

## **Die andere Solidarität: Wege aus der Individualisierungsfalle**

---

Prof. Dr. Christine Morgenroth, geb. 1952 in Wanne-Eickel, Studium der Sozialwissenschaften, Psychologie und Germanistik in Hannover, lehrt Psychologie an der Universität Hannover und ist Psychotherapeutin. Langjährige Forschungstätigkeit zur Sozialpsychologie von Arbeitslosen, zur Organisationsbindung von Gewerkschaftsmitgliedern und zum Geschlechterverhältnis.

Solidarisch sein heißt: zu j emandem halten, für j emanden eintreten. Es enthält den Wortstamm solide, was massiv, gediegen, haltbar, bedeutet. Dieses haltbare Füreinander-Eintreten in der Solidarität ist eine Form der Verbindung von Menschen untereinander, die gemeinsame Eigenschaften besitzen oder besitzen wollen, die gemeinsame Ziele verfolgen oder die sich über ein anderes Drittes miteinander verbunden fühlen. Damit ist Solidarität ein Interaktionsbegriff, der vorhandene Verbundenheit bezeichnet und hervorbringt. Solidarität ist eine innere Einstellung und Haltung, die der Handlung in der Öffentlichkeit bedarf, um als solche erkennbar zu werden, um sich zu beweisen. Insofern ist Solidarität im aktiven, öffentlichen Verfolgen gemeinsamer Ziele immer ein Kampfbegriff in Interessenorganisationen gewesen, der einen zur Tat auffordernden Handlungsimpuls enthält.

### I.

In den Gewerkschaften finden gegenwärtig beträchtliche strukturelle Veränderungsprozesse statt: Zusammenlegung von Einzelgewerkschaften zu Großverbänden; die Reduktion der Aufgaben des DGB als Dachorganisation; die Einsparung von Stellen, d. h. die Verschlankung des Apparats von hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind Ausdruck einer Legitimationskrise, in die die Gewerkschaften geraten sind und auf die in der Not bloß reagiert wird. Die Organisation befindet sich zwar nicht unbedingt materiell, jedoch seit längerem ideell in einer Existenzkrise, weil sie ihre Glaubwürdigkeit bei den Mitgliedern und gegenüber anderen gesellschaftlichen Kräften einzubüßen beginnt. In dieser Situation ist eine grundlegende Veränderung der gesamten Organisation und ihrer Funktionsprinzipien tatsächlich unumgänglich und auch als Chance zu begreifen, überfällige Reformprojekte anzugehen.

Auf das Verhältnis der Geschlechter bezogen ist beispielsweise zu prüfen, wie eine Organisation der kollektiven Interessenvertretung ihren Beitrag dazu leistet, die Hierarchie, die strukturelle Asymmetrie der Geschlechter zugunsten von mehr Gleichheit zu verändern und ob diese Problematik über

haupt im Blick der Organisationspolitik ist. Veränderte Lebensentwürfe und Identitätsmuster bringen Frauen in Konflikt mit den Strukturen der Arbeitsgesellschaft und *aller* ihrer Einrichtungen, weil diese zentral auf geschlechtsbezogener Arbeitsteilung beruhen und die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit bislang keine gesellschaftliche Bedeutung erlangt hat. Ich gehe davon aus, daß Gewerkschaften als Organisationen sogar besonders gefordert sind, für die Auflösung der Asymmetrie im Geschlechterverhältnis Sorge zu tragen, weil sie ja ausdrücklich eine Organisation der Interessenvertretung sind (die auch ganzheitliche Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Blick zu nehmen hat).

Statt dessen ist das Gegenteil zu beobachten: Abschottungs- und Ausgrenzungsmechanismen führen zu borniertem, selbstgerechtem Festhalten an alten Führungsvorstellungen nach dem Modell der Funktionärgewerkschaft. Angesichts dieser Situation erstaunt es, daß Frauen ein beträchtliches, noch wachsendes Organisationspotential darstellen. Man sollte annehmen, daß aus purem Selbsterhaltungsinteresse in der Organisation den politischen Anliegen der Frauen oder dem Verhältnis der Geschlechter zueinander eine besonders hochrangige Bedeutung zugemessen wird. Das ist zweifellos nicht der Fall. Frauen sehen sich in der Organisation auf vielfältige Weise benachteiligt und blockiert. Obgleich sie ein Drittel aller Mitglieder stellen, werden sie als Personengruppe (Ausländer, Beamte, Jugend) definiert, als ob das Merkmal „Geschlecht weiblich“ nicht quer durch alle Mitgliedergruppen Geltung besäße. Allein in der Zuordnung zur Personengruppe zeigt sich eine Niederrangigkeit und ein grundlegendes sexistisches Mißverständnis bezüglich der Position der weiblichen Mitglieder.

Kurzum: Im DGB und seinen Gewerkschaften wird Frauen- und Gleichstellungspolitik weiterhin nicht zu den Kernaufgaben gezählt. Die anstehenden organisationalen Strukturveränderungen wären zu nutzen, um eine Reform der Organisation auch aus Sicht der weiblichen Mitglieder voranzutreiben und beispielsweise eine Verpflichtung zu einer aktiven Gleichstellungspolitik zu verankern. Das wäre einer von vielen notwendigen Schritten, um das Denken bezüglich der Rolle von Frauen und Männern (in den Gewerkschaften und anderswo) und dem Verhältnis zueinander zu verändern. Nichts davon geschieht bislang, vielmehr werden die begrenzten Einflüßbereiche, die frauenpolitisch aktive Frauen Anfang der neunziger Jahre errungen hatten, umstandslos den Verschlankungsmaßnahmen geopfert. Hervorstechendes Beispiel war die 1993 gestartete Kampagne unter dem Motto „Frau geht vor“, mit der eine frauenpolitische Offensive begonnen werden sollte. Als sie auch zum Motto für den traditionsreichen 1. Mai gewählt wurde und damit erstmals ein frauenpolitischer Inhalt öffentlich als zentrale Gewerkschaftspolitik zu propagieren war, wurde dieses Vorhaben nicht zuletzt auf Betreiben der IG-Metall-Spitze unterbunden.

Wie gewerkschaftlich organisierte Basisfrauen mit dieser Situation umgehen, welche politischen Bewertungen sie vornehmen und wie sie selbst

sich in dieser Interessenorganisation bewegen und ihren Platz finden, war Gegenstand einer qualitativen empirischen Untersuchung: Zum Thema „Politische Kultur und Gewerkschaftsöffentlichkeit“ wurden in Gruppendiskussionen ca. 120 Gewerkschaftsmitglieder zu ihrer Einstellung zu den Gewerkschaften sowie zu ihrer Zufriedenheit mit der Organisation befragt.<sup>1</sup> Die Aussagen der 66 an diesem Projekt beteiligten Frauen, die teilweise in reinen Frauengruppen diskutierten, waren die Basis für eine eigene Untersuchung.<sup>2</sup> Die Teilnehmerinnen kamen überwiegend aus IG Metall und ÖTV; Zugang fanden wir zu ihnen über Bildungsurlaubsseminare an Heimvolkshochschulen. Gibt es eine gewerkschaftliche Identität bei Basisfrauen? Wie sieht sie aus und welchen Ausdruck findet sie? Und spezifischer gefragt: Wie verstehen diese Frauen Solidarität, mit wem und gegen wen solidarisieren sie sich und welches sind ihre Ziele? Auf einige Ergebnisse der Untersuchung möchte ich mich im folgenden beziehen.

## II.

Wie bereits durch zahlreiche Untersuchungen bekannt, zeigen sich auch die berufstätigen Frauen an der gewerkschaftlichen Basis als beruflich gut qualifiziert. Beruf und Familie stellen sich für sie nicht als alternative Lebensformen dar, sondern als gleichzeitige Herausforderung, der sie sich selbstverständlich stellen wollen. Sie verfügen durch langjährige Tätigkeit im Betrieb über ein hohes Maß an Kompetenz, sehen jedoch weder materiell noch durch Aufstiegsmöglichkeiten ihr Können hinreichend geachtet. Sie zeigen eine wachsende Sensibilität bezüglich der vielfältigen Formen indirekter Diskriminierung. Sie beleuchten die Regelungen des Frauenarbeitsschutzes außerordentlich kritisch und erkennen sie als Ausgrenzungsinstrumente, und sie werfen begehrlische Blicke auf die typischen Männerarbeitsplätze, die interessanter und auch noch deutlich besser bezahlt sind. „*Ich traue mir das auch zu, ich kann das auch*“ formuliert eine junge Frau, tätig in der Automobilbranche, und meint damit die Arbeit auf der Teststrecke. Exemplarisch drückt sie wie viele andere ihr Selbstbewußtsein aus, Vertrauen in ihr eigenes Leistungsvermögen und entsprechenden Stolz, die Anforderungen dieses Arbeitsplatzes gerade so gut zu bewältigen wie die Männer. Sie betonen die Gleichheit des Könnens. Die berufliche Seite von Selbstbild, Identität und Lebensentwurf ist von dem der Männer tatsächlich kaum zu unterscheiden.

Dennoch gibt es eine gravierende Differenz: Die Frauen fühlen sich subjektiv allein zuständig für die privat zu leistende Familienarbeit, die innerfamiliäre Arbeitsteilung bleibt bei den gewerkschaftlichen Basisfrauen unangetastet.

Obgleich berufstätige Frauen schmerzhaft unter der Schwierigkeit leiden, die Bereiche von Reproduktionsarbeit und Erwerbsarbeit miteinander zu

1 Christine Morgenroth/Edzard Niemeyer/Reiner Hollmann, Realistische Utopien. Beteiligungsgewerkschaft als Zukunftsperspektive, Köln 1994.

2 Christine Morgenroth, Die engagierte Frau. Frauen und Interessenorganisationen. Münster 1996.

vereinbaren, so ist doch der *Arbeitsbegriff selbst reserviert für die Erwerbsarbeit*. Die geleistete Familienarbeit wird im Bewußtsein von Frauen zwar als Belastung empfunden, jedoch nicht als Arbeit bewertet. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in der Familie bleibt im Bewußtsein und in der Lebenswirklichkeit der Frauen bislang fast völlig unangetastet. Mit derselben Selbstverständlichkeit, die sie in bezug auf Erwerbstätigkeit entwickelt haben, erledigen sie die Arbeiten im familiären Bereich weitgehend allein und ohne Ansprüche an die männlichen Mitglieder der Familie zu stellen. Das kommt einer Entwertung dieser Tätigkeit auch auf der Subjektebene gleich. Die subjektive Entwertung gesellschaftlich ebenso nötiger wie nützlicher Arbeit wird dadurch möglich, daß viele berufstätige Frauen im konkreten Dilemma der spannungsreichen Anforderungen aus Erwerbstätigkeit und Familie sich der gesellschaftlich gültigen Norm anschließen: diese gibt die Höherwertigkeit des Bereichs Erwerbsarbeit vor. Solange unangefochten die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung existiert, und Frauen selbstverständlich allein die notwendige Familienarbeit leisten, sie aber gleichzeitig mit Engagement und Ambitionen im Beruf ihre Frau stehen, befinden sich Frauen in einem mörderischen Sog von Verausgabung und Kräfteverschleiß. Da sie selbst dieses Problem nicht thematisieren, sehen auch die Männer keine Veranlassung, ihre Vorstellungen von den Geschlechtsrollen zu verändern.

Der gewerkschaftliche Arbeitsbegriff festigt die asymmetrische Struktur im Geschlechterverhältnis: Er ist ebenfalls auf Erwerbsarbeit verengt und schließt damit die Reproduktionsarbeit von vornherein aus, und er ist durch seine Orientierung auf das Normalarbeitsverhältnis auf die männertypische Form von Erwerbsarbeit ausgerichtet und somit doppelt bezogen auf geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. Wenn Gewerkschaften auch die weiblichen Mitglieder angemessen vertreten wollen, ist als minimale und unabdingbare Anforderung an gewerkschaftliche Kulturarbeit zu fordern, daß die Bedeutung der privat geleisteten familiären Arbeit politisiert wird sowie stereotype Rollenbilder aufgelöst werden, mit denen noch immer bestimmte Eigenschaften an das Geschlecht gebunden werden.

### III.

Das Geschlechterverhältnis (oder die Vorstellungen von den Geschlechtsrollen) in den Gewerkschaften ist als *ungebrochener Traditionalismus* zu beschreiben. Diskriminierung von Frauen drückt sich nicht nur in der Organisationspolitik aus; es besitzt eine feste Grundlage in der häufig äußerst traditionellen Einstellung, die männliche Funktionsträger zum Geschlechterverhältnis zeigen. Die Basisfrauen beklagen ein hohes Maß an Sexismus und offener Frauenfeindlichkeit bei den Männern der betrieblichen Interessenvertretung, gekoppelt mit vielen Fällen männlichen Machtmißbrauchs gegen erwerbstätige Frauen.

Viele Funktionsträger in den Gewerkschaften haben ein sehr konventionelles Frauenbild noch immer derart verinnerlicht, daß sie ihm kritiklos Gel-

tung verschaffen. So wendet sich eine 22jährige ungelernete Arbeiterin, alleinerziehende Mutter einer 6jährigen Tochter, an den Betriebsrat ihrer Firma, um seine Unterstützung ihrer Bewerbung um eine Lehrstelle zu erwirken. Als sie nicht zuletzt aufgrund seiner Passivität abgelehnt wird und sie sich erneut an ihn wendet, um eine Wiederaufnahme des Verfahrens zu erreichen, muß sie sich belehren lassen, sie solle sich doch lieber einen Mann suchen, anstatt einem Lehrling den Ausbildungsplatz wegzunehmen.

Die heimlichen und offenen stereotypen Auffassungen zu den Geschlechtsrollen wirken hier in Verbindung mit männlicher Definitionsmacht als Selektionsmechanismen, die den Mann als Interessenvertreter untauglich werden lassen. Gewerkschaften steht ein erhebliches Maß an Gleichstellungsarbeit bevor, die dringend durch entsprechende Aufklärungsarbeit zu flankieren ist. Denn solange funktionstragende Gewerkschaftsmänner derart konservative Vorstellungen vom Geschlechterverhältnis haben und dementsprechende Zuschreibungen im Hinblick auf die Definition von Fraueninteressen eigenmächtig vornehmen, solange wird direkte und indirekte Benachteiligung von Frauen weiterhin auch durch die männlichen Gewerkschaftsvertreter praktiziert, wird die Deklassierung von Frauen durch Gewerkschaftspolitik unterstützt. Aufgreifen geschlechtshierarchischer Rollenstereotype und öffentliche Problematisierung dieser Denkstrukturen im Zusammenhang mit kritischer Stellungnahme der entsprechenden Regelungen zur Arbeitsteilung sind überfällige Forderungen an die Organisationskultur.

#### IV.

Die Frauen dieser Untersuchungsgruppe bringen durchgängig ein starkes Interesse an *Beteiligung in bestehenden politischen Zusammenhängen* zum Ausdruck. Gleichzeitig verhindern die bestehenden Organisationsstrukturen aus der Perspektive von Frauen diese Beteiligung. Da geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Köpfen der Frauen ebenso wie in ihrem realen Leben unangefochten gültig ist, sind Doppelbelastung und Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein zentrales Thema ihrer Lebensbewältigung. Folgerichtig stellen berufstätige Frauen Fragen der Veränderung gewerkschaftlicher Themen und Politikformen oftmals direkt, häufiger noch indirekt auf die Problematik der Vereinbarkeit ab.

Insofern fallen alle Themen und Lebensbereiche, die sie „hautnah“ betreffen, in die Zuständigkeit von politischen Lösungen und damit in den Bereich von Organisationen, die sich die Durchsetzung politischer Lösungen zum Ziel setzen. Daß damit auch Ganztagschulen als gewerkschaftsrelevantes Thema erscheinen, versteht sich in diesem Zusammenhang fast von selbst. Da faktisch alle gegenwärtig bestehenden gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen und Politikinhalte „*Menschen mit kleinen Kindern von vornherein ausschließen*“ oder ihre Interessen nicht berücksichtigen, reagieren Frauen dieser Untersuchungsgruppe deshalb besonders ärgerlich, weil sie in der Gewerkschaft überwiegend aus Überzeugung Mitglied wurden.

Sie vertreten pointiert Sachinteressen und gehen auf eindrucksvolle Weise nüchtern an die Lösung anstehender Probleme heran, wobei sie sich aufgeschlossen und flexibel zeigen. Diese Basisfrauen entwickeln unbefangene und phantasievoll Ideen, wie Gewerkschaftspolitik zukünftig auch aussehen könnte: Hausfrauen integrieren und themenbezogene politische Bündnisse eingehen; anstelle von Funktionärstum auf Lebenszeit den Mitgliedern projektbezogenes Engagement ermöglichen; außerbetriebliche Themen soweit in Gewerkschaftspolitik integrieren, wie sie die Gestaltung des betrieblichen Alltags berühren. Dazu gehören zwingend alle Aspekte der Kinderbetreuung: Die immer wieder ausgesprochene Forderung nach Nachtarbeitsmöglichkeiten für Frauen und Teilzeitarbeitsplätzen ist daher als *Chiffre* zu begreifen, hinter der sich die Problematik anhaltender familiärer Arbeitsteilung verbirgt. Was Arbeitnehmerinnen-Interessen sind, begreifen berufstätige Frauen ohnehin sehr viel umfassender, weniger arbeitsteilig als gegenwärtige Gewerkschaftspolitik das ausdrückt.

Erweiterung des Interessenbegriffs, Enthierarchisierung des Geschlechterverhältnisses sowie eine Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen in der Organisation selbst sind notwendige Voraussetzungen, um den veränderten und gestiegenen Beteiligungsbedürfnissen gerecht zu werden. Hier hat die Veränderung gewerkschaftlicher Organisationsstruktur in Zukunft anzusetzen und sollte dabei auf die vorhandene Organisationsphantasie der organisierten Frauen zurückgreifen.

## V.

Erlebbarer Gemeinsamkeit ist ebenso wie eine Übereinstimmung in den Zielen Grundlage dafür, sich mit der Organisation zu identifizieren. Darauf basiert praktische und ideelle *Solidarität*. Mit wem solidarisieren sich die Basisfrauen? Wir stellen fest, daß das Erlebnis von Solidarität klar im Bereich der gemeinsamen Arbeitserfahrung verankert ist und sich durch die Verortung innerhalb der betrieblichen Hierarchie herstellt. Für diese Aussage findet sich eine Vielzahl von Beispielen, zwei seien hier herausgegriffen.

Mehrfach entbrannte unter den Teilnehmerinnen der Gruppendiskussionen eine heftige Auseinandersetzung um die Frage, ob gewerbliche Arbeitnehmerinnen oder Frauen im Angestelltenstatus die anstrengendere Arbeit verrichteten. Dabei zeigte sich immer wieder, daß die Kluft zwischen Arbeiterinnen und Angestellten nahezu unüberbrückbar schien. Gemeinsamkeit war ihnen subjektiv fern, sie hatten weder Verständnis für die jeweils andere Gruppe noch konnten sie sich auf der Grundlage ähnlicher Erfahrungen als Geschlechtsgenossinnen miteinander solidarisieren. Daß die Angestellten in sauberen, klimatisierten Büros arbeiten, während den Arbeiterinnen in den heißen Produktionshallen „das Wasser den Hintern runterläuft“ definiert die Differenz als vorrangig und macht die Identifikation mit der anderen unmöglich. Dazu kommt, daß die unterschiedlichen Leiden und Beschwerden der gemeinsamen Arbeitserfahrung öffentlich, sichtbar stattfinden, vergleichbare

Deklassierungserfahrungen jedoch im Privatbereich aufgespürt werden müßten.

Eine Betriebsrätin im Angestelltenstatus geht einer Beschwerde über angebliche sexuelle Belästigung durch einen Kollegen aus dem gewerblichen Bereich nach, der mehrfach auf der Damentoilette angetroffen wurde. Seine Kolleginnen solidarisieren sich mit ihm gegen die Betriebsrätin, der unterstellt wird, sie wolle den Mann loswerden und damit als Büttel der Geschäftsleitung und deren Rationalisierungsmaßnahmen die eigene Position stärken.

Frauen solidarisieren sich weniger als Genusgruppe, sondern als betriebliche Statusgruppe. Die vielfältigen Ereignisse alltäglicher Deklassierung aufgrund des Geschlechts werden von den Frauen verleugnet, sowohl auf die asymmetrische Belastung durch Familienarbeit als auch auf betriebliche Diskriminierungserfahrungen bezogen. Menschen schützen sich vor der Wahrnehmung unangenehmer Gefühle oder Tatbestände durch psychologische Abwehrmechanismen wie Verleugnung oder Verdrängung. Wovor aber fühlen sich Frauen geschützt, wenn sie ihre Deklassierung im Betrieb leugnen?

Eine Erklärung liegt in der Diskrepanz zwischen dem Selbstbild der Frauen und dem ihnen gesellschaftlich zugewiesenen betrieblichen Rang. Sie zeichnen sich als starke, energiegelade und selbstbewußte Frau, die ihre ganze Person im Erwerbsleben einbringt und Widerstände und Mißhelligkeiten zu bewältigen weiß. Diesem Bild wollen sie auch sichtbar in der Öffentlichkeit entsprechen. Sich die faktische Benachteiligung aufgrund des Geschlechts zu vergegenwärtigen, ist dann schwer erträglich und kränkend, weil das biografisch mühsam errichtete und auch durch vielfältige Erfahrungen bestätigte Selbstbild Beeinträchtigungen erfährt, die durch Verleugnung des Sachverhaltes von Deklassierung vermieden werden.

Der Blick auf Deklassierung und Ungleichheit, ernsthaft und konsequent angewendet, rüttelt an zentralen Strukturen, die der Alltagsorganisation Stabilität und Sicherheit verleihen. Solche Beunruhigung erzeugt Angst.

Die Verleugnung von Deklassierungserfahrungen erscheint daher gegenwärtig als die *subjektive Notbremse*, mit der das Frauen-Leben in der Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie möglich wird, ohne das Geschlechterverhältnis zu thematisieren. Folgerichtig steht damit die wachsende Bedeutung auch von interessenbewußtem Handeln, das sich am Status der Arbeitnehmerin orientiert. Wenn Frauen ihr Selbstbild im beruflichen Bereich auch nach dem Vorbild der Männer entwerfen, müssen sie die geschlechtlich vermittelten Deklassierungserfahrungen aus der bewußten Wahrnehmung ausblenden oder zumindest deren wirkliche Bedeutung verleugnen.

## VI.

Frauen geraten gegenwärtig durch ihre spezifische Lebensform in eine *Individualisierungsfalle*. Angesichts beträchtlicher Veränderungen in ihren Lebensentwürfen und biografischen Verläufen, die immer häufiger eine

Gleichzeitigkeit von ambitionierter Berufstätigkeit und Familiensituation vorsehen, müssen sie eine Identität zwischen den Polen Beruf - Familie - politische Partizipation entwickeln. Für solche mehrdimensionalen Identitätswürfe gibt es bislang keine gesellschaftlich gültigen Muster oder kollektiven Vorbilder, denn die Prinzipien der Arbeitsgesellschaft sind nicht auf Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie angelegt; vielmehr basiert sie auf einer strikten Arbeitsteilung, mit der die Zuständigkeit insbesondere für die Reproduktionsarbeit streng an das weibliche Geschlecht gebunden wird. Beruflich als auch familiär engagierte Frauen sehen sich einer Vielzahl von Erschwernissen ausgesetzt, die sie individuell, d. h. ohne soziale oder kollektive Unterstützungssysteme bewältigen müssen. Höchst prekäre, schwer und eigensinnig gegen die Trägheit der Verhältnisse errungene Lösungen der Vereinbarkeitsprobleme bleiben isoliert, jede Frau hat allein die „Quadratur des Kreises“ zu leisten.

Sie organisieren sich folgerichtig gewerkschaftlich in der Hoffnung auf Möglichkeiten der politischen Partizipation und überindividuellen Einbindung. Diese Hoffnungen erfüllen sich nicht. Persönliche Verausgabung und Kräfteverschleiß in der Individualisierungsfalle führen bei gewerkschaftlich organisierten Frauen zu Verdruss und Enttäuschung, zu Rückzug aus gewerkschaftlichem Engagement und wenigstens zu einer „inneren Kündigung“ der Mitgliedschaft, der ein faktischer Austritt bald folgen kann.

Erweiterung, Problematisierung und Politisierung des auf Erwerbsarbeit reduzierten Arbeitsbegriffes ist innerhalb der gewerkschaftlichen Organisation nötig. Damit gerät zwangsläufig die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in das Blickfeld gewerkschaftsrelevanter Themen. Diese beiden Themen müssen zwingend und umgehend Gegenstand gewerkschaftsinterner Auseinandersetzung werden, wenn die Organisation nicht dauerhaft an der Fixierung von Asymmetrien im Geschlechterverhältnis beteiligt sein will.

Auf der Subjektebene driften die Entwicklungsprozesse auseinander: Während die Gewerkschafts-Männer angstvoll (und auch in Konkurrenz mit Frauen um interessante Arbeitsplätze) die Aufrechterhaltung der herkömmlichen Arbeitsteilung und Geschlechtsrollenstereotype behaupten, setzen Frauen auf der Subjektebene ihre Aufbrüche in männlich besetztes Terrain fort, vervielfältigen ihre Identitätsmuster und verhalten sich häufig viel weniger geschlechtsrollenkonform, als ihre eigenen Denkstrukturen (über Geschlechtsrollen) es bislang vorsehen. Nötig sind demnach über die betrieblichen Strukturen hinausgehende Projekte, anlaßbezogene Foren, stadtteilorientierte Angebote, die es Frauen unter dem Druck der Vereinbarkeitsproblematik überhaupt möglich machen, ihre Organisationsinteressen zu verwirklichen.

Das setzt eine Veränderung der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation voraus. Die bisherige Funktionsweise basiert auf Loyalität und Engagement bis zur Aufopferung; Schutzmechanismen gegen - vermeintliche - Bedro-



hungen von außen sind Ausgrenzung, Abschottung, Abdichtung und borniertes Festhalten an „Bewährtem“. Dessen Pendant als Abwehr auf der psychologischen Ebene ist die Umdeutung von Sachverhalten, Verleugnung und Retraditionalisierung. Durch eine Quotenregelung sind die Fragen der Partizipation von „Menschen mit Kindern“ überhaupt nicht zu lösen. Hier wird Organisationsentwicklung nötig und ist dringend geboten. Die gesamte Struktur der Organisation muß gravierende Veränderungen erfahren, muß sich öffnen für neue Formen der Beteiligung, neue Fragestellungen und die Arbeit an einem erweiterten Interessenbegriff.

Strukturelle Veränderungsprozesse in der Organisation benötigen einen Begriff von Subjektivität, denn Menschen werden sie verwirklichen und Kolleginnen sind davon betroffen. Auf der Subjektebene ist dabei mit einer Vielzahl von Blockierungen und Widerständen zu rechnen. Die Verleugnung von Deklassierungserfahrungen zeigt beispielhaft, wie eng starke Veränderungsimpulse und deren Blockierung in den Subjekten miteinander verwoben sind. Traditionelle gewerkschaftliche Strukturen verstärken zweifellos die Blockierung. Statt dessen stehen organisationale Strukturveränderungen aus, die solche Ambivalenzen systematisch berücksichtigen. Die gegenwärtige Strukturveränderung kann und muß auch als Chance zur Enthierarchisierung gewerkschaftlicher Denk-Strukturen genutzt werden, die auch die Asymmetrie im Verhältnis der Geschlechter in den Blick nimmt. Nur ein solcher aktueller Begriff von Solidarität ist für *alle* Mitglieder glaubhaft, der interaktiv erfahrbar ist und sich auf der Handlungsebene entschieden um die Gleichrangigkeit der Geschlechter bemüht.