilzeit ziehen sich durch nahezu alle Gespräche. Dieses Buch ist aber auch ein Lesebuch mit spannenden biografischen Interviews, in denen die Protagonistinnen uns an ihrem Leben teilhaben lassen: Wie und warum haben sie begonnen, sich politisch zu engagieren?

Ich bin den Befragten dankbar, dass sie trotz ihrer vollen Terminkalender die Zeit gefunden haben sich zu beteiligen. In den offenen und spannenden Gesprächen habe ich, obwohl ich mich seit Jahren mit Gewerkschaftsthemen auseinandersetze, viel gelernt.

»Du bist Gewerkschaftsmitglied, du kannst gehen«



Foto: Christina Palitzsch

Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger über Vielfalt, Seilschaften und die Alternativlosigkeit der Quote

Michaela Rosenberger ist seit November 2013 Vorsitzende der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und die erste Frau an der Spitze einer historisch industriell geprägten Gewerkschaft. Seit 1981, als sie ihre Ausbildung zur Hotelfachfrau begann, ist die 1960 Geborene Mitglied der NGG. Bevor sie Anfang der 1990er Jahre zur Gewerkschaftssekretärin ausgebildet wurde, arbeitete sie als Berufsschullehrerin in Hamburg. Bis zu ihrer Wahl in den Vorstand der NGG, der heute einen Frauenanteil von 42% hat, war Rosenberger Gewerkschaftssekretärin in Norddeutschland. Sie ist auch Mitglied der Mindestlohnkommission.

Der Landkreis Dithmarschen im hohen Norden ist nicht als die Speerspitze der Arbeiter- oder Frauenbewegung bekannt ...

... nicht wahr! Ernst Breit, in den 1980er Jahren DGB-Vorsitzender, war Dithmarscher. Aber ja, es war schon eine ziemlich konservative Gegend.

Und aus welchem Familienumfeld kommen Sie?

Mein Vater hat in einer Fensterfabrik, meine Mutter als Schwester im Krankenhaus gearbeitet. Beide im Schichtdienst, auch am Wochenende. Beide waren Gewerkschaftsmitglieder. Die Erziehung haben eher meine Schwestern übernommen. Sie waren sehr politisch und haben dafür gesorgt, dass ich es auch werde.

Sie haben 1981 die Ausbildung zur Hotelfachfrau in Ihrem Heimatort angefangen und sind bald in die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) eingetreten. Sie sprachen einmal davon, dass das eine »Kriegserklärung« gewesen sei, und die Chefs Ihnen gedroht hätten, Ihr starkes Rückgrat zu brechen.

Genau, so war es.

Klingt ja schlimm.

Das war schlimm. Ist es heute noch. Das zeigen die hohen Zahlen der Jugendlichen, die ihre Ausbildung im Gastgewerbe abbrechen. Auch heute beklagen die Azubis raue Umgangsformen und wir wissen aus dem Ausbildungsreport, dass Gewerkschaftsmitglieder nicht erwünscht sind.

Warum?

Es gab und gibt noch immer Chefs, die dann komplett durchdrehen – bis zum Rauswurf. Gerade in der Probezeit ist es gefährlich. Da kann es passieren, dass gesagt wird: »Du bist Gewerkschaftsmitglied, du kannst gehen.« Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft ist in dieser Branche bei vielen Arbeitgebern dermaßen verpönt, dass sie sie mit Verrat gleichsetzen.

Arbeit im Hotel ist anstrengend und oft ausbeuterisch – egal welchen Geschlechts die Beschäftigten sind.

Die Ausbeutung der Auszubildenden ist unabhängig davon, ob sie Klaus oder Claudia heißen. Ob sie Koch gelernt haben oder Hotelfachfrau: Auszubildende werden oft von Anfang an wie Fachkräfte eingesetzt. Was aber diese Branche so besonders und lebendig macht, ist die Vielfalt.

Was heißt das?

Es war und ist völlig selbstverständlich, dass Menschen zusammenarbeiten, die aus Dithmarschen oder Bayern kommen, aus Spanien oder anderen Ländern dieser Erdkugel. Das ist, was diese Branche lebendig – und was sie auch schön macht. Wären die Rahmenbedingungen andere, wäre es einfach eine tolle Branche.

An welcher Stelle trat die Auseinandersetzung mit feministischen Themen in Ihr Leben?

Sehr früh. Auch da bin ich geprägt durch meine älteren Schwestern. Hilfreich war auch ein sieben Jahre älterer Bruder, der meinte, ich sei sein Judoübungsgerät. Ich habe eine starke, selbstbewusste Mutter. Es war in den 1970er Jahren ungewöhnlich, als Frau mit vier Kindern in Vollzeit zu arbeiten, gerade in Dithmarschen. Da herrschte das typische Rollenbild: Der Mann arbeitete, die Frau hatte die Kinder zu erziehen und den Haushalt zu führen. Für meinen Vater waren Abwaschen und Kochen aber selbstverständlich. Als ich Anfang der 1980er Jahre nach Hamburg kam, war die Stadt im Aufbruch. Auch ich war mit Latzhose, den lila Tüchern und T-Shirts unterwegs.

Ihre Wahl zur Vorsitzenden 2013 war ein Meilenstein: die erste Frau an der Spitze einer industriell geprägten Gewerkschaft. Sind Ihre Antrittspläne aufgegangen?

Sie sind im Aufgehen. Zweieinhalb Jahre reichen nicht, um sagen zu können: Jetzt haben wir die gelebte Gleichstellung in der gesamten NGG. Mein Ziel war unter anderem, im hauptamtlichen Bereich die Quote der Frauen zu erhöhen und die Frauen zu stärken, mit Erfolg. Häufig ist das gar nicht mehr nötig, weil die neue Frauengeneration mit einem gesunden Selbstbewusstsein zu uns kommt. Ein ganz dickes Brett, das wir derzeit bohren, ist die Über-

»Du bist Gewerkschaftsmitglied, du kannst gehen«

prüfung unserer rund 3500 Tarifverträge mit dem Entgeltgleichheits-Check, um festzustellen, wo es geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Dazu haben wir uns verpflichtet, und es wird viele Jahre dauern, bis wir am Ende sagen können: Unsere Tarifverträge sind jetzt diskriminierungsfrei.

Sie waren in den 1980er Jahren links und außerparlamentarisch aktiv. War der Schritt in die Hauptamtlichkeit schwer?

Nicht wirklich. Ich war Mitglied, Berührungspunkte gab es schon immer. Als ich gefragt wurde, ob ich mir vorstellen könnte, hauptamtlich für die NGG zu arbeiten, war das im Prinzip die Erfüllung eines großen Wunsches. Wahrscheinlich mit einer der wichtigsten Momente in meinem Leben.

Was haben die Kollegen gedacht, als die Rosenberger mit der lila Latzhose reinkam?

Da hatte ich keine lila Latzhose mehr an. Aber das waren dann die 1990er, das war ja noch schrecklicher.

Modisch, oder was?

Ja klar! Da waren die 1980er ja noch okay. Die 90er gingen gar nicht. Aber egal ... Zu dem Zeitpunkt gab es viel weniger hauptamtliche Kolleginnen. Auch in den Betriebsräten arbeiteten weniger Frauen, wobei ich auch schon in Lübeck auf wirklich ganz starke und großartige Frauen getroffen bin. Emmi Lässig beispielsweise, damals Betriebsratsvorsitzende bei Niederegger Marzipan und im Lübecker NGG-Vorstand. Sie hat mich an die Hand genommen – auch, was den Umgang mit den Kollegen betraf. Es gab zwar in jedem Landesbezirk Frauensekretärinnen, aber wir hatten manchmal das Gefühl, belächelt zu werden.

Und das hat sich geändert?

Sicher haben wir in 26 Jahren, die ich hauptamtlich arbeite, viel erreicht, auch wenn es gedauert hat, dass Frauenarbeit bei uns ernst genommen wurde. Möglicherweise hätten wir an der einen oder anderen Stelle auch selbstbewusster auftreten sollen. In den Betrieben wurden wir jedoch akzeptiert. Jede Landesbezirksfrauensekre-

tärin betreut auch Betriebe. Dort waren wir immer auf Augenhöhe mit den Betriebsräten. Ich denke, dass wir heute auch mit der klassischen Frauenarbeit erfolgreich sind.

Woran machen Sie das fest?

Wir fördern konsequent ehrenamtliche Frauen, haben Rhetorikseminare organisiert, um sie als künftige Betriebsrätinnen stark zu machen. Wir haben sie ermuntert, sich für die Betriebsratswahl aufstellen zu lassen und dann nicht mehr nur die Schriftführerin zu sein, sondern den Mut zu finden, als Vorsitzende oder Stellvertreterin zu kandidieren. Das hat geklappt.

Die Unternehmerseite sagt immer wieder, Quoten seien Symptombekämpfung und wirtschaftsschädigende Bürokratie. Es brauche eher bildungs- und familienpolitische Maßnahmen. Richtig oder falsch?

Das stimmt, ja. Wir müssen in der Bildungspolitik und in der Familienpolitik Frauen weiterhin stärken. Da ist auch der Gesetzgeber gefordert, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geschultert werden kann, ohne dass das bei den Frauen zu Karriereknicks führt. Das ist hier aber nicht die Frage. Es geht darum: Was passiert konkret im Betrieb? Und die Quote ist für Arbeitgeber unbequem, genauso wie jetzt das Lohnungleichheitsgesetz. Da können sich die Arbeitgeber nicht aus der Verantwortung stellen.

Was halten Sie von dem Entwurf der Bundesfamilienministerin?

Absolut notwendig, auch wenn er uns nicht weit genug geht. Ich sage es immer wieder: Keine Frau ist gerne Quotenfrau. Aber die Quote ist nach wie vor die einzige Möglichkeit, um traditionelle Strukturen zu durchbrechen und Frauen stark zu machen. Solange Arbeitgeber nicht in der Lage sind, dafür zu sorgen, dass in ihren Betrieben genügend Frauen in verantwortungsvollen Positionen arbeiten; wenn immer noch die männlichen Kollegen, auch wenn sie schlechter qualifiziert sind, bevorzugt werden, weil die Seilschaften besser funktionieren – solange ist die Quote ohne Alternative.

Was ist struktureller Sexismus?

»Du bist Gewerkschaftsmitglied, du kannst gehen«

Ein Beispiel: Das Ausgeschlossenensein aus Kommunikationswegen passiert tagtäglich, nach wie vor. Mir hat mal jemand vor vielen Jahren gesagt: Wir Männer werden immer die Tarifverhandlungen führen, weil wir die Arbeitgeber auch auf der Toilette treffen. Das klingt hart, ich glaube aber schon, da ist was dran.

Sie meinen die Kumpanei.

Ich meine das Schulterklopfen. Es gibt viele Frauen in Führungspositionen, die letztlich auch ein Stück weit so handeln – weil es vermutlich der einzige Weg ist, sich in den Männerstrukturen zu behaupten. Das ist schade. Ich meine zwar nicht, dass wir Frauen die besseren Chefs sind oder die Welt eine bessere wäre, wenn nur Frauen die Macht hätten. Es gibt genug Beispiele, dass das nicht so ist. Aber ich bin sicher, dass Frauen, gerade was soziale Kompetenz und Empathie angeht, Stärken haben, die wir nutzen und zu denen wir einfach stehen sollten.

Jetzt werden Sie aber emotional ...

Das ist oft als Vorwurf gemeint, heute wie in den 1950er Jahren. Es ist aber eine weibliche Stärke, auf die wir uns verlassen sollten.

DGB-Thema 1962 war die Lohngleichheit. Die Kampagne »Frau geht vor!« startete 1992. Gibt es einen Punkt, an dem Sie sagen: »Macht euren Scheiß alleine!«?

Seit Anfang der 1980er Jahre kümmere ich mich hauptamtlich um Gleichberechtigung. Meine Kolleginnen, die mittlerweile in Rente sind, haben ja vor mir auch als hauptamtlich Beschäftigte schon an diesem Thema gearbeitet. Seit fast fünf Jahrzehnten ist das bei NGG ein Thema. Ja, ich gebe zu, manchmal denke ich schon, es reicht jetzt tatsächlich. Aber wir – meine Kolleginnen und ich – verlieren nicht die Geduld und haben Erfolg. Wir wissen, dass der Fortschritt eine Schnecke sein kann. Aber: Mittlerweile gibt es tatsächlich auch Arbeitgeber, für die das Thema wichtig ist, die die Gleichberechtigung über einen Tarifvertrag regeln wollen. Das ermutigt uns. Und deshalb wird uns nicht die Puste ausgehen.