

Das Alltagsleben in deutschen Gewerkschaftszentralen

Eindrücke eines amerikanischen Sozialwissenschaftlers

Statt eines Dankes

Vergleichende sozialwissenschaftliche Projekte leiden oft an der zu großen Komplexität und Undurchsichtigkeit ihrer Fragestellung. Das Vorhaben einer Gruppe von Politologen am Center for European Studies der Harvard University schien von Beginn an genau am entge-

gengesetzten Mangel zu leiden: Wir versuchten, die „schlichte“ Frage zu erörtern, wie die Gewerkschaftsbewegungen fünf europäischer Länder - Schwedens, Großbritanniens, Frankreichs, Italiens und der Bundesrepublik Deutschland - auf die allgemeine Krise der industriellen Welt seit Mitte der siebziger Jahre reagierten. Von der Ford-Stiftung finanziell gefördert, brachen wir nach einer Durchsicht der vorhandenen Dokumente in den USA auf, um diese „einfache“ Frage für unser jeweiliges Land - in meinem Fall also die Bundesrepublik Deutschland — zu beantworten. Es wurde, so glaube ich, jedem von uns sehr bald nach seiner Ankunft im Gastland klar, daß gerade die Simplizität der Problemstellung eine Fülle von Konzepten und Material beinhaltete, welches ohne fachkundiges Lotsen von einheimischen Experten zu einem unweigerlichen Scheitern der Analyse - und damit des Projektes - geführt hätte. In diesem Zusammenhang war für meine Arbeit das WSI des DGB ein idealer Ausgangs- und Knotenpunkt.

Ungleich vielen anderen Instituten besitzt das WSI den Vorteil einer interdisziplinären Zusammensetzung seiner Mitarbeiter. Man findet Ökonomen, Politologen, Soziologen und Juristen vor, die — gerade wegen der Vielfalt ihrer Interessen und unterschiedlichen Sachgebieten — ihrer gesamten Aufgabenstellung, nämlich dem Betreiben angewandter Forschung für die gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmerschaft der Bundesrepublik, gerecht werden. Für mich gibt es keinen Zweifel, daß die große Stärke des WSI in der politischen und fachlichen Diversität seiner Mitarbeiter liegt. Trotz gewisser zentrifugaler Tendenzen, die in der Natur jedes wissenschaftlichen Institutes liegen, hatte ich den Eindruck, daß das Gesamte des WSI stets die Summe seiner Teile überbot. Das sollte meines Erachtens durch noch häufigere informelle Diskussionen und fachliche Berührungspunkte der Referenten gefördert werden.

Vom ersten Tag meines Besuches im Institut war ich von der Freundlichkeit und Hilfsbereitschaft der Kollegen verblüfft. Obwohl ganz unangemeldet und mit keiner offiziellen Einladung gerüstet, kamen mir die Kollegen und Kolleginnen unaufgefordert entgegen. Dies betraf solche „Kleinigkeiten“, wie die Erlaubnis, das Büro eines leider erkrankten Kollegen zu benutzen, bis zur Besorgung von Essensmarken für die Kantine. Kurz, ich hatte das Gefühl, schon sehr bald ein integriertes Mitglied des Institutes geworden zu sein. Diese Rahmenbedingung und Atmosphäre hatten einen unmittelbar positiven Einfluß auf meine Forschung. Durch das tagtägliche Beisammensein sowohl bei der Arbeit als auch zum Beispiel bei dem Mittagessen in der Kantine war es möglich, Erfahrungen zu sammeln, die kein Buch auch nur annähernd hätte vermitteln können.

Die Weitläufigkeit meines Themas gebot mir, mich mit fast allen Aspekten der gegenwärtigen Gewerkschaftsproblematik zu befassen. So waren wirtschafts- und tarifpolitische Themen genauso zentral für mein Projekt wie eine Auseinandersetzung mit der Mitbestimmung oder der Aussperrung. Zu all diesen Punkten hatte ich stets die idealen Gesprächspartner am Institut. Der typische Vorgang des Gedankenaustauschs verlief dann meistens so, daß ich, auf ein Problem gestoßen, den jeweils fachkundigen Kollegen bat, mir mit einschlägiger Literatur und einem kurzen gezielten Gespräch zu dem jeweiligen Thema weiterzuhelfen. Nachdem ich zumindest einen Teil des Gebotenen aufgearbeitet hatte, wurden die Gespräche weitergeführt, meistens wiederum begünstigt durch die informelle Art des täglichen Beisammenseins. Es entwickelte sich ein hervorragendes „feedback“-System, wodurch ich sicherlich von den Kolleginnen und Kollegen sehr viel profitierte, und — so hoffe ich doch wenigstens - einige ein wenig von mir. Bezeichnend für die Haltung der Kollegen war neben ihrer großen Fachkundigkeit ihre Aufgeschlossenheit und Ehrlichkeit, mit der sie die verschiedensten Probleme auch kritisch mir zu vermitteln versuchten und gleichzeitig ein aufrichtiges Interesse an meinem Projekt, das sie von Anfang an erkennen ließen.

Diese positiven Eindrücke wurden noch verstärkt und erweitert durch meine — leider viel zu kurzen — Besuche bei den Hauptvorständen von fünf Mitgliedsgewerkschaften (IG Metall; IG Chemie-Papier-Keramik; IG Bau-Steine-Erden; IG Druck und Papier und ÖTV) und meiner Teilnahme an verschiedenen gewerkschaftlichen Veranstaltungen. Der Zutritt zu allem wurde mir durch die aktive Unterstützung meines Projektes seitens der Kollegen am WSI und besonders seines Geschäftsführers, Dr. Heinz Markmann, ermöglicht. Alle Kollegen, seien es Vorstände und Sachbearbeiter oder Betriebsräte und Vertrauensleute überraschten mich mit ihrem einschlägigen Wissen. Besonders das hohe Niveau der letzteren war für mich sehr beeindruckend. Bei den verschiedensten Veranstaltungen und Schulungen, sei es über die gegenwärtigen Folgen der ökonomischen Krise für die Arbeitnehmer oder den neueren und verschärften Methoden seitens der Unternehmer zur Einengung der gewerkschaftlichen Bewegungsfreiheit, meldeten sich zahlreiche Kollegen aus den Betrieben zu Wort, die über ein phänomenales Wissen verfügten. Meine Vergleichsmöglichkeiten beruhen nur auf ähnlichen Erfahrungen in den Vereinigten Staaten, wobei ich entschieden zur Feststellung komme, daß die Deutschen fachlich ihren amerikanischen Kollegen überlegen sind. Dieser hohe Grad an Interesse und Wissensdurst muß meiner Meinung nach, zumindest teilweise, in den Komplexen „Mitbestimmung“ und „Betriebsverfassung“ verankert sein. Um Probleme vor Ort im Betrieb fachgerecht im Sinne der Arbeitnehmer zu lösen, oder zumindest zu beeinflussen, muß ein Betriebsrat eben ein relativ weitgefächertes Instrumentarium an Gesetzen, Vorschriften, ökonomischen Zusammenhängen und produktionsbedingten Vorgängen kennen. Schon allein von diesem positiven Lernprozeß ausgehend, muß die Mitbestimmung, besonders in ihrer betriebsnahen Form, als bedeutend betrachtet werden.

Auffällig war das Interesse und große Engagement bezüglich internationaler Probleme im allgemeinen. Die Überzeugung von der moralischen Richtigkeit eines Europa ohne nationale Rivalitäten kann vielleicht zu einer Enttäuschung führen, aber sie schien mir ehrlich gemeint und historisch verankert. Das Gleiche gilt für konkrete Auseinandersetzungen mit Menschenrechtsproblemen und das Verhältnis der Bundesrepublik — und ihrer Arbeitnehmerschaft — zur Dritten Welt. Man denkt darüber nach und problematisiert herkömmliches Verhalten in einem erfreulichen Maße. Letztlich empfand ich als amerikanischer Jude mitteleuropäischer Herkunft eine besondere Genugtuung über die alltäglich fühlbare antifaschistische Einstellung meiner Umgebung. Angesichts des Anwachsens des Rechtsradikalismus in der Bundesrepublik war es wirklich eine Wohltat, in der DGB-Kantine die Diskussionen und Meinungen anlässlich der Fernsehserie „Holocaust“ zu hören. Die offiziellen Stellungnahmen des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften zu der Frage einer Wiederholung des Films, der Aufhebung von Verjährung für Mord und zum Rechtsradikalismus im allgemeinen wurden für mich durch ein vielleicht noch stärkeres Echo meiner Gesprächspartner untermauert. Für mich besteht kein Zweifel, daß der Zusammenhang zwischen einem starken Internationalismus und einem hohen Demokratiebewußtsein, denen ich wiederholt und überall während meines siebenmonatigen Gewerkschaftsaufenthaltes in der Bundesrepublik begegnet bin, auf eine Überzeugung der moralischen Richtigkeit einer direkten aktiven Reaktion auf Tragödien der jüngsten deutschen Geschichte zurückgeführt werden kann. Dies heißt noch lange nicht, daß aktive Gewerkschafter ihre unmittelbare Vergangenheit bewältigt haben. Sie versuchen es jedoch zumindest, was man von zahlreichen anderen Gruppen in der Bundesrepublik leider nicht behaupten kann.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung, besonders was die internationale Orientierung anbelangt, gilt es weiterhin große Defizite wettzumachen. Vorläufig eilt die gute Absicht den tatsächlichen Kenntnissen noch weit voraus. Leider wissen viele Kollegen und Kolleginnen noch recht wenig über Verhältnisse im Ausland und scheinen auch ratlos, wie diesem Mangel beizukommen wäre. Dies betrifft auch eine weitgehende Unkenntnis bezüglich verschiedener

wichtiger Entwicklungen der Arbeitnehmerschaft der unmittelbaren Nachbarländer, geschweige denn des entfernteren Auslands. Auffallend für mich war die Langlebigkeit der größtenteils von den bürgerlichen Medien übernommenen Stereotypisierungen, die Denkmuster weiterhin stark beeinflussen.

Büros und Bürokratie

Unweigerlich fielen mir auch einige Problembereiche auf, die ich in den folgenden paar Absätzen versuchen werde skizzenhaft darzustellen, um damit vielleicht eine solidarische Diskussion dieser wichtigen Dinge anzuregen. Es sei in diesem Zusammenhang nochmals daran erinnert, daß es sich dabei nur um meine subjektiven Eindrücke handelt und nicht um ein wissenschaftlich fundiertes Gutachten.

Jedem Besucher des Hauptvorstandsgebäudes einer der großen deutschen Gewerkschaften oder des DGB wird es auffallen, daß es sich hier um äußerlich sehr angenehme Arbeitsplätze handelt. Die Gebäude sind relativ großzügig angelegt, in verkehrsmäßig gut zugänglichen Teilen der jeweiligen Städte. Die Büros sind hell, geräumig, sauber und funktional bequem: Das Ganze wirkt sehr effizient, jedoch leblos. Ein steriler antiseptischer, bürokratischer Charakter prägt das gesamte „layout“ und verleiht diesen wichtigen politischen Organisationen eine karge spartanische Atmosphäre, die sich von technokratischen Bürogebäuden großer Unternehmen kaum - wenn überhaupt - unterscheidet. Ein paar Plakate, Bilder und andere Sachen, die daran erinnern würden und sollten, daß es sich hier um Gewerkschaftsgebäude handelt, also um die Zentralen der aktiven Repräsentanten der Arbeitnehmerschaft, brächten schon einen politisch wichtigen visuellen Wandel herbei. Die langen verlassenen Flure bieten nicht gerade ideale Möglichkeiten für einen längeren Gedankenaustausch zwischen Kollegen und stellen somit nur die notwendige Verbindung zu den einzelnen Büros her. Durch das Fehlen von genügend Gemeinschaftsräumen wird die Kantine gezwungenermaßen zur einzig wichtigen Stätte eines kollektiven Kontaktes in größerem Maßstab. Die Individualisierung des Arbeitsprozesses wird dadurch noch räumlich begünstigt. Es können sich einfach nicht genügend informelle Fachdiskussionen ergeben, die das tägliche Arbeitsleben der Kollegen prägen sollten. Folglich sind zwei parallellaufende Gegebenheiten zu beobachten: Auf der einen Seite finden zahlreiche offizielle Sitzungen, Besprechungen, Seminare etc. statt, in denen die nötige Arbeit schematisch verrichtet wird; auf der anderen Seite gibt es zu jeder Gelegenheit Parties und Feste, die natürlich an sich nichts Schlechtes sind, jedoch eben als ein unzureichender Ersatz für eine kontinuierliche Zusammenarbeit auf informeller Basis gesehen werden müssen. Anstatt zu versuchen, Arbeit und Muße durch häufige informelle Kontakte strukturell zu begünstigen und damit eine kollektive Atmosphäre zu fördern, reproduziert der jetzige Arbeitsprozeß innerhalb der Gewerkschaften die individualisierende Trennung unserer Konsumgesellschaft von Arbeit und Freizeit. Das alte Motto „work hard“ wird durch das neue, von der Kapitallogik begünstigte „but play harder“, kaum beseitigt.

Eine Begleiterscheinung - vielleicht gar teilweise Ursache - des eben genannten Problems bestätigt sich in der Überbürokratisierung täglicher Gewerkschaftsarbeit, das sich in vielen kleinen und unwichtigen, aber auch bedeutenderen Verhaltensformen manifestiert. Auffallend war zum Beispiel das starke Abteilungsdenken, das nicht nur die legitime Form einer „Hausloyalität“ durch Fachkompetenz begründet, sondern auch des öfteren typische Züge krasser Amtsrivalität und unproduktiver Eifersucht aufwies. Informationen werden des öfteren dadurch, statt wichtige Bestandteile zu einer kollektiven Entscheidungsstrategie beizusteuern, zu innerorganisatorischen Machtkämpfen mißbraucht. Durch Informationsbehinderung sowohl unbewußt struktureller als auch bewußt manipulativer Art kommt es dann leider tatsächlich zu verschiedenen Fehlleistungen, die dann wiederum das bürokratische Benehmen noch mehr rechtfertigen und bestärken. Allgemeinem Mißtrauen wird dann mit überspitzter

Formalität und erhöhter Berufung auf hierarchisch richtiges Verhalten begegnet. Rücken-deckung und das gehörige „Abchecken“ entwickeln eine Eigenständigkeit, die nicht nur viele zeitliche wie auch geistig intuitive Vorteile von Spontaneität verhindert, sondern auch die Qualität des Endresultats beeinträchtigt. Wichtige Initiativen werden dadurch meines Erachtens nicht nur blockiert, sondern auch oft nicht einmal erkannt, da sie durch die gegebenen Zwänge des Informationskanals unartikuliert bleiben.

Es ist scheinbar doch kein Zufall, daß die meisten Kollegen wirklich überrascht waren, mit welcher großen Anzahl von Kollegen ich lange und ausführliche Gespräche führte, und vor allem von der Aufrichtigkeit und Hilfsbereitschaft, mit denen alle meine Gesprächspartner mir mit Informationen behilflich waren. Zwei wichtige und oft geäußerte komplementäre Erklärungen für diese kollegiale Aufgeschlossenheit stimmten mich bedenklich, da sie stets eindeutig meinen Ausnahmefall betonten und damit die Abwesenheit solcher Kommunikationsformen in ihrem eigenen täglichen Arbeitsleben bekräftigten: Erstens, dein Gesprächspartner benutzte dich quasi als Blitzableiter, d. h. er konnte dir endlich sagen, was er sich denkt und was er uns nie sagen würde. Zweitens er konnte dies nur tun, weil er wußte, daß du nicht nur den Gewerkschaften wohlgesinnt bist — das war natürlich Grundbedingung —, sondern vor allem, weil du als Außenseiter und Ausländer seine Informationen nicht in innerorganisatorische Trümpfe ummünzen kannst.

Ich bemerkte ebenfalls bürokratische Rivalitäten und hierarchische Konfliktprobleme zu einem, meiner Meinung nach, nachteiligen Ausmaß auch auf intergewerkschaftlicher Ebene und vor allem was die Beziehung Mitgliedsgewerkschaften zum DGB betrifft. Wiederholt wurde ich bei meinen Besuchen in den Hauptvorständen der Gewerkschaften darauf aufmerksam gemacht, daß die „wahre Macht“ der Gewerkschaftspolitik nicht beim DGB liegt, sondern bei den jeweiligen Mitgliedsorganisationen kraft ihrer autonomen Tarifpolitik. Obwohl sicherlich richtig und auch normativ wünschenswert, erstaunte mich die Regelmäßigkeit und Häufigkeit der Betonung dieses Zustandes. Ich hatte manchmal das Gefühl, daß diese Äußerung nicht nur dazu diente, mir einen wichtigen Tatbestand darzustellen, sondern auch gleichzeitig damit die Bedeutung der eigenen Organisation zu vergrößern und die des DGB zu bagatellisieren. Irgendwie empfand ich dieses Verhalten als „Betriebsegoismus“ zu Lasten einer Identifikation mit einer größeren Gemeinschaft. Dies wurde noch bekräftigt durch ein gewisses Desinteresse, teilweise sogar Unkenntnis und Abschätzigkeit bezüglich der Politik anderer Gewerkschaften. In Zeiten eines „Tabu-Kataloges“ und anderer klarer Offensivmaßnahmen seitens der Unternehmer würde ich hoffen, daß dieser Haltung ein größeres gegenseitiges Solidaritätsverständnis entgegengesetzt wird, und zwar nicht nur in Sonntagsreden und offiziellen Gewerkschaftsveröffentlichungen. Eine klare Stärkung des DGB selbst und dadurch seiner Gemeinschaft im Sinne eines aktiven Mitfühlens und nicht nur einer Bejahung der Programmatik würde sicherlich nicht die Eigenständigkeit der Mitgliedsgewerkschaften beeinträchtigen — ganz im Gegenteil. Eine größere Solidarisierung mit den gemeinsamen Aufgaben hätte eine gleichzeitige Stärkung der autonomen Komponenten zur Folge.

Akademiker in deutschen Gewerkschaften

Zwei weitere Hierarchieprobleme fielen mir auf, die abschließend hier ganz kurz erörtert werden sollen, da ich der Überzeugung bin, daß ehrliche Lösungsversuche in der nahen Zukunft bereits — ohne das Abwarten des idealen Endzustandes erforderlich zu machen — zu wichtigen qualitativen Verbesserungen des täglichen Arbeitslebens in den Gewerkschaften führen wird: Das eine betrifft die Spannungen zwischen Akademikern und Nichtakademikern; das andere die gewaltige Arbeitsteilung nach Geschlecht und die damit verbundene strukturelle Benachteiligung der Frau mit allen daraus resultierenden negativen Konsequenzen.

zen. Beide Probleme sind natürlich eng miteinander verwandt, da sie zwei besonders krasse Ausdrücke unserer dominanten bürgerlichen Kultur, die auf der ständigen Reproduzierung der ungleichen Arbeitsteilung beruht, darstellen. Die Macht dieser Kultur wird u. a. dadurch ersichtlich, daß sogar die Gewerkschaften aller spätkapitalistischen Länder ihr mehr oder minder hörig sind.

Das erste Problem, also die Differenzen zwischen Akademikern und Nichtakademikern, muß generell im historisch komplizierten Zusammenhang der Rolle Intellektueller in der Arbeiterbewegung gesehen werden. Stets konfliktbeladen, ergaben sich in den letzten Jahren durch besondere Umstände zusätzliche Berührungspunkte, die in der Zukunft unweigerlich ausgebaut und vertieft werden, wobei es darauf ankommen muß, die Spannungen im Interesse einer gemeinsam erfolgreichen Gewerkschaftsarbeit beiderseits auf ein Minimum zu reduzieren. Als „besondere Umstände“ könnten folgende zwei Punkte angeführt werden: Erstens das sprunghafte Ansteigen der Komplexität gewerkschaftlicher Arbeit im Sinne von hohen Anforderungen an „akademisches“ Wissen. Zweitens die Produktion einer großen Anzahl von Sozialwissenschaftlern in der Boomperiode der späten sechziger und frühen siebziger Jahre, von denen einige, meist in irgendeiner Form von der Studentenbewegung beeinflusst, Eingang in gewerkschaftliche Stabsstellen gefunden haben. Die Kommunikationsprobleme liegen auf der Hand. Zusätzlich zu den traditionell komplizierenden Faktoren der Beziehungen zwischen Arbeitern und Intellektuellen — unterschiedliches Klassenmilieu, andere Sozialisation, unterschiedliche Ausbildung und die oft zutreffenden verschiedenartigen Auffassungen von „Stab“ und „Linie“, um nur einige Punkte zu nennen — kommen jetzt neue Dimensionen hinzu als Folge der erwähnten „besonderen Umstände“, die ein harmonisches Verständnis zur Zeit noch oft erschweren. Als Hauptproblem sehe ich auf Seite der Nichtakademiker eine zwiespältige Haltung zu den Akademikern, bedingt durch die Erkenntnis, daß hochqualifiziertes Wissen für die immer schwieriger werdenden Probleme, mit denen die Gewerkschaften in ihrer täglichen Arbeit konfrontiert werden, dringend gebraucht wird. Einerseits werden Akademiker noch immer etwas mißtrauisch angesehen, andererseits werden sie benötigt und folglich zu hoch eingeschätzt. Beide Ausdrucksformen — Skepsis und Hochachtung — muß man im Zusammenhang der Vorherrschaft deutscher bürgerlicher Kultur sehen, in der Status, Titel und formale institutionelle Abschlüsse Wissen und Macht bedeuten. Paradoxiertweise wächst diese „Statusangst“ der Nichtakademiker mit ihrer eigenen Fortbildung, die ihnen nicht nur neues objektives Wissen vermittelt, sondern leider auch ein erhöhtes subjektives Gefühl, noch immer nicht „das Wahre“ zu sein und gemacht zu haben. Was die Akademiker betrifft, könnte man die Kommunikationsschwierigkeiten spiegelbildlich zusammenfassen. Dazu kommt noch eine gewisse Ungeduld mit dem „Gewerkschaftsapparat“, die nicht nur auf teilweise große Unkenntnis der komplizierten Zusammenhänge allgemeiner Gewerkschaftsarbeit zurückzuführen ist — hier traf ich manchmal auf ein erschreckendes Ausmaß an technokratischem Fachdenken ohne den nötigen Überblick der Gesamtlage, ein oft von denselben Leuten kritizierter Zustand angeblicher gewerkschaftlicher Konzeptlosigkeit —, sondern auch auf eine zum Teil gesunde Skepsis gegenüber den Fähigkeiten und Absichten etablierter Institutionen, gegenwärtige gesellschaftliche Mißstände abzubauen.

Die Diskriminierung der Frau

Die generelle kritische Haltung der Gewerkschaftsintellektuellen war bezüglich einer der weitverbreitetsten unerwähnten Mißstände aller hochindustrialisierten Länder und ihrer Institutionen einschließlich der meisten Gewerkschaften sehr zurückhaltend: die strukturelle und bewußte Diskriminierung der Frau in allen Sparten des täglichen Lebens. Kurz gesagt, ich finde dieses Problem das in der Gewerkschaftsbewegung am wenigsten bewältigte und somit eines der wichtigsten schlechthin, dessen Lösungsversuche in der nächsten Zeit Vorrang

in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit haben müßte. Der derzeitige Ansatz, gleiche Arbeit mit gleichem Lohn zu entgelten, ist sehr wichtig, jedoch nur der minimale Anfang. Eine große Aufgabe der Gewerkschaften - und nur sie allein sind in der Bundesrepublik dazu fähig, einen bedeutenden qualitativen Fortschritt in einem weiten Ausmaß zu bewirken — sehe ich in ihrem aktiven Beitrag zu einer dringend nötigen Bewußtseinsänderung sowohl bei Männern als auch bei Frauen, was die Emanzipation der Frau — und damit auch des Mannes — betrifft.

Dies ist wahrscheinlich der einzige Bereich, wo ich mit ziemlicher Sicherheit behaupten kann, daß die Situation in den Vereinigten Staaten insofern fortgeschrittener ist, als ein Anfang bereits gemacht wurde. Kleinigkeiten wie sprachliche Veränderungen, neu gelernte Gesten und Anredeformen deuten auf eine - leider noch immer allzu langsam — beginnende Haltungsänderung seitens der Männer gegenüber Frauen in allen Lebensbereichen hin. Dies ist sicherlich der Fall bei progressiveren Institutionen wie den meisten Universitäten und einigen Gewerkschaften.

Ich muß offen gestehen, daß ich, aus diesem Milieu kommend, von dem krassen Sexismus, der in allen Bereichen der deutschen Gewerkschaften vorherrscht, etwas überrascht war. Das betrifft nicht nur die offensichtliche Diskriminierung bezüglich der Arbeit - so sah ich Frauen während meines Aufenthaltes fast ausschließlich nur in Männern dienenden Funktionen, sei es in den Büros, den Bibliotheken oder den Kantinen, um nur einige Beispiele zu nennen —, sondern wiederum das Bewußtsein der Männer, dies als selbstverständlich zu betrachten. Hinzuzufügen wäre, daß in dieser Frage die oben erwähnten jüngeren Akademiker, von denen ich auf Grund ihrer Erfahrungen eine aufgeschlosseneren Haltung erwartet hätte, sich kaum von den älteren Kollegen unterschieden. Das Problem bleibt unthematisiert und setzt sich daher in täglichen Verhaltensformen weiter fort.

Die Aufgabe der Gewerkschaften bei der Bekämpfung des Sexismus wird natürlich durch dessen Vorherrschaft außerhalb des unmittelbaren gewerkschaftlichen Bereichs, besonders in der traditionellen Familienstruktur, erheblich erschwert. Ich würde jedoch meinen, daß der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften genügend gesellschaftspolitischen Einfluß bereits besitzen - und sicherlich noch mehr für diese dringende Sache mobilisieren können -, um die gegenwärtig vielleicht größte — weil mehr oder minder geduldete - Ungerechtigkeit in der Bundesrepublik zu beseitigen. Als ersten konkreten Schritt könnte man sich eine systematisch angelegte Massenkampagne innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften zur moralischen Diskreditierung des Sexismus vorstellen, ähnlich dem Kampf gegen Rassismus, den es ja leider auch noch gibt, der aber seine „Salonfähigkeit“ sicherlich zu einem beträchtlichen Maße eingebüßt hat, nicht zuletzt dank einer kompromißlosen und konsequenten Haltung der Gewerkschaften. Schließlich geht es hier um eines der fundamentalsten demokratischen Rechte, und zwar nicht im formalen, sondern im inhaltlichen Sinn.

Da für die deutsche Gewerkschaftsbewegung die Demokratie ihre Existenz, wie stets in der Vergangenheit so auch in der Zukunft, prägen wird, bin ich fest davon überzeugt, daß einschneidende Maßnahmen zur Behebung dieses Mißstandes irgendwann unternommen werden. Diesen Optimismus nehme ich besten Gewissens, trotz einiger in diesem Aufsatz geäußelter Kritik, mit nach Hause, da die vielleicht wichtigste Erkenntnis meines Forschungsaufenthaltes in der grundsätzlichen Bejahung aller demokratischen Rechte bei jedem einzelnen meiner Gesprächspartner liegt. Einer solchen Gesinnung gebührt mein respektvoller Dank.

Dr. Andrei S. Markovits, Ass.-Prof. im Fachbereich Politologie der Wesleyan University in Middletown, Connecticut, USA