

Feminisierung der Gewerkschaften und die Wirkung auf Frauen und Männer*

Mechtild Jansen, geb. 1952 in Köln, Sozialwissenschaftlerin und freie Publizistin. Tätigkeiten in der Studenten-, Frauen- und Friedensbewegung, in sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten sowie als freie Journalistin und Publizistin. Schwerpunkte u. a.: Feminismus, Sicherheits- und Friedenspolitik, soziale Bewegungen, Gewerkschaften.

Die Gewerkschaft von morgen wird eine von Frauen und Männern sein oder nicht sein. Wenn Männer das nicht begreifen und Frauen das nicht geltend machen, dann haben sie es nicht anders verdient.

Frauen haben in der Realität unserer Gesellschaft nicht die gleichen Rechte, im Gegenteil, sie sind vielfältiger direkter, kultureller und struktureller Gewalt unterworfen. Trotz aller kulturellen, gesellschaftlichen und politischen Veränderungen hat sich insbesondere an den Strukturen der geschlechtsspezifischen und -hierarchischen Arbeitsteilung und damit verbunden der Reichtumsverteilung nichts Grundlegendes verändert. Dieser Tatbestand wird heute von kaum jemandem bezweifelt, auch nicht in den Gewerkschaften. Doch die Debatte scheint eingefahren und ermüdend. Viele „frauenbewegte“ Frauen klagen, protestieren, resignieren, separieren oder arrangieren sich doch. Viele Männer leugnen immer noch wirkliche Interessengegensätze und erteilen den Frauen Niederlagen. Eine Minderheit der Männer sympathisiert zwar mit den Frauen, macht aber die „Geschlechterfrage“ nicht zur eigenen Sache.

Eine feministische Perspektive auf die Probleme der Arbeit wie der Gewerkschaft oder Gesellschaft wird allenfalls als eine partielle wahrgenommen und akzeptiert. Der Interessenkonflikt zwischen den Geschlechtern jedoch berührt das Ganze. Die Gewaltverhältnisse, denen Frauen ausgesetzt sind, markieren zugleich ökonomische und politische Basisstrukturen und kulturelle Lebensweisen unserer Gesellschaft. Sie tragen den „Spaltpilz“ in sich. Die feministische Perspektive verweist immer von den Frauen auf die Männer und die Gesellschaft zurück. Sie ist von allgemeiner Bedeutung, wenngleich sie selbstredend noch nicht die Allgemeinheit schlechthin ausmacht und nicht alles ist. Sie soll und darf in Relation zu anderen Perspektiven gesetzt werden.

* Die folgenden Überlegungen konzentrieren sich bewusst auf Grundfragen und Grundanliegen der Gewerkschaft als Organisation, die auf Arbeit und Erwerbstätige bezogen ist. Fragen der Lebensweisen, Kultur und Gesellschaft sind demgegenüber zurückgestellt.

Neugründung oder Tod: die „alte“ Gewerkschaft erodiert

Alle wissen es: Die traditionelle Erwerbsarbeit und industrielle Arbeitsgesellschaft befinden sich in einem fundamentalen Wandel. Märkte globalisieren und regionalisieren sich gleichzeitig. Nationale Grenzen und Regeln werden überschritten oder unterlaufen. Die Arbeitsproduktivität steigt, das Volumen bezahlter Arbeit schrumpft. Standorte, Arbeitsmethoden, -Instrumente und -produkte differenzieren sich, einförmige Massenproduktion reduziert sich. Großbetriebe verkleinern sich, zuliefernde Kleinbetriebe vermehren sich. Qualifikationsanforderungen werden komplexer und flüssiger. Mehr Selbständigkeit aller Akteure steht neben globalen Abhängigkeiten voneinander. Der einzelne Großbetrieb wird flacher und schlanker geführt, die einzelnen Beschäftigten verausgaben sich subtiler, stärker und risikoreicher. Die glänzende Pyramide der Welt der gut bezahlten Arbeit wird spitzer und steiler, ihr schäbiges Umland un- oder schlechtbezahlter Arbeiten flacher und breiter. Die „Schmutzkonkurrenz“ der Frauen, der Billiglohnländer, der Migranten, des Zweiten Arbeitsmarktes, der Heim- und Schwarzarbeiter gegen die tarifstarken Alteingesessenen wird immer größer.

Internationalisierung, Flexibilisierung, Individualisierung und Selbststeuerung werden die gesellschaftlichen Trends genannt. Sie müßten ergänzt werden um die Trends des Regelverlustes, der Verfeinerung und Verinnerlichung von abstrakter werdender Herrschaft. Die Voraussetzungen für die Funktionsfähigkeit der kleiner und effektiver werdenden Welt der geldträchtigen Erwerbsarbeit werden in immer größerem Ausmaß externalisiert. Die Macht des Faktors Arbeit wächst und verfällt zugleich. Es gibt immer weniger lohnabhängig Beschäftigte, die nicht so stark und fähig sind bzw. scheinen, daß sie nicht auf den Schutz der Gewerkschaft verzichten könnten. Und immer mehr kämpfen immer härter darum, gerade solcher Art selbstbestimmte und existenzsichere Beschäftigte zu sein. Immer mehr unbezahlte Arbeit häuft sich an. Was soll da noch Gewerkschaft sein? Die Gewerkschaften verlieren die alte Rolle der kollektiven Schutz- und Gestaltungsfunktion.

Selbstorganisation emanzipationswilliger Arbeitsbürger

Angeichts dieses Wandels der Erwerbsarbeit hat sowohl das gewerkschaftliche Konzept der *Sozialpartnerschaft* als auch das des *Klassenkampfes* seinen Sinn verloren. Von beiden gewerkschaftlichen Politikansätzen sind allenfalls (Kartell-)Varianten einer ständischen Interessenvertretung übriggeblieben. Daneben finden sich in Fortschreibung oder Neubegründung von politischen Traditionslinien und Gruppierungen vor allem zwei neue Ideen: Gewerkschaft wird das eine Mal als Anbieter von Dienstleistungen und das andere Mal als gesellschaftliche Gegenmacht entworfen.

Im ersten Modell würde sich die Gewerkschaft als effizientes Dienstleistungsunternehmen mit einem stimmigen Preis-Leistungs-Verhältnis selbst zu einem modernen kapitalistischen Betrieb machen. Als Gegenmacht

kleinerer, aber starker Beschäftigtengruppen würde sie sich im zweiten Modell zu einer separatistisch-fundamentalistischen Ständeorganisation machen. Beide wären Varianten einer Selbstaflösung von Gewerkschaft als sozialer Emanzipationsbewegung. Wenn Gewerkschaften dagegen an ihren Ursprüngen als soziale Emanzipations- und Gleichberechtigungs- bzw. Gerechtigkeitsbewegung derer, die vom Verkauf ihrer Arbeitskraft leben müssen, anknüpfen wollen, wäre hingegen eine Neubegründung von Gewerkschaft nötig. Gewerkschaft müßte dann die „Emanzipation der Arbeit(enden)“ in neuen Dimensionen auf die Tagesordnung setzen: erstens in der Realisierung aller Arbeit, damit zweitens alle Arbeit haben können, damit drittens die Arbeit nicht alle einnimmt. Es ginge um eine Emanzipation von und in der Arbeit, die die *ganze* Arbeit zur notwendigen Existenzsicherung und die größtmögliche *Befreiung von* ihr, die Sinnstiftung bzw. *Selbstverwirklichung in und durch Arbeit*, die den Bedürfnissen der Menschen dient, im Auge hat. Sie hätte vom nationalen Bezugs- und Handlungsrahmen aus alle abhängig Beschäftigten als Arbeits- und Wirtschaftsbürgerinnen und -bürger zu konstituieren. Das hieße, die Möglichkeit des Zugangs zu existenzsichernder Arbeit als Menschenrecht, die Achtung und Würde in den Arbeitsbedingungen und im Maß der Arbeit sowie den humanen Sinn der Arbeitsergebnisse zu begründen und verwirklichen zu wollen.

Gewerkschaft würde den Faktor Arbeit in seiner Ganzheit als existenzsichernde Produktions- und Reproduktionsarbeit der einzelnen und der Gesellschaft, in seiner produktiv-kreativen wie in seiner destruktiven Potenz, in seinem Zwang und in seiner Freiheit zum zentralen Handlungsfeld machen. Sie würde versuchen, die politischen und betrieblichen Rahmenbedingungen im Sinne der Integrität, Selbstbestimmung und Gleichberechtigung der einzelnen Arbeitsbürgerinnen zu gestalten. Gewerkschaft wäre eine Selbstorganisation von Betroffenen, nämlich all jener Arbeitsbürgerinnen und -bürger, die sich emanzipieren wollen, d. h. als Gleichberechtigte von ihrer Arbeit selbständig leben, in ihrer Arbeit als Teil ihres Lebens hausen und mit ihrer Arbeit an Gesellschaft und ihrer Gestaltung teilhaben wollen. Sie würde den internationalen Markt nicht abschaffen, sondern auf der Basis der globalen Abhängigkeiten voneinander zivilisieren und die antagonistische Verbundenheit von Mensch und Profit demokratisch gestalten wollen.

In diese Perspektive ist nicht nur die Gleichberechtigung aller abhängig Beschäftigten eingeschlossen. In ihr finden auch die gleichberechtigt Platz, die auf dem Arbeitsmarkt noch gar nicht als prinzipiell gleiche Arbeitsbürgerinnen konkurrieren können, weil sie in privaten Ausbeutungs- und Abhängigkeitsverhältnissen unbezahlte Reproduktionsarbeit verrichten müssen. In diese Perspektive werden auch die — aufgrund von Alter, Bildung, Hautfarbe etc. - Dauererwerbslosen und Jugendlichen integriert, die keinen Einstieg ins Erwerbsleben finden. Jedes Problem der Arbeit wird im Kontext aller Arbeit betrachtet, und nur so ist eine Perspektive gesellschaftlicher Gerechtigkeit und Emanzipation aller denkbar.

Einschluß und Ausschluß von Frauen - patriarchale Gewerkschaft

Eine solche Öffnung und Neubegründung von Gewerkschaft nimmt feministische Interessen in ihrer frauenspezifischen und allgemeinen Bedeutung bereits auf. Diese Aufnahme bedeutet nicht einfach die potentiell gleiche Partizipation der einen Hälfte der Bevölkerung am Erwerbsleben. Sie öffnet vielmehr an einer Schlüsselstelle eine neue Sicht auf die Probleme der Arbeit insgesamt und ihre Lösung. Sie realisiert insbesondere die traditionell weibliche Reproduktionsarbeit, sei es private Haus- und Familienarbeit oder aber öffentliche Sorgearbeit, in ihrer Existenz und Bedeutung und bewertet sie neu. Der vereinnahmende Einschluß und gleichzeitig ausgrenzende Ausschluß von Fraueninteressen aus der gewerkschaftlichen Politik konstituierte historisch eine patriarchale Gewerkschaft, die eine sich selbst beschränkende wurde und schließlich weniger als eine „halbe Gewerkschaft“ ist. Sie gilt nur für Männer, in sie ist Herrschaft eingeschrieben, und von ihr werden die sozialen Kosten der Arbeit ebenso wie die ökologischen ausgeklammert. Sie macht es unmöglich, zu einer Gleichberechtigung von Mann und Frau zu kommen.

Einschluß und Ausschluß der Frauen bestehen darin, daß die berufstätige Frau sich zum einen den Regeln des berufstätigen Mannes anzupassen hat, die Anpassung aber zum anderen durch die Zuweisung privater Reproduktionsarbeit allein an die Frau unmöglich gemacht wird. Der Widerspruch wird unter Wachstumsbedingungen als Problem des Sozialfalls Frau lediglich mit sozialpolitischen Kompensationsmaßnahmen zwecks Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mit Schutzmaßnahmen für die Geburt väterlicher Stammhalterinnen) und nachhinkender Teilzeitpolitik überdeckt. Unter Krisenbedingungen wird die Frau mit Bescheidenheits- und Gemeinssinnpolitik bedient. So bleiben Frauen Verfügungsmasse von Männern, Arbeitnehmern wie Arbeitgebern. Diese patriarchalen Machtverhältnisse implizieren jedoch nicht nur eine quantitativ ungerechte Verteilung von Arbeit, Geld und Macht. Mit der Geschlechterspaltung sind unterschiedliche Lebenswelten, Denkweisen, Werte und Kulturen verbunden. Die moderne Gesellschaft ist im Feld von marktwirtschaftlicher Produktion, Erwerbstätigkeit und Öffentlichkeit von der Machbarkeit der Dinge und der Beherrschbarkeit von Mensch, Natur und Gesellschaft und von Technik, Rationalität, Effektivität, Leistung, Profit und Durchsetzen des Stärkeren bestimmt. Alles nicht „Berechenbare“ und „Unkontrollierbare“ wurde als Störfaktor in den Bereich des Privaten ausverlagert, abgespalten und abgewertet: Emotion, Irrationalität, Krankheit, Schwäche, Produktion und Zerfall von Leben selbst (Kinder, Alte), Einfühlen, Verstehen, Zusammenfügen, Pflegen, Heilen. Die beiden Lebensbereiche wurden unter Berufung auf die Biologie nicht nur getrennt, sondern verschieden und oft diametral entgegengesetzt als Männer- und Frauensache organisiert und definiert. Tatsächlich handelt es sich um Formen von Enteignungen und Vergewaltigungen von Frauen durch Männer, aber auch um selbstauferlegte Zwänge für Männer, um reduktionistische Menschenbilder. Der gesellschaftliche Kern des Problem aber liegt tiefer noch in der Ignoranz

gegenüber den sozialen Kosten der Arbeit und der Ausbeutung der Soziabilität des Menschen.

Gewerkschaften sind historisch Organisationen zum Schutz der Lohnarbeit. Die gewerkschaftliche Arbeit kreist um die abhängig beschäftigte *Berufsarbeit* der Mehrheit der im allgemeinen männlichen Vollzeit-Erwerbsbevölkerung. Alles, was nicht - wie eine andere Situation und andere Bedürfnisse von Frauen - in dieses Muster paßte, wurde als untergeordnete Angelegenheit betrachtet. Es galt als Nebenwiderspruch oder Minderheitenproblem, dem mit Anpassung oder Nachfolge an das Hauptsächliche abgeholfen werden sollte. Die Gewerkschaften sprachen sich zwar für die Gleichberechtigung der Frau aus, doch unter den Bedingungen der Männer, die sich zum Allgemeinen erhoben und für die sich nichts ändern sollte. Daß die Teilung der Gesellschaft in eine „öffentliche“ (Männer)Domäne und eine „private“ (Frauen)Domäne alle Frauen systematisch zu persönlichen Abhängigen der Männer machte und sie grundlegend im Bereich des Berufs und der Politik ungleich sein ließ, wurde ausgeblendet.

Die weibliche Lebensweise ist tatsächlich die Voraussetzung, auf der die traditionelle männliche Lebensweise erst stattfinden kann. An die Art und Weise der männerdominierten Berufsarbeit in der modernen Gesellschaft ist in der Regel eine bestimmte Art und Weise der privaten Haus- und Familienarbeit gekoppelt, die Frauenarbeit ist. Sie konstituiert eine geschlechtsspezifische Rollenzuweisung und Hierarchie, die auch die Berufsarbeit durchzieht. Dies zeigen „weibliche“ Berufsbereiche, deren geringere Bewertung, die Diskriminierung von Frauen aufgrund ihrer „Familienverantwortung“ und ihr gleichzeitiger Mißbrauch für alle Fürsorgearbeit auch im Öffentlichen.

Diese Handhabung von Fraueninteressen aber beinhaltet eine Teilhabe an und eine Rechtfertigung der Ausbeutung von Frauen. Historisch gesehen zeichnet sich das Verhältnis der Gewerkschaften zu den Frauen durch Paternalismus aus, um die Frau gegenüber dem Kapital als Privatbesitz des Mannes zu verteidigen. Die Emanzipation, die die Gewerkschaft für Frauen vorsah, bezog sich auf die Verhinderung ihrer besonderen Ausbeutbarkeit durch das Kapital. Diese aber war gerade dadurch verursacht, daß die patriarchale Herrschaft unangetastet blieb. Gewerkschaften haben so unter der Hand bestätigt, was sie abschaffen wollten, nämlich die Ungleichheit der Lohnarbeit im Kapitalismus und die Ungleichheit der Menschen z. B. wegen des Geschlechts.

Ungleiche Mitglieder der Gewerkschaft

Für erwerbstätige Frauen resultiert aus der spezifischen Organisation von Produktions- und Reproduktionsarbeit im modernen Kapitalismus ein doppeltes Problem - sowohl gegenüber Arbeitgebern als auch gegenüber männlichen Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt. Sie haben „zwei Schichten“. Zugleich wird ihnen beide Male nur in *ingeschränkten und minderwertigen*

Rollen und Positionen, einmal un- und einmal unterbezahlt, zu arbeiten erlaubt. Das macht sie doppelt - gegenüber Ehemann und Arbeitgeber bzw. Staat - abhängig und auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt verwertbar. Männer, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, vereinnahmen den Reichtum, der Frauen zustünde.

Frauen sind so auch nicht in gleicher Weise Mitglieder der Gewerkschaft wie Männer. Eine Seite ihrer Existenz verbindet sie zu einem Teil mit Männern, während eine andere Seite dem Interesse von Männern zuwiderläuft. Weil die Berührungsfäche einen unterschiedlichen Kontext für beide hat, bedeutet sie für beide auch nicht das gleiche. Frauen haben von der Gewerkschaft profitiert, aber in Gestalt der „Abfallprodukte“ der Fortschritte für Männer und nicht aus eigenem Recht. Frauen sind in der gewerkschaftlichen Hierarchie, quer zu allen sonstigen Unterschieden, die es auch unter Männern gibt, die „Untergeordneten“, die Schlechtergestellten. Das schlägt sich quantitativ und qualitativ in der gesamten Politik, in Strukturen und Kultur der Gewerkschaften nieder.

Solange die Arbeit selbst geteilt ist und die Menschen dabei nach Geschlecht ungleich behandelt bzw. diskriminiert werden, solange wird es nicht gelingen, die Abhängigkeit der Arbeit vom Kapital zugunsten von Demokratie zu überwinden. Solange sich das System des „Teile und herrsche“ auf die Zentralachse der Geschlechterspaltung stützen kann, wird es überhaupt nicht überwunden werden.

Die Chiffre „Frau“ weitet sich

Die abgespaltene Frau, die nur außerhalb der Normalarbeitsverhältnisse erwerbstätig werden kann, es sei denn, sie wird wie die Norm, ist längst zum Muster des generellen Umgangs mit „unnormalen“ Arbeitskräften geworden, nachdem heute auch immer mehr „schwache“ Männer von den starken Exemplaren ihres Geschlechts abgespalten werden. Der Zwang zu Flexibilisierung, Diskontinuität und Unsicherheit im Erwerbsleben, die soziale Schlechterstellung und Diffusion in Klein- und Mittelbetriebe, der Zwang zum Ausgleich von Disparitäten oder zum Leben auf vielen Standbeinen gilt heute nicht mehr nur für Frauen, sondern hat sich verallgemeinert. Unter der Hand geriet es zur Norm, daß der abhängig Beschäftigte auch im Beruf nicht nur „Mensch“ sein darf, sondern sogar muß, weil nur das Beste innovative Arbeitsergebnisse garantiert. Dieses Menschsein hat nur den Makel, daß es zum Zwang wird, und daß es an eine Leistung gebunden bleibt, die sich auf dem Markt bewähren muß. Das unternehmerische Angebot des zwangsweise selbstbestimmten Mensch in der schönen neuen Arbeitswelt verleugnet vor allem seine wachsenden Voraussetzungen und Folgen - die Degradierung der Mehrheit zu seinem Vorfeld und seiner Ressource. Es gilt nämlich nur für einen exklusiven Männerclub, der mit einigen weiblichen Geschmacksverstärkern noch angereizt wird. Dieser Club lebt schmarotzerisch von seiner zuliefernden, abstützenden und aufräumenden Umwelt, die

es ihm ermöglicht, immer im Dienst und auch ohne Privates so schön Mensch sein können zu müssen.

Dieses expandierende Umfeld sind jene, die nicht unter das Maß des Leistungs-Markt-Menschen passen. Die Spaltungen in der Arbeit und in den Lebenswelten werden vielfältiger und schärfer, statt Integration von Arbeit und Leben und Lockerung von Zwängen erleben wir endlose Zerstückelungen und neue Unfreiheiten. Einer Mehrheit wird suggeriert, ihr Wohlergehen hinge vom Reichtum des Clubs der Klasse-Menschen ab. Tatsächlich ist das Zentrum in Funktionstüchtigkeit und Wohlergehen umgekehrt ebenso abhängig von seinen Rändern und seiner Unterseite. Obwohl vom Menschen geredet wird, wird die Ressource Mensch verbraucht. Die Chiffre Frau weitet sich dabei immer mehr in ihrer Bedeutung. Sie steht für die Schwächeren und Unterlegenen schlechthin. So holt der Ausschluß der Frauen die patriarchale Gewerkschaft ein.

Anerkennung und Lösung des Geschlechterkonflikts

Gewerkschaftsreform aus feministischer Perspektive verlangt die Enttabuisierung auch gewerkschaftlicher Herrschaftsausübung gegenüber Frauen und die Anerkennung des Geschlechterkonflikts als Voraussetzung seiner Lösung. Sie beendet die traditionelle Gleichberechtigungspolitik in ihren vielen Varianten - als Spezialthema, als Frauenpolitik, als Extra-Arbeit von Frauen für Frauen, als Anpassung der Frau an den Mann, als Förder- oder Sozialpolitik für Frauen etc. Alle Varianten implizieren, daß das Defizit bei der Frau liegt. Sie haben zur Folge, daß „Gleichberechtigung“ zu einer zusätzlichen Belastung für Frauen bei fortgesetzter Minderbewertung ihrer Arbeit degeneriert. Sie haben schließlich den unschätzbaren Vorteil, daß sich beim Mann nicht nur nichts ändert, sondern er eine „emanzipierte Frau“ hinzubekommt, für die er nicht mehr sorgen muß.

Die Lösung des Konflikts beginnt mit dem neuen Grundsatz einer *demokratischen Geschlechter-Gleichstellungspolitik*, d. h. einer *Frauen- und Männerpolitik* als einer *Querschnittspolitik* auf allen Feldern der Gesellschafts- und Wirtschaftspolitik zur Umgestaltung der privaten und öffentlichen Lebensbedingungen aller. Sie setzt sich fort mit einer Neubewertung von Reproduktionsarbeit und weiblicher Berufsarbeit, mit positiver Diskriminierung zur ausgleichenden Gerechtigkeit und Korrektur des historischen Rückstandes und mit der Überwindung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, Rollenmuster und gespaltener Lebensweisen. Sie erfordert eine Neugestaltung und Umverteilung der arbeitsteiligen gesellschaftlichen Gesamtarbeit. Sie endet einstweilen darin, die menschlich-sozialen Kosten der Arbeit — neben ihren ökologischen - in voller Größe in den gesellschaftlichen Produktionsprozeß einzuberechnen.

Produktions- und Reproduktionsarbeit müssen dabei in ihrem Zusammenhang gesehen und prinzipiell gleich bewertet werden. Auch wenn nicht

beide gleichermaßen marktförmig organisiert werden, so haben dennoch beide ihren Preis. Beide sind für Individuum und Gesellschaft gleichermaßen notwendig. Sie sind wechselseitig voneinander abhängig, um zu leben, zu überleben und um Reichtum zu erwirtschaften. Jeder Mensch muß Zugang zu und Teilhabe an Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, im Prinzip zu beidem das Recht und zu beidem die Verpflichtung haben, sie wahrnehmen können, ohne es zu müssen. Im Schnitt wären beide zu je 25 Stunden Anteil zu verrichten und gegeneinander zu verrechnen. Im Rahmen dessen besteht Vielfalt und freie Wahl.

Eine solche Umgestaltung der Gesamtarbeit muß auf der sozialen Eigenständigkeit und der eigenständigen Sozialsicherung eines Individuums basieren, sei es Kind, Frau, Mann oder alter Mensch. Für alle, die sich noch nicht, nicht mehr, zur Zeit nicht selbst helfen und ihre Existenz nicht aus eigener Arbeit sichern können, ist eine minimale Grundsicherung nötig. Das Modell der Grundsicherung darf jedoch nicht dazu mißbraucht werden, die Spaltung zwischen „Normal-Marktfähigen“ und „Nicht-normal-Marktfähigen“ zu perpetuieren, indem letztere gegen Grundeinkommen, ggf. kombiniert mit einem zusätzlichen Almosen, mit der Bewirtschaftung des unprofitablen Sozialsektors abgespeist werden. Es gehört nicht viel Prognosekraft dazu, für diesen Fall das weibliche Gesicht dieses Sektors vorherzusagen.

Die alte industrielle patriarchale Wachstumsgesellschaft ist am Ende, und die Gewerkschaften werden von diesem Prozeß eingeholt. Wenn sie nicht als relevante gesellschaftliche und politische Größe von der Bildfläche verschwinden wollen, müssen sie noch einmal ganz von vorn anfangen. Vor ihnen liegt eine Gestaltungsaufgabe ähnlicher Größenordnung wie einst bei der Herausbildung industrieller Massenproduktion. Der Mensch ist in der Tat - und war es schon immer - der entscheidende kreative Faktor für gesellschaftliche Entwicklung. Heute ist die Investition in ihn oder sie noch bedeutend höher, zumal die Ausbeutung der Frau via ihrer unbezahlten Arbeit am Menschen zukünftig entfallen muß und wird. Alle Bürgerinnen und Bürger haben ein Recht, als kreativer Mensch arbeiten zu können. Alle haben die gleiche Verantwortung, die gesamtgesellschaftlichen Voraussetzungen dafür zu tragen, bzw. das Verbraachte wiederherzustellen. Aus diesem Grunde ist ein neuer Gesellschafts- und Geschlechtervertrag nötig, eine Rahmenvereinbarung, innerhalb derer alle Flexibilität und Individualität erlaubt und nötig ist. Zentrale Paradigmen für ein solches Vorhaben sind eine radikale Verkürzung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeit, die gerechte Teilung aller Reproduktionsarbeit sowie eine Umverteilung von Geld und Lohn von oben nach unten, von Frauen zu Männern und vom Produktions- in den Reproduktionsbereich. Eine *andere* Arbeitsgesellschaft gestalten wollen, das setzt voraus, Gestaltungswillen zu entfalten und sich für alle zu öffnen, die daran mitwirken wollen. Auch die Gewerkschaften müssen auf den kreativen Menschen, auf den subjektiven Faktor, auf das selbstbewußte Individuum setzen, wenn sie eine Zukunft haben wollen.

Neue Organisationspolitik: Demokratisierung und Selbstbestimmung

Die Struktur und Organisation gewerkschaftlicher Arbeit aber ist bislang weitgehend von den politischen Leitbildern der Vergangenheit geprägt. Die Versuche zur Öffnung waren zu instrumentell angelegt oder zu kurz gegriffen. Die Reform muß deshalb tiefer gehen als gedacht. Das größte Hindernis, das politischer Gestaltungsfähigkeit im Wege steht, dürfte in einem fortgesetzt dichotomen Weltbild liegen, das nur die Wasserscheide zwischen Kapital und Arbeit kennt. Der Kapitalismus erscheint dabei als abstraktes, allumfassendes, allmächtiges, zentralistisches Gebilde, das entweder Einordnung oder nur einen bloß umgepolten Gegenmechanismus zuläßt. Diese Sicht findet ihre Entsprechung in einem Verständnis der Arbeitenden als einer abhängigen Masse, die nur in Gestalt gleichförmiger Verweigerung Gegenmacht erlangen kann - oder ohnmächtiges Opfer ist. Es fehlt das handelnde Subjekt, die Erkenntnis sowohl des Reichtums und der Macht der Individuen als auch des Gewordensein und der Wandelbarkeit der sie eingrenzenden Strukturen, die auch auf Unternehmerseite abhängige, beeinflussbare Akteure haben. Die Individuen werden nicht freigelassen. Das Leitbild von morgen aber ist das unabhängige, mündige und solidarische Individuum. Im Innern wie im Äußeren wären Gewerkschaften dazu da, gerechte Rahmenbedingungen für selbstbestimmte Wege der einzelnen herzustellen, Wege und Mittel gerechter Selbstregulation zu schaffen.

Das Verständnis von gewerkschaftlicher Arbeit als dirigistische Führung von Zöglingen, als Stellvertreterpolitik, als Kontroll- und Regelungswerk, als Fürsorge-, Versorgungs- oder Missions-Arbeit, als Moralanstalt oder als Schaffung von Heimat müßte radikal abgeworfen werden. All das bleibt verdeckten Machtansprüchen des gewerkschaftlichen Apparats und autoritärer Politik verhaftet. Statt dessen wäre die Macht in die Hände der Mitglieder zu legen, damit sie etwas für sich und andere und in Kooperation mit anderen machen können. Gewerkschaft müßte ihre Mitglieder zur Selbstermächtigung und Selbstverantwortung befähigen. Die Funktionäre hätten sich als Teil und als Instrument dessen *auf Zeit* zu begreifen, anstatt berufsmäßig alle Politik zu monopolisieren. Die gewerkschaftlichen Strukturen müssen weitestgehend dezentral, partizipatorisch, offen, fehlerfreundlich, kooperativ, flexibel sein; Total-, Groß- und Schnellösungen, zentralistische Ordnungen und Hierarchien müssen weichen. Gleiches Recht muß für Verschiedene gelten und vom Schwächsten aus gedacht werden.

Es ginge also um eine erneuerte demokratische Netzwerk-Struktur, um starke Ressourcen für Selbstbestimmung, Koordinierung und Demokratie, um innerorganisatorische Gerechtigkeit und Arbeitsteilung sowie um gemeinsame Regeln für den Umgang mit Konflikten. Das macht Enthierarchisierung und Selbstbeschränkung der gegenwärtigen Mehrheit zugunsten eigener Macht für Minderheiten, Diskriminierte oder Ausgegrenzte nötig. Als Selbstorganisation emanzipationswilliger Arbeitsbürgerinnen und -bürger würde sich Gewerkschaft auch permanent selbst zur Disposition

stellen und wandeln. Nach diesem Verständnis wäre Gewerkschaft der Zukunft eine konstitutiv pluralistische Gewerkschaft. Sie wäre individuell und vielgestaltig, realitäts- und menschnah. Pluralismus wäre die Bedingung, daß Solidarität für das Ziel einer Selbstbestimmung *für alle* praktiziert werden kann. Gewerkschaftliche Arbeit würde sich auf diejenigen stützen, die für sich und die Verbesserung ihrer Lage etwas „tun“ wollen, die sich selbst befreien wollen. Sie würden andere durch ihre Arbeitsergebnisse und die Vorteile, die sie ihnen bringen, anstecken. In der Gestaltung der Beziehungen in der Arbeit und in der Tarifpolitik würde sie gleichwohl beanspruchen, allgemeine Interessen zu formulieren, weil sie einer emanzipatorischen Politik verpflichtet ist, nach der der einzelne nur frei werden kann, wenn alle frei werden.

Zwei konkrete Schritte

Die programmatische Neuorientierung der Gewerkschaften ist nichts, was verordnet werden könnte. Sie kann allenfalls Ergebnis einer Reflexion und Auseinandersetzung über den Zustand der Gewerkschaften, ihren Sinn und ihre Ziele für die Zukunft sein. Wenn es einen Reformwillen, d. h. einen Willen zur Neugestaltung des Verhältnisses der Geschlechter und der Definition. Bewertung und Gestaltung der Arbeit gibt, wären aber Orte nötig, wo sich dies bündeln und kristallisieren kann. Dazu könnten zwei Einrichtungen dienen, die neue Bewegung freisetzen könnten.

Paritätische Geschlechterräte in den Gewerkschaften könnten die Konflikte zwischen den Geschlechtern ständig offen auf den Tisch legen, direkt und paritätisch verhandeln, neue Lösungsvorschläge unterbreiten, der Gesamtorganisation und den Frauen zurückgeben und einen neuen Prozeß der Veränderung beflügeln. Die Männer wären eingeschlossen und könnten Farbe bekennen, die Frauen wären nicht von vornherein dominiert und könnten die Tauglichkeit ihrer Vorstellungen prüfen. Die Arbeit der Geschlechterräte würde sich sowohl auf die politische Praxis und Alltagsdebatte als auch auf die Programme und Leitbilder der Gewerkschaften beziehen. Die Geschlechterräte könnten auch Vertreterinnen von außen aus der demokratischen Frauenbewegung und demokratischen Männergruppen einbeziehen.

Eine zweite Einrichtung könnte ein *Rat der Gewerkschaften zur Neugestaltung der Arbeit* sein. Repräsentanten aller, die ein Interesse an einer demokratischen Neugestaltung der Gesamtarbeit äußern, könnten aus den verschiedenen Perspektiven heraus Impulse geben und einen Vorschlag für einen neuen gesellschaftlichen Pakt ausarbeiten. Die Arbeitsergebnisse würden in die Programm- und Organisationsreform der Gewerkschaften einfließen. Auch hier wären Vertreter außergewerkschaftlicher Gruppen, - Frauen, Erwerbslosen-Initiativen, Fachleute, Beschäftigungsinitiativen, Jugendliche etc. - zu beteiligen.

Die Konsequenzen aus dem gewerkschaftlichen Reformbedarf aus feministischer Perspektive für die Repräsentanz von Fraueninteressen in Struk-

turen und Arbeitsweisen lassen sich heute nicht mehr nach einem Schema ziehen. Die Bedingungen und Akteure sind zu verschieden und vielschichtig, als daß nicht auch hier auf eine Vielfalt von Methoden und Vorgehensweisen gesetzt werden müßte. Der rote Faden der Veränderung liegt allerdings in der Integration neuer Rechte für die Frauen und der Demokratisierung von Gewerkschaft insgesamt. Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und Koordination für Frauen wären - vor dem Hintergrund des Abbaus von Privilegien und Machtanmaßungen der Männer - für alle gleich gültig zu machen. Vom Status quo aus wären einige minimale Prinzipien zu beachten. Frauen brauchen in den Gewerkschaften eigenständige Rechte, Räume, Finanzen und auch hier positive Diskriminierung als Kompensation für politische Doppelbelastungen. Das verbindliche Ziel muß prinzipiell die paritätische (fifty-fifty) Repräsentanz von Frauen und Männerinteressen sein. Es kann mit flexiblen Methoden verwirklicht werden. Die für die Gestaltung der Erwerbsarbeit besonders wichtigen Tarifkommissionen müssen ad hoc zu 50 Prozent quotiert werden. Demokratische Geschlechterpolitik muß als Querschnittsaufgabe organisatorisch - entsprechend in Stabsstellen unterhalb des Vorsitzes bzw. Vorstands angelegt sein. Die Strukturen müssen nach außen geöffnet werden. Diese Prinzipien sind durchaus als Prinzip der eigenen Stimme, des eigenen Rechts, des eigenen Geldanteils, der Einmischungsmöglichkeit von außen, der Verfahren zur Kooperation im Sinne globaler Zusammenhänge und des Aushandelns von Konfliktlösungen verallgemeinerbar.