

7 Schlussbetrachtung

Mit der Einführung des Frauenwahlrechts im November 1918 war das wichtigste unmittelbare Ziel der Bemühungen um politische Gleichberechtigung der Geschlechter erreicht worden. Auf den meisten anderen Gebieten konnte von Gleichberechtigung jedoch weiterhin keine Rede sein – vielmehr verschlechterte sich für proletarische Frauen die Situation in Gesellschaft und Familie noch. Die geschlechtliche Rollenzuweisung bei außerhäuslicher Lohnarbeit und familiärer Sorge verschärfte sich mit dem aufkommenden Fordismus weiter. Erst im Anschluss an »1968« öffneten sich die Diskurse wieder und die Möglichkeiten für lohnabhängige Frauen wurden vielfältiger.¹ In einem Prozess, der bis heute andauert, entwickeln sich seitdem Ideen von konsequenter Gleichberechtigung. Im Grundsatz jedoch hatten die im »Verband der Buch- und Steindruckerei-Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen« Deutschlands (VBHi) organisierten Arbeiterinnen und Arbeiter bereits im Kaiserreich ähnliche Vorstellungen entwickelt und in ihrem Wirkungskreis begonnen, Gleichberechtigung in die Praxis umzusetzen.

Die notwendigen Schritte, um das Leben proletarischer Frauen zu verbessern, waren für den VBHi und seine Vorsitzende mit der sozioökonomischen Analyse verknüpft und nicht mit einem vorgeblichen Geschlechtscharakter. Die Auswirkungen des Leitbildes »Mutter« mit all seinen negativen Folgen für die Möglichkeiten von Frauen wurden in diese Analyse mit einbezogen. Für die sozioökonomischen Nachteile, die mit einer tatsächlichen Mutterschaft entstanden, wurde ein Ausgleich angestrebt.² Die »doppelten

1 | Vgl. dazu Fuhrmann 2020.

2 | Siehe Kapitel 3.4.2 und insbesondere die dort zitierten Worte von Auguste Bosse: »Ich halte es ja nicht für ein Vergnügen, daß man sich alljährlich kaltstellen läßt, um bloß Wöchnerinnenunterstützung zu bekommen. Wenn unsere männlichen Kollegen auf dem Standpunkt stehen, daß für uns damit eine Extrawurst geschaffen ist, dann muß ich sagen: wenn die Natur uns mit dieser Extrawurst

Pflichten der Frauen«³ bzw. die »dreifache Bürde«⁴ von Lohnarbeit, Hausarbeit einschließlich Kinderbetreuung und Arbeit für die Bewegung wurde in die Frage aufgenommen, wie eine »absolute Gleichberechtigung und Gleichwertigkeit des weiblichen Geschlechts«⁵ zu erreichen sei. Weniger Rechte für Frauen, so Paula Thiede, seien durch nichts zu rechtfertigen, außer durch die »Ausrede, daß die Frauen seit je rechtlos gewesen sind«,⁶ womit sie Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die eine mindere Stellung von Frauen legitimieren könnten, kategorisch verneinte.

Dies war weder im Kaiserreich noch in der sozialistisch orientierten ArbeiterInnenbewegung üblich. Im VBHi wurden also andere Konsequenzen aus dem Spannungsverhältnis von Geschlecht und Klasse gezogen als in den meisten anderen Gewerkschaften. Die verbandsinterne Hegemonie der Emanzipationsidee ermöglichte es, Ansätze zu testen und weiterzuentwickeln, die im Kaiserreich ansonsten keine Chance hatten – auch nicht in den verschiedenen Organisationen des sozialdemokratischen Milieus. Wie insbesondere in Kapitel 5 dargelegt, strahlten die dadurch gewonnenen Erfahrungen durch Reden, Schriften und Praktiken auf die gesamte Gewerkschaftsbewegung aus, ohne sich jedoch im großen Stil durchsetzen zu können.

Die Technik der bewussten und organisierten Verantwortungsübernahme durch Frauen resultierte aus den positiven Erfahrungen der jahrelangen Selbstorganisation der weiblichen Buchdruckerei-Hilfsarbeiterinnen und wurde in den ersten Jahren des gemischtgeschlechtlichen Zentralverbands auch dort verankert. Die Haltung der Mitgliedschaft in der Emanzipationsfrage wurde mittels der Verbandszeitung »Solidarität« und zahlreicher Veranstaltungen beeinflusst und so die Erfahrungen der Zahlstelle I multipliziert. Auf diese Weise war die Akzeptanz weiblicher Stärke und der Bedürfnisse arbeitender Frauen innerhalb des Verbands erreicht worden – eine der Folgen waren deutliche Verhaltensänderungen der Mitgliedschaft:

ausgestattet hat (Große Heiterkeit) [...] ich finde darin nicht etwas, worin wir im Vorteil sind den männlichen Kollegen gegenüber, ich bin dafür, daß man die Wöchnerinnenunterstützung bestehen läßt« (VBHi 1915, S. 162).

3 | Thiede 1917, S. 358.

4 | Thiede 1916, S. 6.

5 | Thiede 1914, S. 826.

6 | Solidarität, 18. März 1911, S. 1.

So gab es »in der Organisation des Buch- und Steindruckhilfspersonals eine sonst kaum in anderen Organisationen zu findende Selbstständigkeit der Frauen«.⁷

Auch bei den männlichen Kollegen konnte zunehmend solidarisches Denken und Verhalten beobachtet werden. Der Verband als Ganzes bzw. seine Mitgliedschaft lernte, sich als diverse Klasse zu akzeptieren – und die gegebenen Spaltungslinien (etwa Geschlecht oder Ausbildung) nicht weiter zu tradieren. An diesem – im Vergleich zu den anderen Gewerkschaften – bemerkenswerten Prozess hatte Paula Thiede maßgeblichen Anteil. Aber auch sie sah im Rückblick in der strukturellen Stärke der erfahrenen Berliner Frauen die Voraussetzung für ihr eigenes Wirken:

»Wir haben eine gute Organisation, und die Frauen in unserem Verband betätigen sich zum Teil schon seit mehr als 20 Jahren in größerer Zahl an den verschiedenen Organisationsarbeiten und stehen auch an verantwortlichen Stellen. Die Tatsache, daß bei der Gründung unseres Verbandes im Juli 1898 die größte Zahlstelle nur aus Frauen bestand und von diesen selbst [...] erfolgreich geleitet worden war, ist mit als Ursache anzusehen, daß eine Frau als Leiterin des Verbandes gewählt wurde, der sich aus Frauen und Männern zusammensetzt. In fast 20jähriger gemeinsamer Arbeit ist auch bis heute an dieser Leitung auch nichts geändert worden.«⁸

Von Beginn an entzogen sich die Handelnden im VBHi der Debatte um die Prioritätensetzung zwischen Sozialismus und Gleichberechtigung. Im Sinne Letzterer wurde bewusst und zielgerichtet gehandelt, wo es möglich schien – ohne dieses Handeln zum Kampf für den Sozialismus ins Verhältnis zu setzen. Auch verzichteten die Gewerkschafterinnen weitestgehend darauf, in den damaligen »feministischen« Diskurs zu intervenieren: Weder wurde Clara Zetkins aufschiebende Position kritisiert noch die Klassenblindheit der reformistischen Bürgerfrauen angegriffen.

Die Ansätze zur Gleichberechtigung wurden also offensiv und im eigenen Alltag umgesetzt, doch scheint diese Praxis keine wesentliche identitätsstiftende Funktion für die Mitglieder gehabt zu haben. Selbst die Gegner dieser verbandsinternen Hegemonie sparten dieses Thema im Konfliktfall, z. B. bei den Verbandstagen weitestgehend aus. Und tatsächlich

7 | Thiede 1916, S. 5.

8 | Thiede 1917, S. 365.

bezog der Widerstand gegen die Leitung von Paula Thiede einen großen Teil seiner Energie aus dem Widerwillen gegen eine Zentralisierung der ArbeiterInnenbewegung gegen Ende des »langen 19. Jahrhunderts«:⁹ Autoritäten, auch demokratisch gewählte, wurden nur langsam anerkannt, mit Skepsis betrachtet und teils mit Furor bekämpft. Innerhalb des VBHi verband sich diese lokalistische Tradition mit dem Unbehagen gegenüber weiblicher Führung.

Nachdem sich in den Jahren nach der Verbandsgründung 1898 innerverbandlich eine emanzipierte Grundidee durchgesetzt hatte, intervenierte der VBHi auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Mit Hilfe der Buchdruckerei-HilfsarbeiterInnen konnte beispielsweise 1905 das Arbeiterinnensekretariat in der Generalkommission durchgesetzt werden. Doch solche unmittelbaren Erfolge waren eher die Ausnahme.

Die Agenda des Verbands schlug sich darüber hinaus in der Beteiligung an der nachhaltigsten Initiative nieder, die von den Frauenbewegungen des »langen 19. Jahrhunderts« ergriffen wurde: die Einführung des Weltfrauentags zur Erlangung des Frauenwahlrechts. Keine andere Gewerkschaft hat sich in dieser Weise eingebracht, so deutlich für diese Demonstration mobilisiert und so viele Aktive gestellt wie die der Buchdruckerei-HilfsarbeiterInnen: Gertrud Hanna wirkte als Arbeiterinnensekretärin innerhalb der Generalkommission der Gewerkschaften und als Delegierte auf der Kopenhagener Frauenkonferenz von 1910, Auguste Bosse als Rednerin in Bremen. Paula Thiede war ebenfalls Delegierte in Kopenhagen, verfasste mobilisierende Texte für die »Solidarität« und trat als Rednerin in Berlin auf. Im Umkehrschluss darf vermutet werden, was erste Recherchen zu bestätigen scheinen: Die institutionalisierte deutsche Gewerkschaftsbewegung übergang den Weltfrauentag nahezu vollständig, einzig der VBHi machte hier eine Ausnahme.

Dass zunächst die Empowerment-Strategie wirksam wurde und anschließend eine emanzipierte Agenda auch in der gemischtgeschlechtlichen Gewerkschaft durchgesetzt werden konnte, ermöglichte es, Gewerkschaftsarbeit anders zu gestalten. Im verbandsinternen Unterstützungswesen

9 | Das »lange 19. Jahrhundert« bezeichnet in Anlehnung an die Arbeiten des Historikers Eric Hobsbawm die von großen Umbrüchen gekennzeichnete Epoche zwischen der Französischen Revolution 1789 und dem Ausbruch des Ersten Weltkriegs 1914.

änderte der VBHi gleich mehrere Punkte, um eine größere Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Es war bewusstes Handeln der GewerkschafterInnen, Geschlechtergerechtigkeit nicht nur durch Gleichbehandlung herzustellen, etwa beim geschlechterunabhängigen Staffebeitrag, sondern auch durch Ungleichbehandlung, z. B. beim Nachteilsausgleich durch die Wöchnerinnenunterstützung. Manchmal heißt Emanzipation *Gleichbehandlung*, manchmal *Ungleichbehandlung*.

Im VBHi wurden *Geschlecht* und *Klasse* zusammengedacht und dies mündete unter anderem in die von anderen Gewerkschaften selten genutzte Taktik, die Arbeitsvermittlung flächendeckend als Instrument in Arbeitskämpfen zu nutzen. Das Vorgehen, mittels permanenter Streikdrohung auf Betriebsebene die Arbeitsverhältnisse zu verbessern, war zwar geräuschloser und risikoärmer als große Streiks, erleichterte Frauen aber die Teilnahme an Arbeitskämpfen. Frauen profitierten überproportional von diesem Instrument, weil sie es nicht nur *trotz* ihrer unständigen Beschäftigung nutzen konnten, sondern seine Vorteile auch und gerade *aufgrund* dieser Fluktuation besonders oft ausspielen konnten. Jeder Vermittlungsakt war zugleich ein Lohnverhandlungsakt und die starke Stellung der sogenannten Arbeitsnachweise im VBHi war eng mit den Geschlechterverhältnissen verflochten.

Durch die – im Vergleich zu »männlichen« Streiks – unspektakuläre Form dieser Arbeitskämpfe und seine Bindung an prekäre – »weibliche« – Arbeitsverhältnisse geriet dieses Instrument später in Vergessenheit. Dies ändert aber nichts daran, dass die Arbeitsnachweise, deren intensive Nutzung ein Alleinstellungsmerkmal des VBHi war, für die beteiligten ArbeiterInnen von großem Nutzen waren. Sie galten in ihrer Hochphase als »Lohnregulator« und halfen, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Buchdruckerei-HilfsarbeiterInnen zu verbessern. Den Unternehmern waren sie zudem ein dermaßen großer Dorn im Auge, dass sie der noch jungen Organisation der schlecht qualifizierten HilfsarbeiterInnen schon früh einen regulären Tarifvertrag anboten, um sich der Arbeitsnachweise zu entledigen.

Die nicht nur in dieser Hinsicht bemerkenswerte Entwicklung der Gewerkschaft der Buchdruckerei-HilfsarbeiterInnen fand kurz nach dem Ersten Weltkrieg ein relativ abruptes Ende. Bereits 1909 musste die selbstständige Organisierung der Frauen innerhalb des VBHi zugunsten des Tarifvertrags aufgegeben werden, was einen raschen Rückgang von weib-

lichem Einfluss zur Folge hatte. Zehn Jahre später wurde nach dem Tod der Vorsitzenden Paula Thiede im Jahr 1919 mit Engelbert Pucher ein Mann an die Verbandsspitze gewählt. Durch die bald folgende Zusammenlegung mit weiteren grafischen Hilfsarbeitergewerkschaften sowie das zusätzliche Erstarken des patriarchalen Rollenverständnisses im beginnenden Fordismus¹⁰ wurde die verbandseigene Tradition weiter geschwächt und die Ausnahmestellung des VBHi beendet. Damit ging für die ArbeiterInnenbewegung eine ganze Welt an Möglichkeiten verloren.

Bereits im Jahr 1920, dem ersten Jahr nach der Gründung, waren in den höchsten Gremien des neuen »Verbands der Graphischen Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands« nur noch zwei Frauen zu finden, eine im erweiterten Vorstand und eine im Beirat.¹¹ Es sollten mehr als sechs Jahrzehnte vergehen, bevor in Deutschland mit der Wahl von Monika Wulf-Mathies an die Spitze der ÖTV im Jahr 1982 eine Frau in einer Gewerkschaft wieder so viel Einfluss gewinnen konnte, wie Paula Thiede im »Verband der Buch- und Steindruckerei-Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen« gehabt hatte.

In diesem Band wurden Maßnahmen und Praktiken vorgestellt, mit denen GewerkschafterInnen auf gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse reagierten, um diese abzuschwächen und perspektivisch abzuschaffen. Zumindest Letzteres ist offensichtlich nicht gelungen, so dass die Gegenwart uns vor ähnliche Fragen stellt, wie sie die Lohnabhängigen schon vor 130 Jahren quälten. Immerhin sind auf dem Gebiet der Geschlechtergerechtigkeit nennenswerte Fortschritte zu verzeichnen, auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung selbst: Gewerkschaftliche Spitzenfunktionärinnen sind keine Ausnahme mehr und die Idee einer gleichberechtigten Arbeitswelt ist in der Mitgliedschaft verankert. Die heutigen Regelungen, etwa zum Elterngeld, sind ein substanzieller Fortschritt zu den in dieser Hinsicht nur zynisch zu nennenden Bismarck'schen Reformen (siehe Kapitel 3.4.2). Auch gewerkschaftseigene Unterstützung ist nicht mehr überlebenswichtig. Trotzdem sind wir auch heute noch weit entfernt von voller Gleichberechtigung.

10 | Vgl. zu diesen Veränderungen nach dem Ersten Weltkrieg Fuhrmann 2020, S. 10–16.

11 | Verband der Graphischen Hilfsarbeiter und -Arbeiterinnen Deutschlands 1921, S. 9f.

Der Kampf dafür sollte auch heute Angelegenheit aller sein, nicht zuletzt, weil mittelfristig alle Lohnabhängigen von der Verringerung ökonomischer Spaltungen profitieren. Das Agieren des VBHi hält reichlich Inspirationen bereit, wie Wege dorthin aussehen könnten. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass eine diskriminierungsfreie, alle *gleich behandelnde* Gesellschaft allein nicht genügt, wenn Gerechtigkeit das Ziel ist. Vielmehr ist es in bestimmten Fällen erforderlich, Nachteile aufgrund von Geschlecht, (Aus-)Bildung, Rassismus oder anderen Faktoren durch *Ungleichbehandlung* auszugleichen.

In den Druckereien waren die Belegschaften fragmentiert in die Gruppe der voll ausgebildeten, männlichen und relativ gut verdienenden Buchdrucker und Maschinenmeister einerseits und die HilfsarbeiterInnen, die überwiegend weiblich und mäßig ausgebildet waren, andererseits. Solche gespaltenen Belegschaften sind auch heute zu beobachten; nicht selten kommen dabei Werkverträge und Leiharbeit zum Einsatz. Ein Appell der Buchdruckerei-Hilfsarbeiterin Clara Bien an die Gewerkschaftsbewegung aus dem Jahr 1896 hat insofern kaum etwas an Aktualität verloren: Die Gewerkschaften sollten sich mehr einsetzen für die, »die im Allgemeinen noch weit mehr ausgebeutet werden«, damit diese »in den Kampf für bessere Arbeitsbedingungen eintreten« können.¹² Heute lässt sich dieser Appell, die »Mehrausgebeuteten« als Teil des »gewerkschaftlichen Wir« zu begreifen, intersektional auch über das Geschlechterverhältnis hinaus lesen.

Im Zusammenhang mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, die spätestens mit der rot-grünen Agenda 2010 normalisiert wurden, kann die gewerkschaftliche Strategie des VBHi, Vermittlungsvorgänge als Teil der Arbeitskämpfe zu verstehen, durchaus inspirieren. Während der Aufbau eigener gewerkschaftlicher »Arbeitsnachweise« angesichts des staatlichen Vermittlungsauftrages wenig zielführend erscheint, kann der Effekt, gute Arbeitsverhältnisse zu belohnen und schlechte zu sanktionieren, möglicherweise bereits mit einfachen Empfehlungslisten erreicht werden. In Zeiten, in denen Erfahrungen und Bewertungen im Internet allgegenwärtig sind, könnten z. B. gewerkschaftlich kuratierte Bewertungsportale einem Teil der Arbeitssuchenden dabei helfen, sich auf die besseren Arbeitsverhältnisse zu bewerben und die schlechteren zu ignorieren.

12 | Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands 1896, S. 123.

So könnten neue Wege entstehen, mittels derer Lohnarbeitende Druck für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen ausüben können. Die Empörung der Unternehmer des Kaiserreichs, der VBHi habe »den Arbeitsnachweis hauptsächlich zur Aufbesserung der Löhne [seiner] Mitglieder benutzt«, ¹³ ist ein überaus schlagkräftiges Argument, ein solches Vorgehen in Zeiten bröckelnder Tarifbindung in Erwägung zu ziehen.

13 | VBHi 1907a, S. 34. Weiter heißt es dort: »Hatte eine Druckerei eine Arbeitskraft für 16 Mk. verlangt, dann hatten sie keine zu schicken; erklärte sich aber die Druckerei bereit, 17 Mk. zu zahlen, dann hatten sie Arbeitskräfte übrig.«