

Diskussion

zu dem Referat von Eva Brumlop „Betriebliche Frauenförderung“*

Gudrun Hamacher (Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der Industriegewerkschaft Metall): Die Gewerkschaftsfrauen haben immer schon darauf aufmerksam gemacht, daß es andere Berufsfelder gibt, als Mädchen sie typischerweise heute nach wie vor ergreifen. Wenn die entsprechenden Maßnahmen nun als Fehler in der betrieblichen Frauenförderung dargestellt werden, bin ich etwas ratlos: Was kann man statt dessen tun, um das Berufsspektrum von Frauen zu erweitern? Das ist eine offene Frage. Bisher war ich der Meinung, daß wir zumindest ein ganz klein wenig Erfolg dabei gehabt haben, Mädchen darauf aufmerksam zu machen, daß es außer der Sekretärin, Verkäuferin, der Arzthelferin auch noch andere Berufe für Frauen gibt.

Eva Brumlop: Trotz der Erfahrung, daß die sozialen Schließungsstrategien in den Betrieben sehr viel härter sind, als ich erwartet hätte, bin ich nicht grundsätzlich und für ewig dagegen zu versuchen, diese Berufsbereiche für Frauen zu öffnen. Ich will aber das Augenmerk auf folgendes lenken: Wenn eine Gleichstellungspolitik nicht berücksichtigt, daß es diese harten Schließungsstrategien gibt, an denen Frauen trotz hoher Motivation, Aufstiegsbereitschaft usw. immer wieder scheitern und wenn sie nicht versucht, sie zu konterkarieren, dann erweisen sich solche Strategien als Sackgassen, was für die Betroffenen schmerzhaft ist. Es muß deshalb etwas dazukommen. Die diskriminierenden Elemente der Personal- und Aufstiegsförderung müssen irgendwie geknackt werden. Das scheint mir die schwierigste Aufgabe überhaupt, über die ja inzwischen im DGB offensichtlich diskutiert wird.

Nikolaus Simon (Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr): Weder die Art von Analyse noch zumindest die Empirie, die Eva Brumlop hier vorgestellt hat, wurden in den Gewerkschaften zur Kenntnis genommen. Paternalistischen Gestus und Frauenförderung können Männer gerade noch ertragen, aber die strategischen Schlußfolgerungen, die aus ihrer Analyse zu ziehen wären, werden nicht gezogen. Für die Programmdebatte bin ich deshalb auch extrem skeptisch. Sie wird in erster Linie von Männern geführt, die natürlich vom Männerbund profitiert haben. Mir geht es ja genauso. Es ist also nicht zu erwarten, daß die Ausschließungsproblematik für qualifizierte Frauen offensiv zum Thema gemacht wird.

Quoten werden mittlerweile zähneknirschend akzeptiert, wenn auch mit paternalistischem Unterton und ohne es als Erfolgsaussicht und Zukunftsgarantie der Gewerkschaften zu verstehen. Die ÖTV zum Beispiel hat vor dem deutschen Einigungsprozeß ausschließlich vom Anstieg weiblicher Mitglieder profitiert, die den Altersabgang und die sonstigen Austritte kompensiert hat. Wir sind sozusagen eine große Frauenorganisation und eine bedeutsame Frauengewerkschaft. Glücklicherweise haben wir eine Vorsitzende. Aber in den Gremien, den Tarifkommissionen etwa, sind andere Interessen von größerem Gewicht. Es ist gut, daß hier von Interessen- und Machtstrukturen die Rede war, weil das in der Soziologie etwas an den Rand geraten zu sein scheint. Ich bin äußerst skeptisch, ob es uns gelingt, wenigstens etwas von dieser Empirie und diesen Analysen in das neue DGB-Programm einfließen zu lassen.

* Zusammenfassung der Diskussionsbeiträge nach einem Bandmitschnitt des Werkstattgesprächs „Sind Frauen unerhört?“ am 19. Mai 1994 in Düsseldorf.

Ursula Müller (Universität Bielefeld): Es gibt ja verschiedene Erklärungen dafür, weshalb diese sozialen Schließungsprozesse erfolgreich sein können und was dahinter steht. Ein Argument ist zum Beispiel, daß das Interesse eines Arbeitgebers an einer qualifizierten Frau, die er möglicherweise zu günstigen Bedingungen und auch als loyale Mitarbeiterin gewinnen könnte, geringer ist als sein Interesse oder das Interesse der Arbeitgeberschaft insgesamt an der Erhaltung der Loyalität männlicher Belegschaften. Mich würde die Einschätzung Eva Brumlops zu diesem Argument interessieren.

Eva Brumlop: Es gibt da einen schlimmen Satz, der lautet: Lieber ein schlechter Vierer als ein schwangerer Einser. Das haut einen vom Stuhl, und so lange so etwas noch in den Hirnen der Männer vorhanden ist, bleibt jede Forderung von uns nach der Quote richtig, weil man dagegen mit der Brechstange vorgehen muß.

Angelika Wetterer (Universität Gesamthochschule Kassel): Ohne Quote geht es nicht, auch wenn alle Erfahrungen zeigen, daß sich - der Hochschulbereich liefert dafür ein besonders anschauliches Beispiel - mit der Quote das Männerbündische verstärkt, die Stigmatisierungsprozesse zunehmen, die Ausgrenzungspraktiken subtiler werden. Im Fall von Berufungen zum Beispiel gelangen Frauen gar nicht erst auf die Listen - mittels Demontagen, wie wir sie auch bei der Diskussion über die Meyer-Nachfolge erleben. Die Gangart wird noch härter und unangenehmer, dennoch fallen mir keine wirklich praktikablen Alternativen zur Quotierung ein.

Rosemarie Lück (Bundessprecherin der kommunalen Frauenbüros): Was soeben über die Hochschulen gesagt worden ist, läßt sich auf den gesamten öffentlichen Dienst ausweiten. Dort existieren seit mehr als zehn Jahren Frauenförderpläne, teilweise gibt es die Quote in den Verwaltungen, Kommunen, Kreisen usw. Wir haben dadurch vielleicht zwei oder drei Prozent mehr Frauen in Führungspositionen bekommen, dort also minimal an Quantität gewonnen. Viele Männer sind auf die besser bezahlten Berufe außerhalb der Verwaltung ausgewichen. Ich denke, wir müssen jetzt überlegen, ob wir diese Strategie der Frauenförderpläne so weiterverfolgen können. Ich glaube schon, daß die Diskussion um Frauenförderpläne wichtig war, meine allerdings, wir hätten am Ende nein sagen sollen. Die Kompromisse, die wir gemacht haben, führten letztlich zu einer noch weiteren Ausgrenzung, zu Umgehungsstrategien. Es ist beinahe unvorstellbar, wieviel Phantasie Männer entwickeln, um Gesetze und Frauenförderpläne zu umgehen. Wir müssen die Diskussion weiterführen, dürfen aber nicht wesentlich von unseren Maximalforderungen abweichen, d. h. unter bestimmten Umständen besser auf ein Gesetz oder eine Frauenförderung verzichten. Was wir bei allem vielleicht ein bißchen vergessen haben, daß wir noch nicht alle Frauen auf unserer Seite haben, daß es sogar Gegenwehr gegen unsere Arbeit von Frauen gibt. Ich frage mich als Frauenbeauftragte gelegentlich, ob wir noch genug an den Diskussionen der Basis dran sind.

Ingeborg Wender (Technische Universität Braunschweig): Ich komme doch zu etwas anderen Ergebnissen. Wir sind mit diesen Instrumentarien erst am Anfang, so daß noch nicht klar ist, ob schon etwas auf den Weg gekommen ist oder nicht. Ich bin der Meinung, daß neben der Frauenbeauftragten auch der Frauenförderplan seinen Stellenwert hat. Natürlich nutzt ein Frauenförderplan alleine wenig, wenn er nicht in das Gesamtentwicklungsprogramm des Betriebes oder der Hochschule eingebettet wird, wenn er nicht Teilstück eines übergreifenden Programms ist. Das muß gesetzlich geregelt sein, weil es vor Ort nicht zu leisten ist. Und ohne Quote schaffen wir fast gar nichts. Es bedarf des Drucks, aber der Druck darf nicht zu stark sein, damit Betriebe oder Organisationen das auch mittragen können. Natürlich gibt es auch Widerstand, damit muß man rechnen.

Mit dem Begriff „Frauenförderung“ sind wir unglücklich gewesen und haben ihm Gleichstellung und Gleichberechtigung entgegengesetzt. Dennoch hat sich der Begriff „Frauenförderung“ durchgesetzt. In Niedersachsen versuchen wir, beides zu verknüpfen, indem wir sagen: Frauenförderung und Gleichstellung oder Gleichberechtigung. Daraus wird deutlich, daß Frauenförderung ein Instrument der Gleichstellung oder der Gleichberechtigung ist. Ich fände es fatal, wenn in einem neuen DGB-Programm nicht die Instrumente der Frauenförderung, Frauenbeauftragte und Frauenförderplan formuliert werden würden.

Traudel Klitzke (Volkswagen AG): Als „Untersuchungsobjekt“ von Eva Brumlop möchte ich ihre Analyse von meiner betrieblichen Erfahrung her unterstützen. Allerdings kommen mir zwei Faktoren etwas zu kurz. Einerseits ist da der Zeitfaktor: Damit meine ich die Zeit, die man braucht, um Verhandlungs- und Aushandlungsprozesse im Betrieb zu führen.

Zweitens ist da die Frage der Unterstützung betrieblicher Frauenförderpläne durch die Betroffenen selbst. Es ist äußerst mühsam, die unterschiedlichsten Politiformen für die verschiedenen Zielgruppen von der ungelerten Frau bis hin zur hochspezialisierten Ingenieurin zu entwickeln. Die lassen sich nicht über einen Kamm scheren. Bei Volkswagen besteht seit 1989 ein Frauenförderprogramm, dessen Realisierung allerdings erst im August 1992 begonnen hat. Da gab es jede Menge Probleme, natürlich ist es uns nicht gelungen, betriebliche Frauenförderung mit regionalen Wirtschafts- und Strukturprogrammen zu verbinden. Dennoch sehe ich einen Hoffnungsschimmer: Es wird unterschätzt, was sich inzwischen an der berühmten Basis tut, insbesondere bei den Vertrauensfrauen. Ohne die hätte ich einige wichtige Weichenstellungen nicht hingekriegt. Die Stärke der Basis ist vorhanden, auch wenn sie nicht immer sichtbar wird.

Gabriele Bischoff (Industriegewerkschaft Metall): Ich finde die Unterscheidung zwischen kurzfristiger und langfristiger Tagesordnung hilfreich. Welches sind die langfristigen und welches die kurzfristigen Strategien? Nehmen wir zum Beispiel die Frage: Was heißt Frauenförderung in der Krise? Ist sie überhaupt noch ein Thema? Im Moment beobachten wir, daß Frauenförderpläne in den Schubladen bleiben, daß sie teilweise schon an den Betriebsräten, spätestens an den Geschäftsleitungen scheitern. Meistens mit dem „Argument“: das ist jetzt kein Thema. Andererseits gibt es durchaus ganz wichtige Ansatzpunkte für Frauenförderung in der Krise: So ist bei Siemens in Hamburg eine Vereinbarung getroffen worden, nach der bei Umstrukturierungen der Frauenanteil nicht sinken darf. Das heißt, daß bei Umstrukturierungen dafür gesorgt werden muß, daß nicht nur in Frauenabteilungen oder dort, wo Frauen sich konzentrieren, gekappt wird.

Ich habe vor kurzem von den Ergebnissen eines Modells in bestimmten Baumärkten gehört, die mich doch sehr zum Nachdenken anregen. Dort sind Frauen, die in der Familienphase waren, für Führungspositionen geschult worden, was allerdings keine einzige Frau in Führungspositionen gebracht hat. Statt dessen sind mehrere Frauen, nicht zuletzt aufgrund der wirklich schlimmen Schließungsstrategien, insoweit in persönliche Lebenskrisen gekommen, als sie ausgestiegen oder in der Psychiatrie gelandet sind. Ich denke also, daß auch die möglichen Kosten von Konzepten bedacht werden müssen, zumal dann, wenn sie einfach nicht ausgereift sind. Es stellt sich dann nämlich die Frage, ob man das überhaupt verantworten kann.

Eva Brumlop: Mir ist bekannt, daß Förderpläne bei großen Unternehmen im Metallbereich, die von unten nach oben konstruiert waren, nach langen Jahren des Ringens und Kämpfens zu vagen Plänen umdefiniert wurden. Wir machen die Erfahrung, daß das Thema „Frauenförderung“ immer dann, wenn es in die Hand von Frauen gegeben

wird, im betrieblichen Kontext stigmatisiert wird. Es gleicht der Quadratur des Kreises, diese Minderbewertung, die Frauen und Frauenarbeit durchgängig erfahren, aufzubrechen.

Ingrid Kurz-Scherf: Ich fürchte, daß meine Wortmeldung als arrogant oder vielleicht sogar abwieglerisch empfunden wird. Aber ich bin doch erstaunt, mit welcher Emphase wir, die Frauen, sich darüber wundern, daß ein über Jahrhunderte gefestigtes, ausgefeiltes Herrschaftsverhältnis, in dem die Herren der Schöpfung, die zwar nicht so gut denken können, aber ziemlich gut Macht absichern können, das Sagen haben, sich nicht innerhalb von zehn Jahren grundlegend wandelt.

Ich weiß nicht so genau, ob die Enttäuschungen oder Frustrationen, mit denen einige von uns offensichtlich zu kämpfen haben, nicht schlichtweg das Resultat von Illusion sind. Ich war und bin eine Vertreterin der wunderbaren Forderung: Wir wollen alles, und wir wollen es jetzt. Aber das ist nur die eine Seite. Die andere Seite ist, ob ich mir mit einer derartigen Forderung nicht die Frustrationen ins Haus hole.

Als ich vor kurzem über Entwicklungen in den neuen Bundesländern schreiben wollte, habe ich mir aus Interesse auch angesehen, was sich eigentlich in den vergangenen 20 Jahren in den alten Bundesländern getan hat. Ich war total entsetzt festzustellen, daß beispielsweise im Arbeiterbereich unverdrossen 95 Prozent aller weiblichen Beschäftigten in den Tarifgruppen für un- und angeleitete Arbeiterinnen stecken. Es hat sich nichts, aber auch wirklich gar nichts getan. Erfreulicher ist es, daß im Angestelltenbereich ein deutlicher Trend hin zu höheren Qualifikationen zu verzeichnen ist. Aber das ist eben ein ganz allgemeiner Trend. Am relativen Anteil von Frauen an diesen verschiedenen Qualifikationspositionen hat sich auch nicht übermäßig viel verändert. Vergleicht man nun die Privatwirtschaft diesbezüglich mit dem öffentlichen Dienst, dann sieht man, daß im öffentlichen Dienst doch ein paar Prozent hinzugekommen sind. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und all die anderen Anstrengungen, die dort investiert worden sind, hatten also durchaus auch Erfolge, die sich allerdings nicht von heute auf morgen in großen Prozentsprüngen ausdrücken.

Früher hieß es, Frauen seien auf die drei K's konzentriert: Kinder, Küche, Kirche. Heutzutage sind sie auf die drei P's konzentriert: Paragraphen, Posten und Projekte. Dabei ist ein Buchstabe auf der Strecke geblieben: das B. War da nicht einmal die Rede von *Frauenbewegung*? Es geht darum, die Frauen in Bewegung zu bringen und zu halten; Frauenpolitik ist deshalb für mich nur ein Instrument, um mit den Frauen ins Gespräch über ihre Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, die Sauerereien ihrer Chefs zu kommen. Wenn die Frauen nämlich den Hintern nicht selbst hochkriegen, dann ist Frauenförderpolitik das, was wir bei den Gewerkschaften lange genug kennen, nämlich reine Stellvertreterpolitik. Und darum geht es nicht; es geht nicht um die Integration der Frauen in die bestehenden Strukturen. Es geht darum, ein Stück alternativer Kultur zu entwickeln. Bewußtsein zu entwickeln, Diskussionen herzustellen, endlich über unsere Differenzen zu reden und dabei auch festzustellen, wie viele Gemeinsamkeiten wir haben: von der Putzfrau beim DGB bis zur Abteilungsleiterin gibt es eine Gemeinsamkeit: die männlichen Kollegen, die sie sich beide gefallen lassen müssen. Dieses Herrschaftsverhältnis ist über Jahrhunderte gewachsen und zutiefst mit unserer Wirtschaftsordnung, mit bürgerlichen Demokratievorstellungen usw. verwurzelt. Deshalb kann kein Frauenförderplan daran schnell viel ändern. Ändern können sich dadurch aber die Frauen, die an dem Prozeß beteiligt sind. Darauf sollte man wirklich vorrangig das Augenmerk legen.

Petra Eberhardt (Industriegewerkschaft Metall): Von entscheidender Bedeutung für die Frauenförderung sind meines Erachtens die Sanktionsmöglichkeiten. Wenn wir also

selbst Frauenförderpläne initiieren, dann müssen wir sie unbedingt mit Sanktionsmöglichkeiten ausstatten.

Brigitte Klemme (Industriegewerkschaft Bergbau und Energie): Auch ich ziehe insgesamt eine ernüchternde Bilanz. In unserer Branche macht die Frauenförderung den Fortschritt einer Schnecke. Das ist immer noch besser als auf der Stelle zu treten. Wenn die Zahl der außertariflich beschäftigten Frauen innerhalb von drei Jahren von fünf auf fünfzehn steigt, dann ist das schon ein Erfolg. Aber auch angesichts einer ernüchternden Bilanz sollten wir nicht resignieren.

Angelika Wetterer: Nach 10 Jahren Frauenförderung im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft kann man mit einiger Sicherheit sagen, daß die Frauenförderung eher in die Irre geführt hat als uns dem Ziel nähergebracht hätte, zu dem sie eingeführt worden ist. Da ist zunächst einmal die Bezeichnung „Frauenförderung“. Solche Etiketten haben auch eine Signalfunktion, und diese Signalfunktion scheint mir in diesem Fall deshalb besonders wichtig zu sein, weil eine ganze Reihe von Maßnahmen nur dieses Etikett verdienen und kein anderes. Es geht nämlich in vielen dieser Maßnahmen in der Tat nur darum, Frauen zu fördern, vermutete Defizite bei den Frauen abzubauen und nicht etwas zu tun, um die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern herbeizuführen.

Frauenförderung ist zu einem guten Teil Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen. In diesem Zusammenhang ist es besonders verhängnisvoll, wenn Maßnahmen, die diesem Ziel dienen, ausschließlich und immer wieder unter dem Oberbegriff Frauenförderung vorkommen und nicht in anderen Politikbereichen, zum Beispiel in der Strukturpolitik, wo sie eigentlich hingehören, weil auf diese Weise fortwährend die Zuschreibung befestigt wird, daß Frauen und nur Frauen für diesen Bereich zuständig sind. Auf diese Weise kommen wir dem Abbau geschlechtshierarchischer Strukturen nicht näher. Frauenförderung hat zweitens deshalb nichts gebracht, weil ein großer Teil dieser Maßnahmen dazu gedacht ist, Qualifikations- oder Orientierungsdefizite auf Seiten der Frauen abzubauen. Geschlechtshierarchische Strukturen und Ungleichheiten im Arbeitsbereich werden aber nicht in erster Linie dadurch reduziert, daß Frauen ihre Orientierungen verändern oder ihre Qualifikationen verbessern. Es gibt hinreichende Beweise dafür, daß Frauen wesentlich bessere Examina machen als Männer, daß der Anteil qualifizierter Frauen zunimmt - an ihrem marginalen Anteil in der Professorenschaft hat sich aber überhaupt nichts geändert. Die Modellversuche „Mädchen in gewerblich-technischen Berufen“ haben zu einem ganz ähnlichen Ergebnis geführt: Mädchen haben ihre Lehre sehr erfolgreich abgeschlossen, aber sie haben anschließend keinen Arbeitsplatz gefunden. Einige von ihnen lernen inzwischen Friseurin oder Verkäuferin. Solche Maßnahmen der Frauenförderung sind den Frauen eher abträglich. Ich vermute, daß wir in Richtung der Quote weiterdenken müssen. Aber auch sie nutzt nichts, wenn sie nicht mit Sanktionen verbunden ist.

Ursula Müller: Ich erlaube mir, ein persönliches Fazit zu ziehen, und beginne mit der Frage, ob zu kurze Röcke ein Frauen- oder ein Männerproblem sind. Mit dieser Formulierung möchte ich darauf hinweisen, daß jedes sogenannte Frauenproblem auf einen Konflikt zwischen den Geschlechtern verweist, der in einer für die bürgerliche Gesellschaft kennzeichnenden Allianz von Patriarchat und Kapital zuungunsten von Frauen und zugunsten von Männern gelöst worden ist - jedenfalls bisher. Das Lieblingsbeispiel für ein Frauenproblem, das auf einen Konflikt zwischen den Geschlechtern verweist, der bisher zuungunsten von Frauen und zugunsten von Männern gelöst worden ist, ist die Kinderbetreuung. Die Abwesenheit der Väter erzwingt die Anwesenheit der Mütter bei den Kindern, und daß die Nicht-zur-Verfügungstellung von Kinderbetreuungsmög-

lichkeiten ein höchst wirksames arbeitsmarktpolitisches Instrument ist, um Arbeitsmarktkonkurrenz zugunsten von Männern und zuungunsten von Frauen zu entscheiden, ist in der international vergleichenden Arbeitsmarktforschung mittlerweile bekannt, seit dort vermehrt auch Forscherinnen etwas zu sagen haben. Was diese Politik betrifft, stand die alte Bundesrepublik im Kreise vergleichbarer Länder als ein relativ stark patriarchalisch orientiertes Land da, unterstützt durch eine hochwirksame Ideologie der Mütterlichkeit.

Ein anderes Beispiel für ein Frauenproblem, das eigentlich auf einen Geschlechterkonflikt verweist, ist die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Auch das wird als Frauenproblem angesprochen, ist aber als männliche Strategie zur beruflichen Hinderung von Frauen zu analysieren.

Ich bin ganz optimistisch, was die Geschlechterfrage betrifft, insbesondere, wenn ich auf die Frauen blicke. Die sogenannte autonome Frauenbewegung und die gewerkschaftliche Frauenbewegung haben sich vielfach stark angenähert, in manchen Fragen bis zur Ununterscheidbarkeit miteinander vermischt, auch Protagonistinnen der einen oder anderen Bewegung sind rein äußerlich manchmal gar nicht mehr voneinander zu unterscheiden - was die einen mit mehr, die anderen mit weniger Begeisterung zur Kenntnis nehmen. Auch die Frauenbewegung, so kann man sagen, ist ein Frauenproblem, dem ein Geschlechterkonflikt zugrundeliegt. Er spitzt sich zu in einer Zeit, in der kaum noch Zuwächse verteilt werden können. Es gibt nur noch Zugeständnisse, statt Zuwächse zu verteilen, und dies trifft eben auch auf das Geschlechterverhältnis zu. Zuwächse zu verteilen entspricht einer liberalen Vorstellung von Emanzipation. Die Gleichstellung - so haben sich das viele Männer und bis vor kurzem auch Frauen vorgestellt -, wird sich allmählich von selbst ergeben: Zu dem, was Frauen sowieso machen, kommt noch etwas hinzu, nämlich die Erwerbstätigkeit, und alles andere bleibt wie es ist—insbesondere die Aufteilung von Arbeit und Chancen zwischen den Geschlechtern sowohl im häuslichen Bereich wie im Bereich der Erwerbsarbeit. Wenn es aber keine Zuwächse mehr zu verteilen gibt, dann muß das neu verteilt werden, was schon einmal verteilt worden war. Dies bedeutet, daß die Geschlechterkonkurrenz zunimmt und als Konflikt zunehmend deutlicher wird. Das Bewußtsein der Frauen, daß sie aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert werden, wächst. Das kann man in allen Umfragen im EG-Rahmen sehen. Die Zunahme frauenfeindlicher Tendenzen, vielerorts beklagt, ist bereits eine Reaktion. Wir können aber nicht zurück in diesem Prozeß. Emanzipation macht Angst, aber Sicherheit statt Angst können wir nicht wählen. Wir können nur unsere Fähigkeiten entwickeln, mit Verunsicherungen, Krisen und Konflikten im Geschlechterverhältnis umzugehen, sie zuzulassen, an uns heranzulassen und sie auszutragen. Wir müssen uns bewußt sein, daß es vielfach Interessengegensätze zwischen den Geschlechtern gibt, daß wir es bei der Diskussion um Gleichstellung zum Beispiel meist mit einer gespaltenen Öffentlichkeit zu tun haben, ja sogar mit zwei Öffentlichkeiten, einer Männer- und einer Frauenöffentlichkeit. Und wir müssen uns entscheiden, ob wir nur der bisher vorherrschenden Öffentlichkeit gerecht werden wollen oder auch der anderen. Wenn wir auch die Frauenöffentlichkeit im Blick haben, brauchen wir aber unbedingt institutionell abgesicherte Räume zur Entwicklung eines autonomen Frauendiskurses, auch um Differenzen der Frauen diskutieren zu können, wie wir es heute hier ja auch ansatzweise getan haben. Insofern bin ich sehr erleichtert, daß es derzeit offenbar doch nicht so weit zu sein scheint, daß die Frauenstrukturen des DGB aufgelöst werden sollen. Ich denke, es ist deutlich geworden, daß die sogenannte Gleichstellungspolitik nicht nur eine Frage der Frauenemanzipation, sondern auch eine Frage der Männeremanzipation ist. Und ferner ist deutlich geworden, daß sie nicht nur alle Politikfelder einbezieht, sondern sie verändern muß.