

Aufbau von Gewerkschaftsmacht mit Genderparität

Didice Godinho Delgado

Lateinamerika Forum Berlin e.V.

16.08.2018

Frauen stellen zwar weltweit 40% der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft, besetzen aber nur 15% aller Vorstandsposten. Diese Zahlen stammen vom Internationalen Gewerkschaftsbund. Aber es muss nicht so sein: ich möchte euch eine andere und erfolgreiche Geschichte vorstellen. Persönlich bin ich sehr stolz darauf, dass es sich bei dem Beispiel um den brasilianischen Gewerkschaftsdachverband CUT handelt.

Auf dem Kongress des CUT im Jahr 2012 wurde die Parität zwischen Männern und Frauen in Führungsinstanzen beschlossen. Dieser Beschluss wurde bei den Wahlen 2015 sowohl auf der nationalen Ebene als auch auf Ebene der 27 Bundesstaaten Brasiliens umgesetzt. Zuvor gab es seit 1993 eine Mindestquote von 30% für Frauen.

Der CUT ist seit seiner Gründung der mitgliederstärkste Dachverband Brasiliens. 2015 zählte er knapp 8 Millionen Mitglieder. Damit war er sowohl zahlenmässig als auch in seiner politischen Relevanz her die bedeutendste Gewerkschaftsorganisation in Lateinamerika.

Die Einführung von Geschlechterparität in dem Verband ist das Ergebnis eines langwierigen politischen Prozesses, dessen Anfänge in der Gründung des CUT zu finden sind.

Der CUT wurde 1983 gegründet und ging aus dem sogenannten *novo sindicalismo* (neue Gewerkschaftsbewegung) hervor, der seine Wurzeln in den Metallarbeitergewerkschaften des sogenannten ABC, dem Industriegürtel von São Paulo hatte.

Die neue Gewerkschaftsbewegung grenzte sich völlig von den traditionellen, mit dem Staatsapparat verbandelten Gewerkschaften ab. Und vernetzte sie sich mit anderen sozialen Bewegungen, darunter auch Frauenorganisationen.

Der CUT verstand sich von Anfang an als ein progressiver, linksgerichteter Dachverband, der die Prinzipien von Demokratie und Gleichheit vertritt, sowie offen für Themen, die außerhalb der klassischen Gewerkschaftsagenda liegen, ist. Das gilt für Themen wie z. B. Gender, Kampf gegen Rassismus - äußerst wichtig in Brasilien wegen des hohen Anteils der schwarzen Bevölkerung und deren Diskriminierung- und sexuelle Orientierung. Vor diesem Hintergrund forderten die Gewerkschafterinnen, wenn Sie mehr Gleichheit einforderten, auch Kohärenz mit den historischen Prinzipien des CUT.

Von großer Relevanz ist auch der hohe Anstieg von Frauen im formalisierten Arbeitsmarkt, sowie ihre wachsende gewerkschaftliche Mitgliedschaft seit den siebziger Jahre bis zur Einführung der Parität im CUT. Die Gewerkschafterinnen nutzten diese Entwicklungen auch als Argumente, um ihre Forderungen für mehr Gleichstellung zu unterstreichen.

Der entscheidende Faktor jedoch für die erfolgreiche Gleichstellungserfahrung des CUT war und bleibt die Selbstorganisierung mehrerer Generationen von Gewerkschafterinnen.

Ein erster politischer Erfolg war der Kongressbeschluss im Jahre 1986 zur Schaffung einer Frauenkommission auf nationaler Ebene und in den Bundesstaaten. Die Gewerkschafterinnen verfolgten dabei grundsätzlich zwei Ziele:

- Die Anerkennung von Frauen als relevantem und integralen Teil der Gewerkschaftsbewegung.
- Die Selbstverpflichtung des Dachverbandes Interessenvertretung und Forderungen von Arbeitnehmerinnen wahrzunehmen.

Um diese Ziele zu erreichen entwickelte die Frauenkommission eine Strategie auf drei Ebenen, die bis heute gilt:

Erstens: Innerhalb der offiziellen Verbandsstrukturen aktiv zu werden.

Zweitens: Vereint agieren.

Drittens: Sich als Netzwerk organisieren.

Innerhalb der offiziellen Verbandsstrukturen aktiv werden: D.h., dass sich alle, Männer und Frauen mit den sogenannten „Frauenangelegenheiten“ auseinandersetzen müssen. Und diese Themen wurden dann in Führungsgremien und Entscheidungsinstanzen, in Plenarsitzungen und auf Kongressen eingebracht und abgestimmt. Dies wurde durch Vorschläge, Verhandlungen oder auch Konfrontationen erreicht.

Vereint handeln: Das bedeutet, dass alle Gewerkschafterinnen, die mit der Frauenkommission verbunden sind, an einem Strang ziehen und Genderthemen Priorität einräumen.

Dazu muss erläutert werden, dass es im CUT unterschiedliche politische Fraktionen und Strömungen gibt. Im Falle der Frauenorganisation bedeutet dies, dass zunächst in internen Diskussionen versucht wird unterschiedliche Positionen zu überwinden, um dann nach außen gemeinsam zu argumentieren und zu handeln. Das hat manchmal dazu geführt, dass Gewerkschafterinnen in Konflikt mit den Positionen ihrer eigenen politischen Fraktion oder Gruppierung gerieten, andererseits aber an Anerkennung gewannen.

Sich als Netzwerk organisieren: D.h., die Frauen agieren in vernetzter Form mittels der nationalen Frauenintanz, welche das Netzwerk koordiniert; den Frauenvertretungen in den Bundestaaten und Branchenverbänden; sowie den Gewerkschafterinnen, die dem nationalen Vorstand angehören. Dieses Netzwerk, das auch auf ein großes Land, wie Brasilien, ausgerichtet ist, bewährte sich als hocheffizient.

Die Ergebnisse dieser Strategie lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

- Die Gewerkschafterinnen haben beachtliche Fähigkeiten in Bezug auf Vernetzung, Verhandlungsfähigkeit sowie organisationspolitische Strukturierung entwickelt.
- Es gelang ihnen im Laufe der Zeit sowohl interne Kohäsion und kollektive Identität zu entwickeln als auch ihre Macht als Frauen innerhalb des Dachverbandes zu stärken.
- Die Erfolge der Frauen und der Gleichstellungspolitik prägten zunehmend das gesellschaftliche Profil des Dachverbandes.

Ein anderes zentrales Element in dieser Erfahrung ist die Allianz zwischen Gewerkschafterinnen und Feminismus.

Mit der Übernahme feministischer Positionen verfügten die CUT Aktivistinnen über ein strategisches Instrument, um ihre Forderungen zu begründen. Das gilt auch für die Auseinandersetzung mit der in der Linken verbreiteten Position des absoluten Vorranges des Klassenkonfliktes gegenüber allen anderen Themen und die Schwierigkeit vieler Gewerkschafter zu verstehen, dass Gender eine zentrale Rolle in Klassekonflikten spielt.

Der CUT inkorporierte Themen der feministischen Agenda in seine Politik und setzte sich damit auseinander, wie sich diese auf arbeitende Frauen auswirken. Der Kampf gegen sexistische Gewalt oder das Recht auf Abtreibung waren schon früh Kongressbeschlüsse.

Seit Jahrzehnten beteiligt sich der CUT aktiv am Kampf für Frauenrechte in der Gesellschaft, in Allianz mit den Frauenorganisationen.

Er wird von anderen sozialen und institutionellen Akteuren als Verteidiger von Frauenrechten und Gendergleichheit anerkannt und für seine Kohärenz zwischen Diskurs und Praxis respektiert.

Unter den von der Arbeiterpartei geführten Regierungen zwischen 2003 und 2016 unter Lula und Dilma Rousseff hat der CUT an den Diskussionen um die staatlichen Förderungspolitiken für Frauenrechte und zur Überwindung des Rassismus partizipiert und sie geprägt. Dabei wurden viele Fortschritte erzielt, darunter:

- Das Gesetz gegen Gewalt gegen Frauen - Lei Maria da Penha (2006).
- Die systematische Erhöhung und Ausweitung des Mindestlohnes. Dies war von besonderem Interesse für Frauen, da ca. 30% der weiblichen Beschäftigten den Mindestlohn erhielten.
- Die arbeitsrechtliche Gleichstellung von Hausangestellten (2013).
- Verschiedene Förderungsmaßnahmen für Landarbeiterinnen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der signifikanter Anstieg von Klauseln in Tarifverträgen in den letzten 20 Jahren, die sich auf spezifische Rechte für Arbeitnehmerinnen und Gendergleichheit beziehen. Dafür ist auch die zunehmend stärkere Organisierung von Frauen in Gewerkschaften verantwortlich.

Aber wie konkret wurde die Parität erreicht?

Dazu müssen wir zunächst auf die Mindestquote von 30% für Frauen zurückblicken.

Mit der Einführung der Quote veränderte sich vieles im CUT. Einige Beispiele sind:

- Weitaus mehr Gewerkschafterinnen wurden als Repräsentanten des Dachverbandes sichtbar.
- Es gab symbolische Veränderungen, zum Beispiel in der Sprache, es wurde nunmehr von Arbeiter und Arbeiterinnen gesprochen.
- Viele Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen, die gegen die Quote gestimmt hatten, änderten nach einigen Jahren, angesichts positiver Erfahrungen, ihre Position.
- Die Zahl der Branchenverbände, in denen Frauenkommissionen gegründet wurden, erhöhte sich.
- Die Teilnahme der weiblichen Delegierten in den nationalen Kongressen stieg sukzessive an und erreichte über 40%.

Es kam noch zu zwei anderen strukturellen Veränderungen:

- 2003 wurde die Frauenkommission abgeschafft und durch einen Vorstandsposten für Arbeitnehmerinnen ersetzt (eine *Secretaria*, wie die Vorstandsposten genannt werden). Dies war eine wichtige institutionelle und politische Aufwertung, da die Frauenkommission dem Vorstandsposten für Gewerkschaftspolitik untergeordnet gewesen war.
- 2008 wurde eine 30% Mindestquote für Frauen für Kongressdelegationen und für die Vorstände von Branchenverbänden verabschiedet.

Indirekte Faktoren, welche die Parität im CUT vorantrieben, waren:

- 2010 die Wahl von Dilma Rousseff als erste Präsidentin des Landes.
- 2011 wurde die Parität in der Arbeiterpartei verabschiedet.

Es ist auch wichtig darauf hinzuweisen, dass in der CONTAG (Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura), dem mächtigen Interessenverband sowohl von Landarbeitern- und Landarbeiterinnen als auch Kleinbauern und Kleinbäuerinnen, kurze Zeit nach der CUT, die Genderparität umgesetzt wurde. Die CONTAG ist nicht Mitglied des CUT.

Die Frauen in der CONTAG gehören zu den stärksten Frauenorganisationen des Landes. Die regelmäßig stattfindenden so genannten Marchas das Margaridas - benannt nach Margarida Maria Alves, Vorsitzende einer Agrargewerkschaft in Paraíba (Nordosten Brasiliens), die 1983 im Auftrag von Großlandbesitzer ermordet wurde - zählen zu größten Frauendemos des Landes.

Welche war die Position der Männer in dieser Entwicklung?

Es gibt Machismo innerhalb des CUT. Das ist klar. Wie ich bereits sagte: Alle diese Themen wurde intensiv, teilweise im Konflikt verhandelt. **Nichts wurde den Frauen geschenkt.**

Jedoch, kein Thema, am wenigsten Quote und Parität (und das gilt auch für das Recht um Abtreibung) hätte sich ohne männliche Unterstützung durchsetzen lassen. Die Kongresse und Konferenzen, wo sie abgestimmt wurden, haben immer eine männliche Mehrheit gehabt. Eine bedeutende Zahl von führenden Gewerkschaftern, darunter alle Vorsitzende des CUT, haben die Quote und die Parität unterstützt.

Meiner Meinung nach waren die Erfolge im Kampf für mehr Geschlechtergleichheit im CUT auch Resultat von Lernfähigkeit, welche sich in Veränderungen der Verhaltensformen und Positionierungen, sowohl bei Männern als auch bei Frauen ausdrückte.

Selbstverständlich wurde eine vollständige Gendergleichheit noch nicht erreicht. Der Vorstandsbereich für Frauen besteht darauf, dass die Parität eine politische Angelegenheit ist, d. h., die numerische Gleichheit in den Führungsgremien weder eine Formalität noch das Ende des Weges ist.

Herausforderungen, um eine gleichwertige Beteiligung von Männern und Frauen zu erreichen, sind:

a) Die Überwindung der sexuellen Division der Arbeit: Diese Herausforderung geht natürlich weit über Gewerkschaften hinaus, aber verlangt deren Positionierung, sowie interne Maßnahmen um Beteiligung von Frauen zu fördern.

b) Die Eliminierung von machistischen Praktiken im gewerkschaftlichen Alltag (die natürlich weiter existieren).

c) Änderungen bei der Besetzung von Führungspositionen: Frauen haben mehrmals die Position einer stellvertretende Vorsitzende im nationalen Vorstand besetzt. Jedoch die

prestigebehafteten Posten wie Vorsitzender, Generalsekretär, für Finanzen oder internationale Beziehungen bleiben weiterhin Männern vorbehalten.

Eine letzte Bemerkung:

Ich werde ständig gefragt, ob die Rückschritte in allen sozialen, politischen, arbeits -und frauenrechtlichen Bereiche, die wir seit dem institutionellen Staatstreich von 2016 in Brasilien erleben, sich auch negativ auf die Gleichstellungsfortschritte im CUT auswirken oder auswirken werden.

Für die Gewerkschaften im allgemeinen, also auch die CUT hat sich die Situation, auch bedingt durch den Anstieg der Arbeitslosigkeit, das ultraliberale Arbeitsgesetz und ein tendenziell gewerkschaftsfeindliches Klima verschlechtert.

Aber die Genderparität in der CUT ist aus meiner Sicht und auch der Gewerkschafterinnen im Dachverband nicht gefährdet. Denn diese Parität ist intern in langen Jahren von den Frauen erkämpft worden und heute Allgemeingut und Markenzeichen des Dachverbandes.

Vielen Dank!

Dieser Vortrag bezieht sich auf den Artikel *Building trade union power with gender equality: the case of the Unified Workers' Central of Brazil*, der für das Projekt "Trade unions in transformation" der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) verfasst wurde (2017).

Didice Godinho Delgado, Brasilianerin, Sozialarbeiterin; war Gewerkschafterin, sowie Mitbegründerin und erste Leiterin (1987 bis 1993) der Frauenkommission des brasilianischen Dachverbandes CUT. Arbeitete anschließend mit Gewerkschaften in Brasilien, Uruguay und Argentinien, sowie der Public Service International (PSI) zum Thema Gender und Gewerkschaften. Diverse Artikel zu Gender und Gewerkschaften in Lateinamerika. Lebt in Berlin.
