Artus / Bennewitz / Henninger / Holland / Kerber-Clasen (Hrsg.)
Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe

ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk, Tina Jung, Julia Lepperhoff, Clarissa Rudolph, Alexandra Scheele und Diana Auth

Band 27

Ingrid Artus, Prof. Dr., geb. 1967; Professorin für Soziologie an der Univ. Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeitskonflikte, Soziale Ungleichheit, Gender.

Nadja Bennewitz, M.A. geb. 1967; Historikerin, wiss. Mitarbeiterin an der Univ. Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: Gender in Geschichtsdidaktik und -unterricht, hist. Frauen- und Geschlechterforschung zum 19. u. 20. Jh. (Sozial- und Kulturgeschichte).

Annette Henninger, Prof. Dr., geb. 1966, Professorin für Politik und Geschlechterverhältnisse der Univ. Marburg; Forschungsschwerpunkte: Politische Ökonomie der Geschlechterverhältnisse, feministische Wohlfahrtsstaatsforschung, Demokratie und Geschlecht.

Judith Holland, Dr., geb. 1985, wiss. Mitarbeiterin an der Univ. Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Geschlechterforschung, Vergleichende Gesellschaftsanalyse, rekonstruktive Sozialforschung.

Stefan Kerber-Clasen, Dr., geb. 1984; Post-Doc an der Univ. Hamburg; Forschungsschwerpunkte: Kritische Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen.

Ingrid Artus / Nadja Bennewitz / Annette Henninger /
Judith Holland / Stefan Kerber-Clasen (Hrsg.)

Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe

Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

1. Auflage Münster 2020
© 2020 Verlag Westfälisches Dampfboot
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz
Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier
ISBN 978-3-89691-045-5

Inhalt

Editorial der Reihenherausgeberinnen 9

*Die Herausgeber*innen*
Zur Einleitung: Die neue Arbeiter*innenunruhe 11

I. Kollektive Arbeitskämpfe als Geschlechterkämpfe – generalisierende Perspektiven

Gisela Notz
Die Geschichten von Frauenstreiks und streikenden Frauen: „Das vierte „K" heißt Kampf" 28

Heiner Dribbusch
Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung 50

Ingrid Artus
Wenn Frauen* streiken … – Zur Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen 75

Ingrid Kurz-Scherf
Der intersektionale Frauen*Streik: ein neuer Lichtblick im Dickicht verschlungener Verhältnisse? 98

II. (Zeit)historische Arbeitskonflikte aus Geschlechtersicht

Muriel González Athenas
Wirtschaftsstrategien Kölner Handwerkerinnen und Kauffrauen in der Frühen Neuzeit 120

Mareike Witkowski
Die gewerkschaftliche Organisation der Hausgehilfinnen von 1918 bis in die 1960er Jahre 135

Robert Wolff
Frauenemanzipation als kollektiver Lernprozess – Die Frauengruppe des „Revolutionären Kampfes" 152

Pierre Pfütsch
Männlichkeit im Rettungsdienst. Eine zeithistorische Perspektive auf vergeschlechtlichte Arbeitsbeziehungen 171

Alicia Gorny
„Unsichtbare Motoren"? Die Fraueninitiative Hattingen 184

Henrike Voigtländer
„Ist der Mann denn plötzlich eine Null?" – Frauenrechte und Männergefühle in Betrieben der DDR 199

III. Arbeitskonflikte und Organisierung in Dienstleistungs- und Sorgeberufen

Isabelle Riedlinger / Gabriele Fischer / Tanja Höß
Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch? 214

Clarissa Rudolph / Katja Schmidt
Vergeschlechtlichung und Interessenpolitik in Care-Berufen – das Beispiel Pflege 229

Anne-Julie Rolland
The Collective Representation and Organization of Home Childcare Providers in Quebec: Inspiration for Ongoing Struggles 249

Carmen Strehl
Leerstellen des gewerkschaftlichen Arbeitsbegriffs: Eine geschlechtersensible Untersuchung von Organizing-Kampagnen im Dienstleistungsbereich 267

Jule Elena Westerheide
„Man war doch Einzelkämpfer hier" – Kollektivierung der Arbeitskonflikte von Sekretärinnen in informellen Netzwerken? 286

Renate Liebold / Silke Röbenack
Individualisierte Interessenregulierung im Feld körpernaher Dienstleistungsarbeit 304

IV. Feminisierte Interessenvertretung in androzentrischen Organisationen

Kristin Ideler
Die Gender-Kluft in Gewerkschaften. Ein mikropolitisch inspirierter Blick in das Innenleben von ver.di 324

Jasmin Schreyer
Gewerkschaftliche Gleichstellung der Geschlechter am Beispiel der IG Metall: Geschlechterdemokratisches Selbstverständnis versus politische Kultur 342

Panchali Ray
Trade Unions and the Politics of Gender: Nurses and Nursing Attendants in Kolkata, India 359

Herausgeber*innen- und Autor*innenhinweise 372

Editorial der Reihenherausgeberinnen

Das Recht, sich für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und für diesen Einsatz eine entsprechende Interessenvereinigung zu bilden, gehört zu den Grundfesten moderner Demokratien. Es wird in Deutschland durch Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes – „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet" ebenso garantiert wie durch das Versammlungsrecht nach Art. 8 des Grundgesetzes.

Die Geschichte der Arbeiter(innen?)bewegung zeigt jedoch, dass dieses Recht mühsam erkämpft werden musste. Sie zeigt aber darüber hinaus, dass die Gründungsgeschichte der Gewerkschaftsbewegung eine Geschichte von Männern ist. Frauen waren in Deutschland bis 1908 von der durch die Preußische Verfassung garantierten Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit ausgeschlossen und konnten kein Mitglied in den Gewerkschaften werden. Jedoch war es nicht nur die rechtliche Beschränkung, die Frauen von der Beteiligung an den Gewerkschaften abhielt, sondern auch der – wie es Werner Thönessen bezeichnete – „proletarische Antifeminismus" bzw. – so die Bezeichnung von Claudia Pinl – das „Arbeitnehmerpatriarchat". Frauenerwerbsarbeit in Fabriken und Werkstätten wurde von Teilen der Gewerkschaftsbewegung, wie z.B. dem Allgemeinen Deutschen Arbeiterverein, abgelehnt. Argumentiert wurde, dass Frauenarbeit eine Konkurrenz zur Männerarbeit darstelle, da dadurch die Löhne nach unten gedrückt würden. Darüber hinaus sahen viele Männer ihre Stellung in der Familie gefährdet, weil Frauen nicht mehr nur Hausfrauen waren, sondern auch eigenes Geld und damit auch Autonomie erzielten.

Dieser kurze Blick in die Geschichte macht deutlich, dass Frauen nicht nur als Arbeitskräfte zweiter Klasse angesehen wurden, sondern ihnen zugleich das Recht verwehrt wurde, sich für einen höheren Lohn und eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen. Die Solidarität als Grundpfeiler der Gewerkschaften war exklusiv, sie bezog sich nicht auf die geringer entlohnten Arbeiterinnen, die häufig unter noch schlechteren Arbeitsbedingungen zu leiden hatten als Männer.

Aber selbst heute, wo Frauen formal die gleichen Rechte haben wie Männer, bilden sie in den Gewerkschaften eine besondere Gruppe und treten deutlich seltener als Streikende in Erscheinung. Dieses „In-Erscheinung-treten" ist zum Teil der öffentlichen Wahrnehmung geschuldet. Bilder des streikenden Bergbauarbeiters, des streikenden Industriearbeiters, der streikenden Lokführer bilden die Ikonographie des Streiks. Der Arbeitskampf von Frauen gilt hingegen als Besonderheit. Frauen arbeiten häufig in Berufen und Branchen, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad eher gering ist. Sie arbeiten vielfach in Arbeitsverhältnissen, die als „atypisch" klassifiziert sind und entsprechend nur wenig Raum für kollektive Bündnisse bieten – weil es sich entweder nur um Teilzeitarbeit handelt oder um einen Mini-Job. Sie arbeiten vielfach im Pflege- und Gesundheitsbereich oder in erzieherischen Berufen, in denen

der Arbeitskampf umstritten ist, zum einen, weil die Arbeitsniederlegung sich direkt auf die Versorgung von Älteren, Kranken oder Kindern auswirkt und zum anderen, da das Droh- und Verhandlungspotenzial von vorneherein eingeschränkt ist, wenn z.B. die öffentliche Hand oder Wohlfahrtsverbände als Arbeitgeber fungieren.

Während also einerseits die gewerkschaftliche Aktivität und der Arbeitskampf von Frauen noch immer als wenig wahrscheinlich gelten, zeigen die Arbeitsniederlegungen der Näherinnen von Dagenham 1968 in Großbritannien, der Frauenstreik in Island 1975, der Frauenstreik in der Schweiz 1991 und 2019 oder auch in Spanien im Jahr 2018, dass Frauen dennoch auf die Straße gehen. Sie schließen sich zusammen, um gegen die Ungleichverteilung bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit zu protestieren, um den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit" durchzusetzen, um die Aufwertung der erzieherischen und pflegerischen Berufe zu kämpfen oder auch um Diskriminierungen am Arbeitsplatz ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. In diesen Konflikten um Arbeit spielt Geschlecht eine entscheidende Rolle, da die Trennung in Produktion und Reproduktion mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung einhergeht. Legitimiert wird diese Arbeitsteilung durch die geschlechterstereotype Zuschreibung von Kenntnissen und Fähigkeiten und die Durchsetzung patriarchaler Dominanzstrukturen in den privaten Haushalten ebenso wie in den Erwerbsorganisationen. Das Infragestellen dieser Arbeitsteilungen ist damit ein zentraler Baustein auf dem Weg hin zu einer geschlechterdemokratische(re)n Gesellschaft.

Als Herausgeberinnen der Reihe „Arbeit – Demokratie – Geschlecht" freuen wir uns, dass mit diesem Sammelband „Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven" gezeigt wird, wie vielfältig die Arbeitskämpfe von Frauen waren und sind. Darüber hinaus ist es den Herausgeber*innen Ingrid Artus, Nadja Bennewitz, Annette Henninger, Judith Holland und Stefan Kerber-Clasen gelungen, mit diesem Band zu zeigen, dass die Formierung von Bündnissen und die Herstellung von Solidarität voraussetzungsvoll sind und dass die Möglichkeiten zur Organisierung nicht nur entlang der Geschlechterachse unterschiedlich gut verteilt sind, sondern auch zwischen Beschäftigten in unterschiedlich prekären Erwerbsformen und Arbeitsverhältnissen. Und es zeigt sich auch, dass der organisationale Wandel in den Gewerkschaften hin zu geschlechterdemokratischen Organisationen schwerfällig ist. Der Sammelband schließt nicht nur bestehende Lücken bei der Aufarbeitung von Arbeitskonflikten in Deutschland und ausgewählten anderen Ländern, sondern er fordert auch dazu auf, die Geschichte der Arbeiterbewegung in Teilen neu zu schreiben, nämlich als Geschichte der Arbeiter*innenbewegung und als Geschichte derjenigen Erwerbstätigen, die schon immer quer zur Arbeiterklasse für ihre Rechte gekämpft haben.

Für die Herausgeberinnen
Diana Auth und Alexandra Scheele

Ingrid Artus / Nadja Bennewitz / Annette Henninger / Judith Holland / Stefan Kerber-Clasen

Zur Einleitung: Die neue Arbeiter*innenunruhe[1]

Es ist schwer zu sagen, wann die Geschichte dieses Bandes begonnen hat. Vielleicht war es nach dem Streik im öffentlichen Dienst 2008, als eine Gewerkschaftssekretärin auf einer Veranstaltung enthusiastisch von der unerwartet hohen Streikbereitschaft der Kita-Beschäftigten berichtete. Die Kreativität und Entschlossenheit der überwiegend weiblichen Erzieher*innen[2] beim Kampf für ihre Rechte hat die Gewerkschaften damals völlig überrascht. Dies war möglicherweise das erste Anzeichen für eine neue Arbeiter*innenunruhe (nicht nur, aber auch) in stark feminisierten Erwerbsbereichen. Es folgten viele erstaunliche Arbeitskämpfe an ungewohnten Orten: Wer hätte gedacht, dass die vermeintlich so opferbereiten Krankenpfleger*innen für höhere Löhne, vor allem aber für eine bessere Personalbesetzung streiken würden? Die Pfleger*innen an der Charité in Berlin, dem größten Universitätsklinikum Europas, machen dies seit 2011 vor und finden viele Nachahmer*innen. Auch auf internationaler Ebene tut sich Erstaunliches. In den Weltmarktfabriken Südostasiens erweisen sich die – zu einem großen Teil weiblichen* – jungen Wander- und Fabrikarbeiter*innen massenhaft als kollektiv höchst widerstandsfähige Subjekte (Artus/Pflüger 2017; Chan/Siu 2015;

1 Der Begriff der „Arbeiter*innenunruhe" ist vom englischen „labour unrest" abgeleitet. Er bezeichnet „ein Spektrum von Widersetzlichkeiten in der Arbeit und gegen das Werden zur verkäuflichen Arbeitskraft", das „über den gängigen Begriff von Kampf hinausgeht" (Silver 2005,12). Der Begriff dient „als allgemeiner Ausdruck der Wut, des Sträubens, des Nicht-Stillhaltens, des Unruhig-Seins" – in Abgrenzung vom konkreteren Begriff der „Arbeiterunruhen (...), in denen sich diese Unruhe ausdrückt" (ebd.). Während Silver (1975) bzw. ihre Übersetzer*innen durchgängig den nicht geschlechtergerechten Begriff der „Arbeiterunruhe" benutzen und damit androzentrischen Darstellungen von Lohnarbeitskonflikten Vorschub leisten, benutzen wir den geschlechtssensiblen Begriff der Arbeiter*innenunruhe – oder im Einzelfall auch den der Arbeiterinnenunruhe, wenn auf dominant weibliches* Konfliktthandeln abgezielt wird.

2 Wir halten eine geschlechtssensible Reflexion von Begriffen und Schreibweisen für unverzichtbar, um den sprachlichen und kulturellen Androzentrismus zu reflektieren und zu bekämpfen. Wir haben allerdings darauf verzichtet, allen Autor*innen dieses Bandes eine einheitliche Variante gendergerechter Sprache vorzuschreiben. Die Wahl z.B. zwischen so genanntem Binnen-I, Gender-Sternchen oder „Unterstrich" richtet sich sowohl nach der theoretischen Positionierung der Autor*innen als auch nach persönlichen Vorlieben.

Ngai et al. 2010). Wichtig für dieses Buch sind auch die zahlreichen Streikkonferenzen der Rosa-Luxemburg-Stiftung, die der neuen Arbeiter*innenunruhe Raum und Sichtbarkeit verleihen. Die erste Streikkonferenz fand 2013 – nicht zufällig – in Stuttgart statt. Besonders präsent waren dort die Verkäuferinnen aus dem Einzelhandel, die 2009 und 2013 ausgesprochen harte Tarifrunden auszufechten hatten und in ihrem gewerkschaftlichen Elan ansteckend wirkten.

All diese Beispiele machen deutlich, dass es schon seit geraumer Zeit eine neue Widerständigkeit von Frauen* gibt, die in Kämpfen in und um (Erwerbs-)Arbeit sichtbar wird. Dies wurde jedoch zunächst weder von den Gender Studies noch von der Arbeits- und Industriesoziologie oder der Industrial Relations-Forschung angemessen reflektiert. Gerade die Industrielle Beziehungen-Forschung ist in weiten Teilen noch immer geschlechtsblind (Artus/Rehder 2017, Holland 2019a, 2019b). Diese Forschungslücke war die Motivation für eine interdisziplinäre Konferenz zum Thema „Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften", die im September 2015 am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität (FAU) in Erlangen stattfand. Sie bot Raum für vielfältige interdisziplinäre Diskussionen über Frauen*kämpfe, Frauen*strukturen und Gleichstellungspolitiken in Gewerkschaften, geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen und damit verbundene Forderungen sowie gewerkschaftliche Androzentrismen und Möglichkeiten der Emanzipation. Die große Resonanz, die produktiven Diskussionen und die reichhaltigen menschlichen Begegnungen auf dieser Konferenz motivierten uns[3], den eingeschlagenen Forschungsweg weiterzugehen. Das Thema der Nachfolgekonferenz war schnell klar: Nach dem „ungewöhnlich intensiven" Streikjahr 2015 (Artus 2017) und der deutlichen Zunahme von „Sorgekämpfen" (Artus u.a. 2017) sollte es um *Arbeitskonflikte und Gender* gehen.

Der Ausgangspunkt unserer Überlegungen für die inhaltliche Konzeption der Tagung über „Arbeitskonflikte und Gender" war, dass Erwerbsarbeit aktuell wie historisch durch Herrschafts- und Machtverhältnisse geprägt und deshalb konflikthaft ist. Ziel der Konferenz war es daher, gesellschaftlichen und historischen Wandel durch die geschlechtersensible Analyse von Auseinandersetzungen in und um (Erwerbs-)Arbeit zu thematisieren. Dabei ging es uns sowohl um kollektiv organisierte Formen von Arbeitskämpfen (z.B. gewerkschaftliche Streiks) als auch um stärker

3 Drei der Herausgeber*innen des vorliegenden Bandes haben 2015 die Konferenz „Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften" organisiert (Ingrid Artus, Judith Holland, Stefan Kerber-Clasen). Die Tagung bot zudem Gelegenheit für einen inhaltlichen Austausch mit Annette Henninger, woraus sich eine anhaltend produktive Zusammenarbeit entwickelt hat, wie dieser Band beweist. Ein Teil der Konferenzergebnisse ist in das Schwerpunktheft 2/2017, Jg. 24 der Fachzeitschrift „Industrielle Beziehungen" zum Thema „Industrielle Beziehungen und Gender" eingeflossen. Die Tagung wurde 2016 mit dem Renate-Wittern-Sterzel-Preis, dem Gleichstellungspreis der FAU, ausgezeichnet, wodurch die Finanzierung einer Folgekonferenz ermöglicht wurde.

individualisierte und dezentrale Konfliktformen. Der in englischer und deutscher Sprache veröffentlichte Call richtete sich an internationale Wissenschaftler*innen verschiedener Fachdisziplinen, aber auch an Akteur*innen aus gesellschaftlichen Praxisfeldern (z.B. Gewerkschaften). Die Resonanz war mit über 60 Einsendungen aus dem In- und Ausland überwältigend. Auf der Tagung im März 2019 präsentierten schließlich über 30 Wissenschaftler*innen aus der Soziologie, der Politikwissenschaft, aus der Geschichts- und Rechtswissenschaft, der Ethnologie und aus den Kulturwissenschaften aus sechs Ländern (Deutschland, Österreich, UK, Frankreich, Kanada, Indien) ihre Thesen.[4] Mit etwa 80 Prozent der Teilnehmenden war es eine frauen*dominierte Tagung; diese war zwar akademisch geprägt, jedoch diskutierten auch viele Praktiker*innen aus Gewerkschaften und Verbänden mit. Und es war eine generationsübergreifende Veranstaltung: Neben amtierenden oder emeritierten Professor*innen, etablierten Expert*innen der Geschlechter- sowie der Streikforschung stellten viele junge Wissenschaftler*innen ihre ersten Forschungsprojekte, die Ergebnisse ihrer Masterarbeiten und ihrer entstehenden oder abgeschlossenen Promotionen vor.[5] Ein Ergebnis dieser Tagung ist der vorliegende Band.

Dass der Titel dieses Bandes nicht mehr (wie die Konferenz) nur ein Forschungsdesiderat angibt, sondern eine programmatische Aussage trifft, ist bereits ein erstes inhaltliches (Zwischen-)Ergebnis: Arbeitskonflikte waren und sind Geschlechterkämpfe. Diese Feststellung kann als Quintessenz der folgenden Beiträge gelten. So wie Arbeitsverhältnisse innerhalb und außerhalb der Lohnarbeit immer vergeschlechtlicht sind, spielt auch und gerade in Arbeitskonflikten die Geschlechterdimension immer eine Rolle.

Dies gilt zunächst für die rechtlichen Rahmenbedingungen: Wie Diana Auth und Alexandra Scheele im Editorial zu diesem Band hervorheben, gehörte das Recht, für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten und sich zu diesem Zwecke zu organisieren, zwar zu den Eckpfeilern moderner Demokratien – allerdings zunächst nur für männliche Bürger, denn Frauen waren im Deutschen Reich bis 1908 von Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit ausgeschlossen und konnten nicht Gewerkschaftsmitglieder werden. Heute ist das Recht auf Assoziationsfreiheit im Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3) festgeschrieben. Dass Frauen* nicht nur Mitglied in Gewerkschaften werden durften, sondern dort auch etwas zu sagen hatten, musste dennoch auch in der Bundesrepublik erst einmal erkämpft werden.

---

4 Die Tagung „Arbeitskonflikte und Gender" wurde am Nürnberger Campus Regensburger Straße der FAU in der Villa St. Paul mit der Unterstützung des Preisgelds des Renate-Wittern-Sterzel-Preises 2016, des Interdisziplinären Zentrums für Gender – Differenz – Diversität (IZGDD) der FAU, der Rosa Luxemburg Stiftung, der GEW und von ver.di durchgeführt.

5 Zur Tagung wurde ein ausführlicher Bericht verfasst (Artus/Bennewitz/Holland 2020).

'Geschlecht' kann allerdings nicht nur zum Hindernis, sondern auch zur Ressource für Konfliktstrategien werden: Dies zeigen die zahlreichen Beispiele historischer wie aktueller Frauen*streiks, die teilweise mit sehr kreativen Protestformen verbunden waren und sind. Zudem wird in Arbeitskonflikten implizit oder explizit immer auch darum gerungen, was 'Geschlecht' bedeutet, welche gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten Frauen* und Männern* zugestanden werden – oder ob die anvisierten Maßnahmen eine primär weibliche oder männliche Zielgruppe adressieren (Henninger 2017).

Die zentrale Fragestellung des Bandes ist damit originär intersektional: Wie sind Lohnarbeitskonflikte und patriarchale Ausbeutungsverhältnisse historisch und aktuell verknüpft und miteinander verwoben? Wie kommen Geschlechter- und weitere Ungleichheitsverhältnisse in Konflikten um (Erwerbs-)Arbeit zum Ausdruck? Welche Deutungen von 'Weiblichkeit' und 'Männlichkeit' kommen dabei zum Tragen, müssen diese Deutungen im Plural verstanden werden und wie verschieben sie sich im Zuge der historischen Entwicklung und im Verlauf des Konflikts? Inwiefern werden die (Lebens-)Partner*innen und Familien der Konfliktbeteiligten dabei involviert? Wie verschränken sich Konflikte um (Erwerbs-)Arbeit dabei möglicherweise mit Aushandlungsprozessen um die Arbeitsteilung im Privaten?

Der Band präsentiert einen historischen Überblick, analytische Perspektiven und vielfältige sozialwissenschaftliche, historische und juristische Befunde zum Thema Streik, Arbeitskonflikte und Gender. Die Autor*innen haben eine breite Palette an Quellen ausgewertet: historische Dokumente, Verbandszeitschriften, (Bitt-)Briefe, Handwerksordnungen, Zunftbriefe, Protokolle, Flugblätter, Datensammlungen, Gewerkschaftsbroschüren, Interviews, Zeitschriftenaufsätze, wissenschaftliche Veröffentlichungen. Wir haben zwischenzeitlich sogar überlegt, diesem Band einen Datenträger mit Tondokumenten beizufügen, doch letztlich darauf verzichtet, da diese als Podcast im Internet frei zugänglich sind. Auf die Sendereihe „Zwischenfälle" von Radio Z, in der Nadja Bennewitz und Michael Liebler (Arbeits-)Kämpfe und Konfliktlinien des 19. und 20. Jahrhunderts in geschlechtergeschichtlicher Perspektive akustisch aufbereitet haben, seien die interessierten Leser*innen (und potentiellen Radiohörer*innen) hiermit – als Ergänzung zu diesem Band – explizit hingewiesen (https://zwischenfaelle.radio-z.net). Es finden sich hier Sendungen z.B. über den Streik der Glasperlenzieherinnen in Venedig, die Organisierungsarbeit der „Amazone der Gewerkschaftsbewegung" Helene Grünberg, die „klassenbewussten Frauenspersonen" der proletarischen Streikbewegung oder den erfolgreichen Kampf der „Heinze-Frauen" um gleichen Lohn. Wir hoffen, dadurch einen möglichst facettenreichen geschlechtssensiblen Blick auf Arbeiter*innenunruhe zu ermöglichen.

Der Band ist in vier Abschnitte untergliedert. Er beginnt mit einem Kapitel, das der Rolle von Frauen* in vergleichsweise 'klassischen' kollektiven Arbeitskämpfen gewidmet ist. Hier gilt es zunächst einmal, Frauen* als Akteur*innen überhaupt

sichtbar zu machen – gelten doch Streiks in der Tradition der Arbeiterbewegung gemeinhin als Männersache. Mit diesem Bild räumt die Historikerin *Gisela Notz* (Berlin) in ihrem Beitrag *„Die Geschichte von Frauenstreiks und streikenden Frauen: Das vierte „K" heisst Kampf!"* gründlich auf. Sie gibt einen umfassenden historischen Überblick über weiblich geprägte Arbeitskämpfe und typisiert verschiedene Formen von Frauen*streiks: Streiks, die mehrheitlich von Frauen* getragen wurden (z.B. der Crimmitschauer Textilarbeiter*innenstreik von 1903/04 für den Zehnstundentag), lassen sich unterscheiden von „exklusiven" Frauen*streiks, wie z.B. dem 'Wilden Streik' migrantischer Frauen* 1973 bei der Firma Pierburg in Neuss für die Abschaffung der untersten Lohngruppe und eine Mark mehr pro Stunde. In der Geschichte finden sich auch viele Beispiele für kollektive Frauen*aktionen zur Unterstützung streikender Männer* (z.B. der Hungerstreik der Hoesch-Frauen*initiative von 1980). Und last but not least sind Frauen*streiks zu nennen, bei denen nicht nur bezahlte, sondern auch unbezahlte Arbeit bestreikt wird und die als politische Kämpfe über den Aktionsbereich der Gewerkschaften deutlich hinausgehen (z.B. 1975 beim isländischen oder 1991 und 2019 beim Schweizer Frauen*streik).

Der Streikforscher *Heiner Dribbusch* (WSI Düsseldorf) ergänzt in seinem Beitrag *Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung* den historischen Überblick, indem er die – eher spärlich vorhandenen – gendersensiblen Daten über Streikende in der BRD analysiert. Zudem schildert er eher unbekannte Frauen*streiks der 1950er Jahre, wie etwa jenen in der südbayerischen Strumpffabrik ARWA; er wirft einen Blick auf Arbeiterinnenunruhe in der Textilbranche, auf Kämpfe gegen den „Leichtlohn" in der Metallindustrie der 1970er Jahre sowie auf Streiks „im schwierigen Terrain" des Einzelhandels (seit den 1980er Jahren bis heute). Spätestens anhand der Streiks im kommunalen Erziehungsdienst 2009 und 2015 wird deutlich: Frauen* als Streikende sind mittlerweile unübersehbar.

Im Anschluss diskutiert die Politikwissenschaftlerin *Ingrid Kurz-Scherf* (zuletzt Philipps-Universität Marburg) in ihrem Text *Frauen*Streik: der neue Lichtblick im Dickicht verschlungener Verhältnisse?* die Frage, „ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen das Konzept der Intersektionalität für die theoretische und empirische Bearbeitung und für die praktische Bewältigung der zunehmenden Komplexität von Arbeitskämpfen und ihrer Feminisierung fruchtbar gemacht werden kann." Dabei geht es ihr nicht nur um gewerkschaftliche Streiks im Bereich der Erwerbsarbeit, sondern dezidiert auch um jene Welle feministischer Massenmobilisierungen, die seit einigen Jahren unter dem Motto „Frauen*streik" den Streikbegriff international neu besetzt. Aufbauend auf theoretische Arbeiten von Ilse Lenz sowie Myra Marx Ferree möchte sie eine „Praxisperspektive" in das bislang eher theoretisch-akademisch fokussierte Konzept der Intersektionalität einarbeiten. Als „intersektionale Lehrstücke" dienen ihr die beiden Streiks in Berliner Kindertagesstätten 1968/69 und 1989/90. Aus diesen lässt sich lernen, dass sich „im Entstehen sozialer Bewegungen,

Organisationen und Institutionen (...) gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse" reproduzieren und perpetuieren. Dies ist logisch – aber nicht alternativlos. Vielmehr gelte es, sich mit der „Einbindung in gesellschaftliche und globale Macht- und Herrschaftsverhältnisse auseinanderzusetzen" und Konzepte der „inklusiven Solidarität" zu entwickeln. Die Konsequenz wäre eine stärker intersektionale denn autonome Frauenbewegung. Es geht um ein verstärktes „Brückenbauen" über Intersektionalitätsgrenzen hinweg, z.B. zwischen gewerkschaftlichen Frauen*strukturen und sozialen Bewegungen.

Die Soziologin *Ingrid Artus* (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) analysiert in ihrem Text *Wenn Frauen* streiken ...* die Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen anhand von drei Beispielen, die vom scheinbaren 'Normalfall' männlicher* Dominanz abweichen: die Besetzung eines von Schließung bedrohten Textilbetriebs durch Näherinnen im ländlichen Nordfrankreich (1975), der Streik von outgesourcten, überwiegend weiblichen Servicekräften der britischen Luftwaffe (2013) um höhere Löhne und Anerkennung ihrer langjährigen Berufserfahrung sowie der Streik in den kommunalen Sozial- und Erziehungsdiensten in Deutschland im Jahr 2015 für die tarifpolitische Aufwertung eines Frauen*berufs. Artus hebt als gemeinsames Moment dieser Arbeitskämpfe hervor, dass sie bei den Protagonistinnen zur Wahrnehmung gesteigerter Selbstwirksamkeit führten und ihr politisches Bewusstsein teilweise nachhaltig prägten. Dabei kommt es zur Verschiebung der Konnotation der politischen Öffentlichkeit als 'männlichem' und von Privatheit als 'weiblichem' Ort. Mit der Einforderung basisdemokratischer Mitbestimmung über den Streikverlauf zeichnete sich zudem beim Erzieher*innen-Streik ein kollektiver Lern- und Selbstermächtigungsprozess ab, der die männliche Gewerkschaftshierarchie herausforderte.

Auf das erste Kapitel mit eher generalisierenden Perspektiven auf kollektive Arbeitskämpfe als Geschlechterkämpfe folgt ein zweiter Abschnitt, in dem die Konfliktlinien in historischer Perspektive betrachtet werden. Anhand exemplarisch ausgewählter Berufsgruppen von der Frühen Neuzeit bis ins 20. Jahrhundert werden genderpolitisch bedeutsame Auseinandersetzungen zwischen unterschiedlichen Konfliktparteien aufgezeigt. Schlaglichtartig macht dies deutlich, wie die Analyse von wirtschaftlichen, politischen und kulturell bedingten Veränderungen entlang der Kategorie Gender weiterführende Erkenntnisse über die Konstruktion von Geschlecht in Arbeitsprozessen ermöglicht. Zudem macht diese Vorgehensweise den Blick frei für Handlungsspielräume und Protestformen jenseits zünftischer oder gewerkschaftlicher Organisationsbestrebungen.

Die Historikerin *Muriel Gonzales Athenas* (Ruhr-Universität Bochum) weist in ihrem Beitrag über *Kölner Handwerkerinnen und Kauffrauen in der Frühen Neuzeit* nach, wie diese auch über das Spätmittelalter hinaus in Zünften arbeiteten und umfassende Rechte besaßen, die sie bei drohender Einschränkung offensiv verteidig-

ten. Sie untersucht Konflikte von Handwerkerinnen und Kauffrauen im Gold- und Tabakhandel und in der Textilproduktion, bei denen diese in Auseinandersetzung mit dem städtischen Rat, den Zünften sowie anderen Handwerkszweigen traten und als handelnde Subjekte fassbar werden, die gezielt eigene Strategien verfolgten. Das Fazit der Untersuchung führt zu der Erkenntnis, dass die Geschlechtszugehörigkeit im frühneuzeitlichen Handel und für die Ausübung eines Handwerks nur eine untergeordnete Rolle spielte und in den zeitgenössischen Quellen nicht den primären Bezugspunkt darstellte. Andere Kategorien wie Fremdheit oder Religionszugehörigkeit waren weit ausschlaggebender für den Zugang zu Arbeitsressourcen.

Die Historikerin *Mareike Witkowski* (Carl von Ossietzky Universität Oldenburg) untersucht die prekäre Situation von *Hausgehilfinnen im 20. Jahrhundert*. Dabei sieht sie die primären Konfliktlinien weniger zwischen Arbeitgeberin (Hausfrau) und Arbeitnehmerin(Hausgehilfin) als vielmehr zwischen den unterschiedlich ausgerichteten Berufsverbänden, die gegensätzliche Ziele verfolgten: gesetzliche Absicherung der Hausgehilfin versus Stärkung der Familie als „Hort der Sittlichkeit". Dies und die erschwerte kollektive gewerkschaftliche Organisierung aufgrund der persönlichen Bindung an die Arbeitgeberin ließen kaum Verbesserungen der Situation von Hausgehilfinnen in der Weimarer Republik wie auch in den ersten Jahrzehnten in der Bundesrepublik zu. Gerade diese nahezu ausschließlich unter Frauen* unterschiedlicher Klassen und Schichten ausgetragenen Konflikte machen deutlich, durch welche weitergreifenden Faktoren außer der geschlechtlichen Zuordnung Frauen* definiert wurden und werden.

Der Historiker *Robert Wolff* (Goethe-Universität Frankfurt/Main) befasst sich mit Ansätzen „revolutionärer" Betriebsarbeit, die im Kontext der Studentenbewegung, aber auch der aufbrechenden „Neuen Frauenbewegung" Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre entstanden. *Die Frauengruppe des Revolutionären Kampfes* versuchte Arbeiterinnen in verschiedenen Frankfurter Betrieben zu organisieren. Anhand zeithistorischer Dokumente sowie Interviews mit Protagonistinnen der Gruppe wird ein Bild entworfen von den Methoden sowie Schwierigkeiten dezidiert linker Mobilisierungsaktivitäten im Bereich weiblicher Industrie- und Büroarbeit. Insgesamt ermöglichte die Betriebsarbeit es aber, *Frauenemanzipation als kollektiven Lernprozess* zu organisieren und zu erfahren.

Eine bislang wenig genutzte Perspektive nimmt der Medizinhistoriker *Pierre Pfütsch* (Institut für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung Stuttgart) in seinem Beitrag *Männlichkeit im Rettungsdienst* ein, indem er die Konstruktion von Männlichkeiten untersucht. Retrospektive Interviews zeugen von Vorbehalten gegenüber weiblichen Rettungskräften, die im Zuge der Professionalisierung des Rettungsdienstes in den 1970er und 80er Jahren Einzug hielten. Daneben verweist Pfütsch auf weitere Konflikte aufgrund geschlechtsspezifischer Zuordnungen und Erwartungshaltungen im Arbeitsverhältnis zwischen Rettungssanitätern und Not-

ärztinnen, da nun die Männer* in der niedrigeren beruflichen Position standen. Dem Autor gelingt es, die Konflikte mithilfe Raewyn Connells Konzept der hegemonialen Männlichkeit zu analysieren.

Die Historikerin *Alicia Gorny* (Institut für soziale Bewegungen/Haus der Geschichte des Ruhrgebiets) beschäftigt sich mit der *Fraueninitiative Hattingen*, die sie als den „unsichtbaren Motor" beim Kampf um den Erhalt der Henrichshütte 1987/88 im Ruhrgebiet bezeichnet und dadurch das gewerkschaftliche Narrativ des allein männlich geführten Arbeitskampfs in Frage stellt. Anhand von Interviews mit den beteiligten Aktivistinnen und unter Hinzuziehung weiterer Quellen arbeitet sie heraus, inwiefern die Kategorie Geschlecht die Vorgehensweise und den Einfallsreichtum der Protestbewegung beeinflusste und welche neuen Gestaltungsräume dadurch geschaffen wurden. Letztendlich soll dadurch mit hegemonialen Erinnerungsdiskursen gebrochen, und es sollen die von Frauen* jenseits gewerkschaftlicher Organisation geführten Kämpfe ins Bewusstsein gerufen werden.

Henrike Voigtländer (Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam) untersucht in ihrem Text *Ist ein Mann denn plötzlich eine Null?* Konflikte um Gleichberechtigung in Betrieben der DDR. Anhand historischer Dokumente aus Betrieb und Partei, aber auch mittels literarisch-fiktionaler Quellen erforscht sie „männliche Reaktionen" auf Maßnahmen der DDR-Frauenförderung, etwa das Frauensonderstudium oder den Hausarbeitstag. Dabei erarbeitet sie eine Art Mikroanalyse des Antifeminismus vor dem Hintergrund eines meritokratischen Gerechtigkeitsverständnisses, das die meist von Frauen* geleistete Reproduktionsarbeit systematisch verkannte. Es wird die weit verbreitete Angst deutlich, dass Maßnahmen zur Frauenförderung auf Kosten des sozialen Status von Männern* gehen könnten. Die Frage, inwiefern Gleichstellungsmaßnahmen männliche Identitäten angreifen, kann sicherlich als wichtiges Thema zukünftiger Männlichkeitsforschung gelten.

Der dritte Abschnitt des vorliegenden Bandes befasst sich schließlich mit aktuellen Arbeitskonflikten in Bereichen feminisierter Erwerbsarbeit. Angesichts geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmärkte sind dies v.a. Dienstleistungsberufe, etwa in der Kinderbetreuung, der Altenpflege, aber auch Büroberufe (z.B. Sekretariatsarbeit) und das Feld körpernaher Dienstleistungsarbeit (z.B. Friseurinnen). Interessant sind dabei nicht nur die teils differenten Logiken der Interessenvertretung und die Machtressourcen in den verschiedenen Berufen. Es gibt auch ähnliche oder übereinstimmende Momente. So wird als Ursache für die oft schwierige Kollektivierung von Interessenlagen in stark feminisierten Erwerbsbereichen wiederholt auf die individualisierten und stark prekarisierten Arbeitssituationen verwiesen. Auch das spezifische Berufsethos spielt als Erklärungsmoment eine wichtige Rolle.

Gabriele Fischer, Tanja Höß und Isabelle Riedlinger (Hochschule Esslingen) werfen in ihrem Beitrag *Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch?* die Frage auf, warum es hier trotz Fachkräftemangel eher selten zu organisierten Arbeitskämpfen

kommt. Die Autorinnen kommen auf Basis von Betriebsfallstudien in der stationären Alten- und Krankenpflege zu dem Ergebnis, dass zur Bewältigung der Überlastung auf weiblich konnotierte Sorgeverantwortung rekurriert wird, was Grenzziehungen und Konfliktbereitschaft behindere. Als legitimer Grund zur Abgrenzung gegen überbordende berufliche Anforderungen gälten nur Care-Aufgaben im Privaten. Daneben beobachten die Autorinnen individualisierte Strategien wie Zeitarbeit oder Kündigungen. Betriebsräte oder Mitarbeitenden-Vertretungen scheinen für Pflegekräfte eine geringe Rolle bei der Interessenvertretung zu spielen. Die Befragten erhoffen sich stattdessen eine Aufwertung ihrer innerbetrieblichen Position von Professionalisierungsbestrebungen, wie z.B. der Bildung von Pflegekammern.

Auf die Suche nach Antworten auf die Frage, warum trotz Pflegenotstand Arbeitskämpfe und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege weitgehend ausbleiben, begeben sich auch *Katja Schmidt und Clarissa Rudolph* (OTH Regensburg). Hierfür entwickeln sie in ihrem Text über *Vergeschlechtlichung und Interessenpolitik in Careberufen* eine Perspektive, die das Verhältnis von Care-Arbeit, kollektiven Interessen und politischem Framing in den Mittelpunkt rückt. So wird sichtbar, dass eine stärkere Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen bei der Weiterentwicklung der Interessenvertretungen von Pflegekräften ein vielversprechender Weg sein könnte. Denn das Geschlechterverhältnis ist zentral sowohl hinsichtlich Strategien der Förderung der Berufsautonomie der Pflege und der Erschließung seitens der Gewerkschaft als auch zum Verständnis der grundlegenden privat-öffentlichen Organisation von Care und ihrer Veränderbarkeit. Entsprechend sollten Lösungen für die strukturellen Probleme der Pflege in der Verknüpfung unterschiedlicher Politikfelder verortet werden.

Die kanadische Juristin *Anne-Julie Rolland* analysiert in ihrem Beitrag *The Collective Representation and Organization of Home Childcare Providers in Quebec: Inspiration of an Ongoing Struggle* die langjährigen Kämpfe um kollektive Interessenvertretung durch (überwiegend weibliche) Tagesmütter. Die gewerkschaftliche Organisierung von formal selbständigen Tagespfleger*innen widersprach einer Grundregel des kanadischen Arbeitsrechts ('ein Betrieb, eine Gewerkschaft'). Versuche, die Anerkennung ihres von staatlicher (Ko-)Finanzierung abhängigen Beschäftigungsstatus rechtlich zu erstreiten, scheiterten. 2009 wurde schließlich ein Gesetz verabschiedet, das lokale staatliche Koordinierungsstellen als fiktive Arbeitgeber der Tagespfleger*innen anerkennt und so ihre gewerkschaftliche Organisierung sowie Tarifverhandlungen ermöglicht. Zentrale Aspekte, wie z.B. Arbeitszeiten, bleiben jedoch ausgenommen. Rolland diskutiert diese und ähnliche Regelungen in den USA im Hinblick auf ihre Chancen für die Interessenvertretung von bezahlten Hausarbeiter*innen ('domestic workers'). Das Beispiel könnte unseres Erachtens auch interessant für andere Länder sein.

Die Politikwissenschaftlerin *Carmen Strehl* stellt eine *geschlechtersensible Untersuchung von Organizing-Kampagnen der Gewerkschaft ver.di im Dienstleistungsbereich*

vor. Sie vergleicht anhand der Kampagne „Starke Kita" (2011) und eines Organizing-Projekts in einem Logistikzentrum von Amazon (2011–2012) Organizing-Prozesse in eng personenbezogenen, weiblich konnotierten bezahlten Care-Tätigkeiten mit geschlechtlich nicht eindeutig konnotierten, lose personenbezogenen Tätigkeiten in der Logistik. Carmen Strehl kommt zu dem Ergebnis, dass die 'Übersetzung' der von den Beschäftigten geschilderten Probleme in gewerkschaftliche Forderungen im tayloristisch organisierten Logistik-Zentrum deutlich besser gelang als bei der Kita-Kampagne. Sie führt dies darauf zurück, dass der von ver.di zugrunde gelegte Arbeitsbegriff kaum auf die Charakteristika eng personenbezogener Dienstleistungen eingehe. Zudem werde die Reproduktionssphäre weitgehend ausgeblendet, was Folgen für die Mobilisierbarkeit der Beschäftigten habe.

Den *Zusammenschluss von Hochschul-Sekretärinnen in informellen Netzwerken* und deren Potenzial für eine Kollektivierung von Arbeitskonflikten untersucht die Soziologin *Jule Elena Westerheide* (Universität Duisburg-Essen). Sie zeigt auf, dass die neu aufgebauten oder reaktivierten Netzwerke zugleich der Professionalisierung, der gemeinsamen Bewältigung der veränderten Arbeitsaufgaben sowie der universitätsinternen Positionierung als Berufsgruppe mit gestiegenen Ansprüchen an Arbeit und Beschäftigung dienen. Anhand der Auswertung von Interviews mit Sekretär*innen aus solchen Netzwerken argumentiert sie, dass Sekretariatsnetzwerke erstens das Potential haben auch die gewichtigen Leistungsgerechtigkeitsansprüche der Sekretär*innen aufzugreifen und zweitens die bislang individualisierten Arbeitskonflikte um eine höhere tarifliche Eingruppierung kollektivieren könnten.

Die Soziologinnen *Renate Liebold und Silke Röbenack* (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) widmen sich einem typischen 'Frauenberf', über den bislang kaum arbeitssoziologische Studien vorliegen: Es geht um Friseurinnen. Anhand von narrativen Interviews und teilnehmender Beobachtung in Friseurstudios beschreiben sie die Arbeitspraxis, Arbeitsbedingungen und Kontextfaktoren dieser *„körpernahen Dienstleistungsarbeit"* im Niedriglohnsegment. Dass es trotz prekärer Arbeitsbedingungen kaum zu kollektiven Kämpfen, sondern primär zu *individualisierter Interessenregulierung* kommt, erklären sie mit den sozialen Beziehungen in Kleinbetrieben, fehlenden Traditionen kollektiver Interessenregulierung, der Möglichkeit (und vielfachen Praxis) von exit-Entscheidungen sowie mit der Verlagerung von Ansprüchen an die Berufsarbeit auf zwischenmenschliche Anerkennung.

In vielen Beiträgen dieses Bandes spielt die Frage eine Rolle, wie sich Frauen* kollektiv organisieren können und sollten, um ihre Interessen zu vertreten. Historisch hat sich die gemeinsame Organisierung von Männern* und Frauen* in einheitlichen Organisationen und Gewerkschaften als effiziente Form kollektiver Interessenvertretung im Bereich der Erwerbsarbeit durchgesetzt. Die zugleich kapitalistische wie patriarchale Geschichte der Lohnarbeit hat Gewerkschaften jedoch historisch als

androzentrisch geprägte Verbände konstituiert (Holland 2019a, 2019b). Welche Schwierigkeiten und Widersprüche entstehen daher, wenn weibliche Beschäftigte versuchen, ihre Interessen innerhalb und mit Hilfe dominant männlich geprägter Organisationen durchzusetzen? (Wo) sind separate Frauenstrukturen und -organisationen sinnvoll? Was passiert aktuell im Spannungsfeld aus ideologischem Gleichstellungsanspruch und praktisch noch immer wirksamer hegemonialer Männlichkeit (Podann 2012) in Gewerkschaften? Welche Maßnahmen und Verhaltensweisen sind hier aus geschlechterpolitischer Sicht sinnvoll? Diese Fragen durchziehen alle Beiträge dieses Bandes, sind jedoch zentral im vierten Abschnitt.

So beleuchtet etwa die Soziologin *Kristin Ideler* (ver.di) *die Gender-Kluft in Gewerkschaften*. In ihrer mikropolitischen Analyse der Umsetzung von *gender mainstreaming* (GM) bei ver.di diagnostiziert sie auf Basis von Interviews mit hauptamtlichen Gewerkschafter*innen fünf Spannungsfelder: Erstens wurde GM zusätzlich zu bestehenden Frauen- und Gleichstellungsstrukturen implementiert, was beide Bereiche in Konkurrenz zueinander brachte. Zweitens stand die top-down Umsetzung von GM im Widerspruch zum basisdemokratischen Anspruch der Gewerkschaft. Drittens wurden verpflichtende Gender-Prüfungen als Bürokratisierung empfunden, was eine Integration in den Arbeitsalltag behinderte. Viertens standen Best Practice-Beispiele mikropolitischen Blockaden in anderen Bereichen gegenüber, was organisationales Lernen blockierte. Dies korrespondierte fünftens mit Unterschieden in der individuellen Aneignung: Nur wenige Akteur*innen konnten GM im eigenen Arbeitsbereich proaktiv umsetzen. Viele konnten eine Genderperspektive nicht konsistent einnehmen oder lehnten GM ab. Im zweiten Teil ihres Artikels diskutiert Ideler, inwiefern die aktuellen Tarifkämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst möglicherweise ein Beispiel für die Überwindung der Genderkluft bei ver.di darstellen.

Ähnliche *Diskrepanzen zwischen gewerkschaftlichem Selbstverständnis und politischer Kultur* fand *Jasmin Schreyer* (Universität Stuttgart) auch *im Organisationsbereich der IG Metall*. Schreyer analysiert auf Basis einer Dokumentenanalyse zunächst das geschlechterdemokratische Selbstverständnis der IG Metall. Anhand von Gruppendiskussionen mit überwiegend ehrenamtlichen IG-Metall-Mitgliedern aus einem Ortsjugendausschuss und einem Frauenarbeitskreis arbeitet die Autorin heraus, dass diese die politische Kultur der IG Metall als vordergründig geschlechtlos, im Kern aber als männlich* wahrnehmen. Während die Jugendgruppe annimmt, dass Frauen* in der IGM Anerkennung über die Anpassung an Männer* erreichen können, verweist die Frauengruppe auf strukturelle Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis. Insgesamt beobachtet Schreyer deutliche Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit der IG Metall: Drängende Probleme wie die Gleichverteilung von Einkommen und Freizeit würden bislang vor allem als 'Frauen*themen' behandelt, was Zweigeschlechtlichkeit reproduziere und eine geschlechtsübergreifende Solidarisierung aller Gewerkschaftsmitglieder erschwere.

Die wissenschaftliche Beraterin *Panchali Ray* (New Delhi) gibt in ihrem Text über *Trade Unions and the Politics of Gender: Nurses and Nursing Attendants in the contemporary city of Kolkata* einen differenzierten Einblick in die gewerkschaftliche Interessenvertretung im indischen Krankenhausbereich: Während sich die meist weiblichen und sozial höher gestellten Krankenpfleger*innen in relativer Distanz zu gewerkschaftlicher Mobilisierung befinden, stehen die Pflegeassistent*innen der Arbeiterbewegung näher und treten entsprechend militanter auf. Ausgehend von den Ergebnissen ihrer qualitativen Untersuchungen geht Ray dabei auch auf die Kritik an den Gewerkschaften ein, die Interessen von Frauen* nicht adäquat zu repräsentieren.

Was ist das Resümee des Bandes? Jedenfalls die Feststellung, dass angesichts des beschränkten Forschungstands allenfalls ein Zwischenresümee gezogen werden kann. Die geschlechtssensible Forschung zum Thema Arbeitskonflikte steht noch am Anfang. Wir beginnen gerade erst damit, die Konturen weiblichen* Interessenhandelns in einer patriarchal geprägten Geschichtsschreibung und Sozialwissenschaft mühsam aufzuspüren. Nur langsam wird deutlich, wie sehr der Einfluss weiblicher* Aktivitäten als „unsichtbare Motoren" (so Gorny in diesem Band) unterschätzt oder im Gedächtnis gar ausgelöscht wurde – und noch immer wird.

Für die historische Forschung kann als Erklärung hierfür sicherlich auch die durch die Diskursanalyse aufgekommene Befürchtung einer Essentialisierung von Geschlecht herangezogen werden. Explizite Forschungen zu „Frauen" in (Arbeits-) Konflikten wurden seit dem 'diskursiven turn' im Vergleich zu den 1980er/90er Jahren kaum mehr in Angriff genommen. Dem politisierten Selbstverständnis der Gründer*innen-Generation des Forschungsbereichs Geschlechtergeschichte lag in der Tat häufig ein essentialistisches Verständnis von Geschlecht zugrunde, das die Existenz eines politischen Subjekts 'Frau' bzw. eines handlungsfähigen Kollektivs 'Frauen' voraussetzte. Berechtigt scheint allerdings die Frage, weshalb gerade in dem Augenblick das Subjekt im historischen Prozess dekonstruiert wurde, als Frauen* in der Historiographie unübersehbar geworden waren. Zu konstatieren bleibt: Werden historische Prozesse ihrer materiellen und personalen Grundlage beraubt, entwickelt die Frauen- und Geschlechtergeschichte auch kein gesellschaftsveränderndes Potential mehr (Bennewitz 2016, 15-20).

Die Beiträge dieses Bandes machen deutlich, dass von einer vermeintlich natürlich gegebenen Gruppe der 'Frauen' nicht auszugehen ist. Vielmehr wird hier untersucht, wie Individuen Teil einer Gruppe wurden und werden, wie die Bildung von Gruppenidentitäten funktioniert(e), wie diejenigen ihre Identität bestimm(t)en, die durch mehrere Einflussfaktoren gekennzeichnet waren und sind. Auch das real Erfahrene wird hier nicht als „natürlich" verstanden, sondern als eine Folge von Konstruktionen. Dennoch waren und sind die handelnden Subjekte von diesen Konstruktionen betroffen, sie reagier(t)en darauf, pass(t)en sich an oder – und darauf liegt ja der Fokus des Bandes – setz(t)en sich dagegen zur Wehr.

In vielerlei Hinsicht deuten die vorliegenden Beiträge eher Forschungsdefizite an, als dass sie diese bereits umfassend bearbeiten könnten: Die meisten Beiträge fokussieren angesichts der eklatanten Forschungslücken in diesem Bereich auf Frauen* als Akteur*innen in Arbeitskonflikten – und auf die damit zusammenhängenden Aushandlungsprozesse von Weiblichkeit. Einige (Voigtländer, Schreyer, Strehl, Ideler) nehmen dezidiert Geschlechterkonflikte in den Blick, die in (Arbeits-)Organisationen durch die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen entstehen. Die explizite Analyse der Rolle von Männern* und Männlichkeit in Arbeitskonflikten erscheint (mit Ausnahme des Beitrags von Pfütsch) dagegen noch weitgehend als Desiderat – auch hier zeigt sich die androzentrische Perspektive der bisherigen Forschung: was als 'normal' gilt, muss scheinbar nicht eigens analysiert werden.

Zudem gelingt es (auch) dem vorliegenden Band sicherlich nur unzureichend, sich von einem tradierten androzentrisch geprägten Arbeitsbegriff zu lösen. Obwohl die Beiträge den Anspruch verfolgen, die Wechselwirkungen zwischen Erwerbsarbeit und nicht kommodifizierten Tätigkeiten systematisch zu beachten, liegt der Fokus des Bandes doch eindeutig auf Arbeitskonflikten im Bereich der Lohnarbeit – und dies, obwohl es in aktuellen feministischen Mobilisierungen Bestrebungen zur Ausweitung des Streikbegriffs auf unbezahlte Arbeit gibt, um fortbestehende Probleme im Geschlechterverhältnis wieder verstärkt zu politisieren.

In Lateinamerika hat die starke Zunahme an Tötungsdelikten gegen Frauen* zu feministischen Kampagnen unter dem Titel NiUnaMenos (wörtlich: nicht eine weniger, also: nicht ein Frauen*-Mord mehr) geführt. In Argentinien rief NiUnaMenos am 19. Oktober 2016 zum feministischen Massenstreik auf (Gago u.a. 2018, 10). Weitere Streikaktionen in anderen lateinamerikanischen Ländern folgten, und am 8. März 2017 wurde erstmals zum weltweiten Frauen*streik mobilisiert. Seitdem wird auch in Deutschland unter dem hashtag #ichstreike8M jährlich am internationalen Frauenkampftag zum Streik aufgerufen. Das Frauenstreikbündnis fordert neben gleichem Lohn für gleiche Arbeit und einer Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe u.a. die Legalisierung von Abtreibung und ein Ende von Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen* und queere Menschen. An die Gewerkschaften wird appelliert, sich mit diesen Forderungen zu solidarisieren – und ebenfalls am 8. März zum Streik aufzurufen.[6] Neben der Problematik, ob und wie sich unbezahlte Arbeit bestreiken lässt, wird mit diesem Streikaufruf ebenso die Frage nach der geschlechterpolitischen Bündnisfähigkeit der Gewerkschaften aufgeworfen, wie dies auch Ingrid Kurz-Scherf in ihrem Beitrag problematisiert.

Eine (noch) systematischere Ausweitung des Blickfeldes und letztlich auch eine Verlagerung der Analyseperspektive wären hier also zukünftig zweifellos wünschens-

6 Gemeinsam auf zum feministischen Streik. https://frauenstreikaufruf.de, abgerufen am 16.03.2020.

wert. Vielleicht könnte dadurch auch ein neuer feministischer Arbeitskampfbegriff entwickelt werden, der neben bezahlter auch unbezahlte Arbeit einschließt. Vielleicht könnte dadurch der Fokus auch noch energischer verschoben werden von einem – Forschungsdefizite kompensierenden – Blick auf Frauen*arbeitskämpfe hin zu systematisch gendersensibler Streik- und Konfliktforschung. Und obwohl der vorliegende Band sicherlich in seiner Gesamtheit als Projekt intersektionaler Analyse gelten kann, wäre zukünftig auch ein noch detaillierterer und umfassenderer Blick auf Verknüpfungen mit weiteren relevanten Ungleichheitsdimensionen (soziale und/oder ethnische Herkunft, Migrationserfahrung, Behinderung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität etc.) wissenschaftlich interessant und politisch wichtig. Denn nur auf diese Weise kann – laut Ingrid Kurz-Scherf in diesem Band – das „Brückenschlagen" zwischen vergeschlechtlichten Arbeitskämpfen und anderen sozialen Bewegungen gelingen. Es bleibt viel zu tun.

Wir bedanken uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den vielen Menschen und Institutionen, die diesen Band ermöglicht haben. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang insbesondere Annette Keilhauer, die die Tagung im März 2019 mit ihrem Engagement erheblich bereichert hat, Charlotte Bühl-Gramer, die als Hausherrin in Nürnberg die Tagungsgäste willkommen hieß, Rainer Trinczek, der sich bereiterklärte, während der Tagung zu moderieren, Sandra Grimminger, Nadja Morgenstern, Rojda Uruk u.a., die als studentische Hilfskräfte die Konferenz begleitet haben. Ebenso bedanken wir uns bei der GEW Mittelhessen, beim Bildungs- und Förderungswerk der GEW im DGB e.V., dem Interdisziplinären Zentrum für Gender-Differenz – Diversität (IZGDD) der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der Rosa Luxemburg Stiftung sowie dem Bezirksfrauenausschuss von ver.di, die mit ihren Beiträgen zur Finanzierung die Tagung möglich gemacht haben.

Literatur

Artus, Ingrid, 2017: Das „ungewöhnlich intensive" Streikjahr 2015, in: Prokla, 47. Jg., Heft 186, März 2017/1, 145-162.

Artus, Ingrid/Bennewitz, Nadja/Holland, Judith 2020: Arbeitskonflikte und Gender – aktuelle und historische Perspektiven. Interdisziplinäre Tagung am 21. und 22. März 2019 in Nürnberg, in: Arbeit Bewegung Geschichte, 19. Jg., H. 1, Januar 2020, 157-162.

Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.), 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen, Hamburg.

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica 2017: Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 24, H. 2, 218-240.

Artus, Ingrid/Rehder, Britta 2017: Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunktheft, in: Industrielle Beziehungen, Jg. 24, H. 2, 131-134.

Bennewitz, Nadja 2016: Gender in Geschichtsdidaktik und Geschichtsunterricht – Einig in der Kontroverse? Einführung, in: Bennewitz, Nadja/Burkhardt, Hannes (Hg.): Gender in Geschichtsdidaktik und Geschichtsunterricht. Neue Beiträge zu Theorie und Praxis (= Historische Geschlechterforschung und Didaktik. Ergebnisse und Quellen Bd. 5) Münster.

Chan, Anita/Siu, Kaxton, 2015: Strikes and Living Standards in Vietnam: The Impact of Global Supply Chain and Macroeconomic Policy, in: Artus, Ingrid/Blien, Uwe/Holland, Judith/Phan, thi Hong Van (eds.); Labour Market and Industrial Relations in Vietnam, Baden Baden, 301-335.

Gago, Verónica/Gutiérrez Aguillar, Rachel/Draper, Susana/Menéndez Díaz, Mariana/Montanelli, Marina/Bardet, Marie/Rolnik, Suely (Hg.), 2018: 8M. Der Grosse feministische Streik. Konstellationen des 8. März. Wien u.a.

Henninger, Annette (2017): Geschlechterpolitische Verschiebungen in der deutschen Mindestlohndebatte: 'Equal pay' für Frauen oder für männliche Leiharbeiter? In: Industrielle Beziehungen Jg. 24, H. 2, 135-155.

Holland, Judith, 2019a: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich. Reihe: Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 9. Hg. v. Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz. Baden-Baden.

–, 2019b: Gewerkschaften und Geschlechter(un)gleichheit: Historische Einblicke, aktuelle Befunde und Handlungsperspektiven, in: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.); Interessenvertretung und Care – Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Reihe: Arbeit – Demokratie – Geschlecht, Münster, S. 94-109.

Ngai, Pun/Lee, Ching Kwan et al., 2010: Aufbruch der zweiten Generation. Wanderarbeit, Gender und Klassenzusammensetzung in China, Berlin/Hamburg.

Podann, Audrey-Catherine 2012: Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften, Berlin/Toronto.

Silver, Beverly J., 2005: Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870, Berlin/Hamburg.

Zwischenfälle – Hörgeschichte auf Radio Z. Sendereihe über die beunruhigende Aktualität der Vergangenheit (2017ff.), von Nadja Bennewitz und Michael Liebler, abrufbar unter: https://zwischenfaelle.radio-z.net/.

I. Kollektive Arbeitskämpfe als Geschlechterkämpfe – generalisierende Perspektiven

Gisela Notz

Die Geschichten von Frauenstreiks und streikenden Frauen: *„Das vierte „K" heißt Kampf"*

Der erste Frauenstreik soll – glaubt man den Überlieferungen des griechischen Stückeschreibers Aristophanes – durch den Aufruf von Lysistrate zur Heeresauflösung im Peleponnesischen Krieg um 400 vor Christi ausgelöst worden sein. Er soll sogar erfolgreich gewesen sein, denn Männer, Gefährten und Gespielen gaben im 20. Jahr des Krieges angesichts des angedrohten oder praktizierten Liebesentzugs der Frauen klein bei und verkündeten den Frieden (Aristophanes o.J., 401–460). So weit will ich in der Geschichte allerdings nicht zurückgehen. Dies zumal eine Zeithistorikerin solchen Narrativen gegenüber skeptisch sein muss, weil sie in Wirklichkeit vielleicht einer Männerphantasie entsprungen sind, für die es weder Dokumente noch ZeitzeugInnen gibt.

Sicher hat jedoch der Frauenstreik eine ebenso lange Geschichte wie der Streik der Männer. Arbeitskonflikte gibt es (nicht erst) seit es Lohnarbeit gibt. Sinn und Zweck von Arbeitskämpfen ist es, gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne durch Tarifverhandlungen zu erreichen. Damit Beschäftigte und ihre Gewerkschaften sie durchsetzen können, ist der Streik als Druckmittel unverzichtbar. Das Recht zu streiken wurde deshalb in langen, für die ArbeitnehmerInnen oft opfervollen Auseinandersetzungen errungen.

Ingrid Artus und Jessica Pflüger (2015, 92) verweisen darauf, dass die Geschichte von Arbeitskonflikten und Streiks innerhalb der Industriesoziologie relativ gut erforscht ist. Was fehlt, seien geschlechtsspezifische Analysen. Tatsächlich taucht in den meisten Streikanalysen und -statistiken Geschlecht als Analysekategorie nicht auf. Das mag damit zusammenhängen, dass das streikende Subjekt per se männlich gedacht wird. Besaßen Frauen lange als „Arbeitspersonen" keinen Subjektstatus, weil Frauen in der Erwerbsarbeit traditionell nicht oder nur vorübergehend bis zur Familiengründung vorgesehen waren, so trifft das erst recht bei der Betrachtung von Arbeitskämpfen zu.

In diesem Beitrag soll es vor allem um die zu Unrecht vergessenen Frauen gehen, die an Streiks beteiligt waren, und um Frauenstreiks, die der historischen Arbeiterbewegung oft erst ihren Schwung gaben. Ihr Einsatz, ihre Forderungen und ihre

Wirkungen haben sich im Laufe der Zeit und mit zunehmendem Erstarken der Frauenbewegung geändert.

Zunächst sollen verschiedene Definitionen von Streiks aufgezeigt werden und anschließend strukturelle Einflüsse auf Streiks behandelt werden. Schließlich geht es darum, einen Blick in die Geschichte von Frauenstreiks zu werfen. Sinnvoll erscheint eine Unterscheidung zwischen

- Streiks, die hauptsächlich von Frauen ausgelöst und getragen wurden (Kap. 3.1),
- 'reinen' Frauenstreiks (Kap. 3.2),
- Streiks, bei denen streikende Männer durch Frauen unterstützt wurden (Kap. 3.3), sowie
- Frauenstreiks, denen ein erweiterter Streikbegriff zugrunde liegt (Kap. 3.4).

Mit den zu den vier Unterpunkten ausgesuchten Beispielen beziehe ich mich vor allem auf den deutschsprachigen Raum, bei der Darstellung der Streiks in den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg hauptsächlich auf die BRD. Dabei geht es mir um exemplarische Kämpfe zum Thema „Streik, Klasse und Geschlecht", die auch heute noch oder wieder wichtig sind.

Was versteht man unter Streik?

Im Arbeitskampf treffen die aus der kapitalistischen Unternehmensverfassung hergeleiteten Gegensätze der Ziele und Interessen von Unternehmern und ArbeiterInnen und deren Gewerkschaften aufeinander. Unter Streik wird im Allgemeinen „die befristete kollektive Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern zur Durchsetzung geforderter Arbeits- und Einkommensverhältnisse" verstanden (Boll 2003, 478). Zentrale Merkmale des Streiks sind zeitliche Befristung, Kollektivität und Ereignishaftigkeit (Tenfelde/Volkmann 1981, 17), die mit dem Ziel verbunden werden, eine vertraglich festgelegte Übereinkunft (in Deutschland einen Tarifvertrag) zu erzielen oder gegen spezielle Missstände zu protestieren. Damit wird der Gegenstandsbereich auf organisierte Formen von Arbeitskonflikten, die sich auf eine Verbesserung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen beziehen, beschränkt. Streiks sind danach eine Widerstandsmethode, „bei der durch Entzug der Arbeitskraft Druck auf eine ausbeutende Gruppe ausgeübt wird, um die Interessen der Streikenden durchzusetzen" (Kempter/Kugler 2019, 1), die die ausgebeutete Gruppe verkörpert. Ein Streik ist also auch immer ein Kampf der Klasse der Unterdrückten gegen die Klasse der Unterdrücker.

Nach deutschem Recht darf der Arbeitskampf nur als letztes Mittel eingesetzt werden. „Kampfparteien müssen zuvor versucht haben, sich gütlich zu einigen, und dieser Versuch muß erkennbar fehlgeschlagen sein" (Kißler u.a. 1997, 26). Nach dieser Definition sind dezentralere und andere Formen von Arbeitskämpfen (z.B. Absentismus, Arbeit nach Vorschrift, Petitionen, Leistungsverweigerung, Verweige-

rung von Überstunden, Massenkündigung) nicht vorgesehen. Dieser Streikbegriff schließt auch nicht durch die Gewerkschaften organisierte Streiks aus, die sich auf unbezahlte Arbeitsbereiche jenseits der unmittelbaren Erwerbssphäre beziehen, wie etwa Hausarbeitsstreiks, Sexstreiks und Gebärstreiks (Paulus 2008) und Streiks von „ehrenamtlich" und „freiwillig" Arbeitenden (Notz 2012) sowie Schul- und Studierendenstreiks oder solche, bei denen sowohl die Arbeit im Produktionsbereich als auch diejenige im Reproduktionsbereich bestreikt werden soll (Notz 1995). Diese Exklusion verhindert die Sichtbarmachung von Kämpfen, die ebenso interessant sind wie „reine" Arbeitskämpfe, da sie oft Ausdruck geringer Machtressourcen und erheblicher Probleme kollektiver Organisierung sind, wie sie für Erwerbsarbeit in Arbeitsmarktsegmenten, die vor allem durch Frauen besetzt sind, typisch sind (vgl. Briskin 2012).

Noch problematischer erscheint die Unterscheidung zwischen Arbeitskampf und politischem Kampf durch die Gewerkschaften. Dennoch entbrennt noch heute eine scharfe juristische Kontroverse um das Streikrecht der Gewerkschaften im Fall eindeutig politischer, d.h. an den Gesetzgeber gestellter, Forderungen. Sie entzündete sich erneut im Vorfeld des 8. März 2019, als es in der BRD um die Organisierung des Frauen*streiktags ging (Wolter/Wischnewski 2019). Hartnäckig hält sich das Gerücht, dass politische Streiks für die Gewerkschaften verboten seien. Offiziell ist das nicht der Fall. Nach dem Grundgesetz gibt es keine Einschränkungen. Allerdings hat das Freiburger Landesarbeitsgericht 1952, als Beschäftigte der Zeitungsbetriebe für mehr Rechte im Betriebsverfassungsgesetz streikten, politische Streiks als illegitim bezeichnet. Vor und auch nach 1952 sind zahlreiche politische Streiks durch die Gewerkschaften unterstützt und durchgeführt worden oder sie haben sie zumindest nachträglich mitgetragen. Zum Beispiel riefen die Gewerkschaften 1948 zum großen „Demonstrations- und Generalstreik" mit der Forderung zur Bekämpfung der unerträglichen wirtschaftlichen Verhältnisse auf. Und am 22. September 1993 hieß es im Aufruf der ÖTV zu den Protestaktionen gegen den Sozialabbau: „Der Hauptvorstand der Gewerkschaft ÖTV ruft alle Mitglieder auf: Beteiligt Euch an Demonstrationen und Protestveranstaltungen der Gewerkschaften, auch während der Arbeitszeit. Bezieht Position gegen den sozialen Kahlschlag der Bundesregierung" (Steinmeister 1993, 3).

Das ging wesentlich weiter als der Aufruf zum Klimastreik am 20. September 2019. Mehrere Unternehmen haben im Fall des letzteren ihre Teilnahme angekündigt. Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di rief zur Teilnahme auf, auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) erklärte seine Unterstützung. Beide schlossen jedoch einen „echten Streik" im Sinne einer Arbeitsniederlegung kategorisch aus. Der DGB verwies auf das „geltende Arbeitsrecht" und empfahl, sich für die Teilnahme an Demonstrationen frei zu nehmen und ver.di sprach von „ausstempeln" (Fridays for Future 2019).

2. Strukturelle Einflüsse auf Streiks

Erfolg und Misserfolg von Streiks und deren Ergebnisse hängen nicht nur von der Kampfkraft der Streikenden selbst sowie dem Machtverhältnis zwischen den unmittelbaren Kontrahenten ab, sondern auch von externer Unterstützung z.B. durch PartnerInnen, durch Gruppen sozialer Bewegungen, Parteien, Öffentlichkeit, Presse und andere Medien. Die Hürden für Frauen, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, waren im 19. Jahrhundert hoch. Bis 1908 galt das Preußische Vereinsgesetz von 1850, nach dem Frauen sich nicht in politischen Parteien und Vereinen betätigen konnten (Delius 1891, 28f.). Zudem mussten Vorbehalte bei den männlichen Kollegen abgebaut werden. Die ersten Gewerkschaften, die Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden, waren Verbände männlicher Facharbeiter und lehnten mehrheitlich die Frauenerwerbsarbeit ab (Robak 1994, 17), vor allem um die „Lohndrückerei"[1] zu vermeiden, aber auch, weil es ihnen wichtig war, dass die nach Geschlechtern differenzierte Arbeitsteilung beibehalten wurde. Noch 1872 wurde auf dem Erfurter Gewerkschaftskongress beschlossen, „gegen alle Frauenarbeit in den Fabriken und Werkstätten zu wirken und dieselbe abzuschaffen" (Lion 1926, 30). Frauen galten ohnehin als schwer organisierbar. Ihnen wurde unterstellt, dass sie ihre Erwerbsarbeit als etwas Vorübergehendes empfinden, weil sie nach der Heirat und Familiengründung den Betrieb wieder verlassen und daher keine Veranlassung sähen, sich für bessere Arbeitsbedingungen zu engagieren. Untersuchungen zeigen, dass in Westdeutschland trotz zunehmender Erwerbsbeteiligung seit den 1970er Jahren immer noch nur etwa halb so viele Frauen wie Männer gewerkschaftlich organisiert sind (Gumbrell-McCormick/Hyman 2013, 54).

Hausfrauen, die bis in die 1970er Jahre einen signifikanten Anteil an den verheirateten Frauen stellten, wurden in gesellschaftlich relevante Arbeitskämpfe nicht einbezogen, weil sie nicht am Prozess der außerhäuslichen gesellschaftlichen Arbeit beteiligt waren und sich nicht gewerkschaftlich organisieren konnten. Andererseits haben Fabrikherren immer wieder die Arbeiterfrauen aufgefordert, ihre Männer zur Arbeit zu schicken, indem sie mit Aussperrung und damit mit dem Hungertod der Familie drohten (Wolf-Graaf 1981).

3. Ein Blick in die Geschichte streikender Frauen

Die männlichen Kollegen zeigten auch kaum Interesse an der gewerkschaftlichen Organisierung der Arbeiterinnen. Kämpfende Frauen waren in den Fabriken nicht

1 Frauen wurden von den Arbeitgebern wegen der niedrigeren Löhne, die sie meist gegenüber Männern erhielten, oft bevorzugt eingestellt, was dann wieder zur Folge hatte, dass die Löhne der Männer „gedrückt" wurden.

vorgesehen. Zu den am längsten tradierten Bildern von scheinbar natürlicher Männlichkeit und Weiblichkeit gehört der Dualismus des kämpfenden Mannes und der friedfertigen Frau. Dennoch waren Frauen, auch wenn sie seltener als Männer gewerkschaftlich organisiert waren, seit es Arbeitskämpfe gibt immer auch an ihnen beteiligt oder standen sogar im Zentrum des Geschehens (vgl. Notz 1994). In den historischen Überlieferungen tauchen sie selten auf und noch seltener wurden Frauen als gleichrangige Kolleginnen gesehen. Bestenfalls galten sie als Unterstützerinnen, brachten die Verpflegungskörbe an die Fabriktore oder kämpften 'an der Seite der Männer'. Das galt oft auch dann, wenn die Mehrzahl der streikenden Personen Frauen waren. Es verwundert nicht, dass sie bei 'reinen' Frauenstreiks kaum auf die Unterstützung der Männer rechnen konnten. Umgekehrt konnten streikende Arbeiter sich nicht selten auf die Solidarität 'ihrer' Frauen verlassen und mitunter wurden sie mit ihren Durchhalteparolen zum „Motor" der Arbeitskämpfe (vgl. Gorny in diesem Band).

3.1 Streiks die mehrheitlich von Frauen ausgingen

Dort, wo Frauen die Mehrzahl der Streikenden stellten, waren meist Männer diejenigen, die den Streik anführten und ihre Interessen vorrangig in die Streikverhandlungen einbrachten. Wenn Frauen von Aussperrung betroffen waren, fanden sie ebenfalls oft wenig Unterstützung der männlichen Kollegen. Die Männer sorgten für *ihre* Arbeitsplätze. Betroffene Frauen kehrten zu allen Zeiten oft nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Fragte man nach ihrem Verbleib, so wurden meist „familiäre Gründe" für das Fernbleiben angegeben (Rinberger 2002, 26). Sie sind offensichtlich auf ihren „zweiten Arbeitsplatz" also zur Haus- und Sorgearbeit zurückgekehrt.

3.1.1 Der Weberaufstand 1844 in Schlesien

Einer der bekanntesten und ältesten Arbeitskämpfe in Deutschland – zumindest soweit sie überliefert und in die Geschichte eingegangen sind – ist der sogenannte 'Weberaufstand' im Zuge der Industrialisierung in Schlesien von 1844. Er wurde auch später immer wieder aktuell, weil die AkteurInnen, die im Zusammenhang mit Technisierung und Mechanisierung gestreikt haben, oft als 'Maschinenstürmer' bezeichnet werden. Tatsächlich hatte sich um die Mitte des 19. Jahrhunderts die Tuchproduktion stark verändert: Wurden Tücher und Stoffe bisher von einzelnen WeberInnen in Heimarbeit hergestellt, verlagerte sich die Produktion jetzt zunehmend in Fabriken mit mechanischen Webstühlen. Textilien konnten so schneller und damit preisgünstiger gewebt werden. Die heimarbeitenden WeberInnen bekamen für ihre Waren deshalb immer weniger Geld. Viele Familien gerieten in große Not, zumal auch Missernten in den 1840er Jahren dazu führten, dass Lebensmittel immer teurer wurden.

Obgleich in den Überlieferungen meist vom 'Weberaufstand' berichtet wird, war dieser erste große Streik in der Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung

ein Streik, der vor allem durch heimarbeitende Frauen organisiert und getragen war. Sie revoltierten, wie aus einem Bericht im „Westfälischen Dampfboot" vom 29. April 1848 hervorgeht, 1844 keinesfalls lediglich gegen die neuen Maschinen, durch die sie um ihr täglich Brot fürchteten, sondern sie kämpften gleichzeitig für höhere Löhne, bessere Arbeits- und Lebensbedingungen und auch dafür, dass die weniger werdende (bezahlte) Arbeit anders verteilt werden sollte, so dass nicht „ein großer Teil der Menschen brodlos werden müßte" (zit. nach Notz 1995, 19). Um zu erreichen, dass alle Menschen existenzsichernde Arbeit finden, wären nach der Meinung der ArbeiterInnen zwei Voraussetzungen notwendig gewesen: erstens eine 'richtige' Volksregierung und zweitens die Verständigung der ArbeiterInnen über ihre gemeinsamen Interessen und daraus folgend die Organisierung der abhängig Beschäftigten (ebd.). Die meisten männlichen Mitglieder des Deutschen Textilarbeiterverbandes (DTAV) waren allerdings der Meinung: „Nur ein Verbot der Fabrikarbeit verheirateter Frauen würde diesen selbst Verbesserungen, zugleich den Männern Entlastung bringen" (Lüdtke 1991, XIII). Damit folgten sie der These der „Lohndrückerei" durch die Frauenlohnarbeit, reduzierten Frauen aber auch auf ein 'Anhängsel' des Mannes und wehrten deren Wunsch nach eigenem Einkommen und Eigenständigkeit zugunsten ihrer Bequemlichkeit – von einer Hausfrau versorgt zu werden – ab. Der 'Weberaufstand' wurde blutig niedergeschlagen. Der hohe Anteil der Frauen an den Textilarbeitenden blieb bestehen. Ähnliche Probleme tauchten auch bei späteren Arbeitskämpfen, die mit Rationalisierungsschüben verbunden waren, auf.

3.1.2 Der Streik der Textilarbeiterinnen in Crimmitschau

Auch der berühmte „Streik der Textilarbeiter", die vom August 1903 bis Januar 1904 in Crimmitschau (Sachsen) den Zehnstundentag und eine Lohnerhöhung durchsetzen wollten, war – wie es in der sozialdemokratischen Frauenzeitung „Die Gleichheit" (1904, 15) nachzulesen ist – ein Streik der Textilarbeiterinnen. 80 bis 90 Prozent der Streikenden waren Frauen. In Crimmitschau waren die Textilarbeiterinnen – anders als in anderen Betrieben – erstaunlich gut organisiert. Die Zahl der gewerkschaftlich organisierten Frauen übertraf sogar die der Männer. Im 29-köpfigen „großen Streikkomitee" von 1903 waren dennoch nur sechs Weberinnen und Näherinnen vertreten. Die zentrale Kampfparole der Frauen lautete: „Eine Stunde für uns! Eine Stunde für die Familie! Eine Stunde fürs Leben!" Obwohl Frauen überall als Hauptaktivistinnen auftraten und nicht selten als Streikposten verhaftet und misshandelt wurden, ermutigte die Textilarbeitergewerkschaft die Streikenden mit Flugblättern, mit denen sie aufgefordert wurden, sie sollten „zusammenstehen wie ein Mann" (Deutscher Textilarbeiterverband 1928, 187). Auch die sozialdemokratischen Genossen organisierten eine „Sympathiekundgebung für die streikenden Textilarbeiter", bei denen sie „den kämpfenden Brüdern vollen Erfolg" (Hervé u.a.

1985, 499) wünschten. Ohne die 'streikenden Schwestern' hätten sie es wohl kaum geschafft. Die vom Streik betroffenen Unternehmer beantworteten den Streik von Crimmitschau mit Aussperrungen von 8.000 Beschäftigten. Sie konnten mit der Unterstützung durch den Zentralverband der Textilarbeiter, den Centralverband Deutscher Industrieller und durch die Behörden und einflussreiche Kirchenvertreter rechnen. Die Behörden gingen hart gegen Streikposten vor und verhängten sogar „den kleinen Belagerungszustand" über Crimmitschau.

Was den Frauen fehlte, war die Unterstützung anderer Gewerkschaften (Deutscher Textilarbeiterverband 1928, 9). Die Vorsitzenden männlich dominierter Gewerkschaften hatten kein Interesse daran, Gelder ihrer eigenen Organisation an den Textilarbeiterverband abzugeben, der nur wenig Geld besaß, weil die Frauen aufgrund ihrer geringen Löhne nur kleine Beiträge zahlten (Notz 1994, 23). Als immer mehr Streikbrecherinnen „von außen" nach Crimmitschau kamen, riefen die Vorsitzenden der beteiligten Gewerkschaften im Januar 1904 dazu auf, den Streik ergebnislos zu beenden, gegen den Willen der Mehrheit der Streikenden. Am 18. Januar 1904 wurde der Kampf durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverband erfolglos beendet. 600 Streikende wurden nicht wiedereingestellt, sie mussten die Region verlassen und nicht selten sogar den Beruf wechseln (Achten o.J., 8). Der Streik hatte jedoch nachhaltige Wirkung. Ullmann (1981, 194) geht sogar davon aus, dass durch ihn „die Gewichte zwischen Arbeit und Kapital im Wilhelminischen Deutschland nachhaltig verschob[en]" wurden.

Was war geschehen? Der Streik beschleunigte die Organisierung von Arbeitgeberverbänden, denn die Unternehmer hatten erkannt, dass sie es mit einer organisierten Arbeiterschaft zu tun hatten. Er begünstigte eine Systematisierung der Kampfmittel der Arbeitgeber und bewirkte einen Wandel in der Arbeitskampfpolitik durch das Eingreifen von Generalkommission und Zentralvorständen (ebd., 196). Durch die Erstellung von „schwarzen Listen", die eine Wiedereinstellung von ArbeiterInnen, die wegen des Streiks entlassen worden waren, in anderen Betrieben verhindern sollten, wurde die Macht der Unternehmer zusätzlich wesentlich erhöht. Trotzdem scheiterte der Versuch der Arbeitgeber, die Arbeiterinnen aus dem Textilarbeiterverband zu drängen. Dennoch: Fünf Jahre nach Ende des Streiks wurde der Maximalarbeitstag der gewerblichen ArbeiterInnen in Sachsen durch die Gewerbenovelle von 1908 auf zehn Stunden herabgesetzt. Dies kann als eine Folge des Streiks der Textilarbeiterinnen, der einer der härtesten Kämpfe seiner Zeit war, betrachtet werden (vgl. Notz 1994, 25).

3.1.3 Politische Streiks im Zusammenhang mit dem Ersten Weltkrieg

In den Jahren vor, während und nach dem Ersten Weltkrieg waren Frauen an zahlreichen Streiks besonders aktiv beteiligt (Notz 2018a, 82). Vor allem die 'Hungerstreiks' in der Mitte des Ersten Weltkriegs und die Streiks vor und im Zuge der

Novemberrevolution sind in die Geschichte eingegangen, so zum Beispiel die 'Aprilstreiks' 1917, die durch eine geplante Kürzung der Brotrationen ausgelöst worden waren. Erreicht werden konnten Mindestlöhne und Arbeitszeitverkürzungen; jedoch wurden die Forderungen nach ausreichenden und billigen Nahrungsmitteln, nach Aufhebung von Not- und Hilfsdienstgesetzen (z.B. dem nationalen Frauendienst), dem Friedensschluss und dem Frauenwahlrecht (noch) nicht erfüllt. Dem Januarstreik, der am 28. Januar 1918 durch 400.000 Arbeiterinnen, überwiegend aus der Rüstungsindustrie, losgetreten worden war, schlossen sich über eine Million Menschen in den Industriestädten des Kaiserreichs an. Den Frauen war es gelungen, in die Arbeiterräte und Streikleitungen gewählt zu werden (Hervé u.a. 1985, 500), um ihre politischen Forderungen zu vertreten. Beim Generalstreik der Berliner Arbeiterschaft im März 1919, der die vorläufige Endphase der Novemberrevolution einläutete, bauten sie Barrikaden und schossen mitunter auch selbst (Kuhlbrodt 1981, 430f.).[2] Beim Generalstreik, der dem Kapp-Putsch im März 1920 folgte, durch den die neu gebildete Regierung aus Sozialdemokratischer Partei Deutschlands (SPD), Zentrum und Deutscher Demokratischer Partei (DDP) gestürzt werden sollte, waren viele Arbeiterinnen und Arbeiterfrauen beteiligt.[3]

3.2 Reine Frauenstreiks

3.2.1 Die vermutlich ersten beiden Arbeiterinnenstreiks

Über den vermutlich ersten Streik in Deutschland, der als Arbeiterinnen-Streik zu identifizieren ist, wüssten wir wahrscheinlich nichts, wenn das „Social-Demokrat. Organ der Social-demokratischen Partei" nicht darüber berichtet hätte. 106 Stanzerinnen wehrten sich in Itzehoe gegen Lohnkürzungen und traten am 12. Februar 1869 in den Streik. Von ihren vorgesetzten Meistern bekamen sie offensichtlich keine Unterstützung. Letztere stellten sich offen gegen die Frauen und nahmen damit Partei für die Fabrikherren. Dabei schreckten die Meister nicht vor offenen Diffamierungen zurück. Die Forderungen der Frauen nach höheren Löhnen beantworteten sie mit den Sätzen: „Wenn das Geld nicht langt, verdient es euch am Abend dazu. Huren seid ihr doch alle" (zit. n. Hervé u.a. 1985, 499). Frauen, die verheiratet waren, erfuhren

2 Es ging dabei um nicht eingelöste Forderungen, die bereits der 1. Reichsrätekongress 1918 aufgestellt hatte, dazu gehörte die Sozialisierung der Schlüsselindustrien, eine Heeresreform sowie die rechtliche Verankerung der Räte in der Verfassung. Bei den blutigen Straßenkämpfen gab es ca. 2000 Tote, vor allem auf Seiten der ArbeiterInnen. Sie endeten erst mit Zurücknahme des Schießbefehls durch den SPD-Minister Gustav Noske.

3 Ich unterscheide zwischen Arbeiterinnen und Arbeiterfrauen. Letztere sind die (Ehe) Frauen der Arbeiter. Sie wurden oft abschätzig „Nur-Hausfrauen" genannt. Zur Arbeiterklasse gehören beide.

andere Beleidigungen, wenn sie höhere Löhne forderten: „Das sind doch nur Frauen, wozu brauchen die mehr Geld? Die Ehemänner verdienen doch", hieß es 1975, das war über 100 Jahre später, bei Opel in Ottweiler, wo 16 Frauen einen Monat lang um höhere Löhne und erträglichere Arbeitsbedingungen kämpften. Die Betriebsrätinnen brachen die Verhandlungen ab. Der Betrieb machte dem Streik durch Konkurs ein Ende (Held 1979, S. 112).

Informationen über den vermutlich ersten großen 'reinen' Arbeiterinnenstreik 1893 in Österreich sind schreibenden Arbeiterinnen zu verdanken. „Uns reicht's! Wir ertragen das nicht mehr!", sagten am 3. Mai 1893 600 Appreturarbeiterinnen[4] aus drei Frauenbetrieben in Wien. Sie wollten die zwölf Stunden langen Arbeitstage, die schlechten Arbeitsbedingungen und niedrigen Löhne nicht länger ertragen. „Wie staunten die Leute der umliegenden Gassen, als eines Tages die Arbeiterinnen von den Fabriken um 10 Uhr vormittags aus den Fabriktoren herausströmten", schrieb die Textilarbeiterin und spätere Politikerin Adelheid Popp (1869–1939) 1915 in ihren Erinnerungen (Popp 1991, 158). Die bürgerliche Presse berichtete weniger über die mutigen Arbeiterinnen als Akteurinnen, sondern klagte – darüber berichtete Amalie Seidel (1876–1952), ebenfalls Textilarbeiterin und spätere Politikerin –, dass die „hochgehenden Wogen der jungen Arbeiterbewegung" nun auch Frauen ergriffen hatten, was wohl daran liege, dass sie von den Männer aufgehetzt worden seien (Seidel 1912, 66). Den streikenden Frauen war es jedoch ernst mit ihren Forderungen nach dem Zehnstundentag, einem Minimallohn von acht Kronen wöchentlich und der Freigabe des 1. Mai als Feiertag sowie nach Wiederaufnahme der entlassenen Arbeiterinnen. Aus der Bevölkerung und von anderen Arbeiterinnnen erhielten sie Sympathiebeweise und Solidaritätsadressen. Nach drei Wochen konnten die Arbeiterinnen ihren Sieg feiern: Alle Forderungen wurden durchgesetzt.

3.2.2 Die Arbeiterinnen der Firma Pierburg

Es war die Neue Frauenbewegung der 1960er und 1970er Jahre, die dazu führte, dass auch Gewerkschafts- und Parteifrauen selbstbewusst gegenüber Arbeitgebern auftraten und für bessere Arbeitsbedingung und die Abschaffung von Frauenlohngruppen kämpften.

Während der 1968er und 1970er Jahre fanden 'wilde' Streiks, an denen Migrantinnen einen großen Anteil hatten, an zahlreichen Orten statt. Der Bekannteste war wohl der Streik der Näherinnen bei der Firma Ford im Londoner Vorort Dagenham. Dort gelang es den streikenden Frauen nach drei Wochen die Angleichung der Frauen- an die Männerlöhne zu erreichen. Auch die gesetzliche Festschreibung

4 Appreturarbeiterinnen sind Textilarbeiterinnen, die für die mechanische und chemische Bearbeitung von Geweben zur Erzielung von Glätte, Glanz, Festigkeit, Wetterbeständigkeit oder Ähnlichem zuständig sind.

der Lohngleichheit im „Equal Pay Act" 1970 kann als Folge des Streiks gesehen werden (Artus 2019, 4).

Als ein Beispiel für die vielen 'wilden' Streiks, die in Deutschland stattfanden, soll hier der Streik der migrantischen Arbeiterinnen beim Auto- und Luftfahrtgerätebauer Pierburg in Neuss genannt werden (vgl. auch Dribbusch in diesem Band). Der Streik im August 1973 stellt zugleich ein Beispiel für gelungene solidarische Unterstützung durch andere Beschäftigtengruppen dar, die zu einem erfolgreichen Ergebnis führte. Obwohl er als 'wilder Streik' begonnen hatte, bekamen die Frauen auch gewerkschaftliche Unterstützung und breite Solidarisierung (Braeg 2012, 8).

Die Personalpolitik der Firma Pierburg war ein klassisches Beispiel für die Wirkmächtigkeit einer auf Rassismus, Klassismus und Sexismus beruhenden Segmentierung der Organisation von Arbeit. Während in den Niedriglohngruppen fast ausschließlich Arbeitsmigrantinnen beschäftigt waren, gab es in der Facharbeitergruppe „nur zwei, drei Jugoslawen, einen Griechen, also fast ausschließlich Deutsche" (ebd., 110). Alle Vorarbeiter waren Deutsche. Die migrantischen Arbeiterinnen waren nicht nur am schlechtesten entlohnt, sondern erhielten auch die schlechtesten Arbeitsplätze und bekamen weder Weihnachtsgeld noch Jahresprämie (ebd., 167). Während männliche Migranten mitunter ein Aufstieg innerhalb des Betriebs gelang, war das für Migrantinnen praktisch unmöglich.

Als 1973 bekannt wurde, dass 300 Migrantinnen entlassen und durch neue billigere Arbeiterinnen ersetzt werden sollten, traten ca. 300 hauptsächlich südeuropäische Arbeiterinnen am 13. August 1973 ihre Frühschicht nicht an. 600 weitere Arbeiterinnen solidarisierten sich unter dem Motto „Gleiche Arbeit – gleiches Geld" für die Abschaffung der Lohngruppe II und eine D-Mark mehr Lohn mit den Streikenden, womit die Produktion für fünf Tage lahmgelegt war (ebd., 15). Die inzwischen 2.000 streikenden Frauen verteilten rote Rosen an Streikbrecher, um sie zur Solidarisierung zu bewegen.

Die heftigen Auseinandersetzungen mit der Polizei und Berichte von JournalistInnen sowie der „Tagesschau" führten zur Solidarisierung vieler Neusser BürgerInnen mit den Streikenden. Die IG Metall erklärte sich mit dem 'wilden Streik' solidarisch. Schließlich schaltete sich ein Arbeitgebervertreter ein, weil durch den Streik des Zulieferers Pierburg die Automobilproduktion bei Ford und Opel gefährdet wurde. Fünf Tage nach Streikbeginn wurde von der Unternehmensleitung verkündet, die Lohngruppe II, der ausschließlich Frauen zugeteilt waren, falle weg und es werde Lohnzuschläge von 53 bis 65 Pfennige geben. Obwohl sie lauthals „eine Mark mehr" gefordert hatten, erklärten sich die Streikenden bereit, die Arbeit wiederaufzunehmen. Keine Kollegin wurde entlassen (Kiechle 2019, 26).

Ohne die Solidarisierung der übrigen ArbeiterInnen wären die Forderungen der Migrantinnen nicht so leicht eingelöst worden. Ausgangspunkt dieser Solidarität war das selbstbewusste und mutige Handeln der Migrantinnen, die eine durch Rassismus

und Sexismus geprägte Organisation der Arbeit und zugleich die hierarchischen Betriebsstrukturen anprangerten und die Unterstützung beim Streik aktiv einforderten, indem sie beharrlich auf Allianzen setzten. Durch ihre gezielte Intervention konnten rassistische Spaltungen unterlaufen und gemeinsam Erfolge erzielt werden. Dies gelang trotz der Strategie der Unternehmensleitung, durch den Einsatz von Polizei und Presse die Kampfbereitschaft der Belegschaft zu schwächen (Bojadžijev 2008, 170).

3.2.3 Der Streik der Heinze-Frauen

Um höhere Löhne ging es auch bei den „Heinze-Frauen".[5] In der BRD wurde ihr Streik zum Symbol für die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit.

Sie entdeckten, dass Männer, die neu in der Firma Heinze-Fotolaborbetriebe eingestellt worden waren und dieselbe Arbeit verrichteten, mehr Geld in der Lohntüte hatten. Obwohl sie in die gleiche Lohngruppe eingestuft waren, bekamen Männer außertarifliche Zulagen, Frauen nicht. Diese Ungerechtigkeit wollten die 29 Gelsenkirchener „Heinze-Frauen", die ab Mai 1979 für ihr Recht kämpften, nicht länger hinnehmen. Sie verklagten die Firma, die etwa 500 Frauen Arbeitsplätze bot (Institut für Stadtgeschichte o.J.), und zogen mit Unterstützung der Industriegewerkschaft Druck und Papier vor Gericht, um die Gleichbehandlung einzuklagen. Da die Frauen mit ihrem Anliegen an die Öffentlichkeit traten, erregten sie bundesweites Aufsehen. Vor dem Bundesarbeitsgerichtstermin kamen 7.000 Menschen zu einer Solidaritäts-Demonstration nach Kassel. Nach fast dreieinhalb Jahren siegten die Frauen im September 1981 in letzter Instanz (Kalender 1981). Damit war ein wichtiger Sieg für die Gleichheit der Löhne von Männern und Frauen bei gleicher Arbeit erreicht, der auch Frauen in einigen anderen Städten Mut machte, vor Gericht zu ziehen (Institut für Stadtgeschichte, o.J.). Materiell hatten die 'Heinze-Frauen' allerdings nichts von ihrem Sieg. 100.000 DM hätten sie als Nachzahlung bekommen müssen, aber auch die Firma Heinze ging in Konkurs (Kaiser 1980).

Die Unterstützung der „reinen" Frauenstreiks durch die Männer gestaltete sich in den meisten Fällen schwierig, auch die gewerkschaftlichen Vertreter solidarisierten sich zögerlich. Wo sie es taten, rückten die ursprünglichen Forderungen der Arbeiterinnen nicht selten in den Hintergrund zugunsten männlich geprägter Interessenlagen und Hoffnung auf neue Mitglieder (Boll 2003, 493).

---

5 Der Kampf der „Heinze-Frauen" um Lohngleichheit lässt sich auch mittels eines Radiofeatures von Nadja Bennewitz und Michael Liebler im Internet nachhören (https://zwischenfaelle.radio-z.net/feature/heinze-frauen; download 18.02.2020).

3.3 Frauen unterstützen die streikenden Männer

Oft sind es gerade die Arbeiterfrauen, die aus den ihnen zugeschriebenen Geschlechterrollen heraustreten und Männer bei ihren Streiks unterstützten. Schließlich leisten sie die notwendige Versorgungsarbeit und müssen mit dem geringen Lohn der Männer wirtschaften.

3.3.1 Streiks von Hafenarbeitern, Bergmännern und Metallarbeitern

Bereits während des Hamburger Hafenarbeiterstreiks im Winter 1896/97, der sich gegen die Hungerlöhne und die schlechten Arbeitsbedingungen wandte, mobilisierte die spätere SPD-Politikerin Luise Zietz den Widerstand der Frauen der 17.000 streikenden Hafenarbeiter und Seeleute (Globig 1970, 501f.). Nachdem sich mit der Fortdauer des Streiks die Zahl der Streikbrecher erhöhte, richtete sie nicht nur engagierte Reden an die Arbeitenden, sondern organisierte auch Veranstaltungen für die Arbeiterfrauen und appellierte an die Solidarität innerhalb der Arbeiterschaft sowie zwischen den Geschlechtern. Dies war deshalb wichtig, weil die Arbeiterhausfrauen zu Beginn der Industrialisierung, geschürt durch die Drohungen der Arbeitgeber, oftmals Angst vor der Aussperrung 'ihrer' Männer hatten, da sie um das Brot für die Familie fürchteten. Luise Zietz forderte sie zum Durchhalten auf:

> „Laßt uns unseren Männern beistehen, daß sie auch ferner die Fahne hochhalten, daß sie nicht zum Streikbrecher werden [...]. Halten Sie ihre Männer nie von dem Besuch der Veranstaltungen ab. Sie selbst müssen sich mit ihrem Mann das Aufpassen der Kinder teilen und selbst zur Versammlung gehen. [...] Wird niemand Streikbrecher, dann wird der Sieg bald unser sein" (zit. n. Evans 1979, 24f.).

Obwohl die Unternehmer als Sieger aus dem Streik hervorgingen, wurde die Solidarität unter den Arbeitern und den Arbeiterfrauen gestärkt.[6]

Während der Bergarbeiterstreiks von 1904/05 stürmten zeitgenössischen Berichten zufolge „unerschrockene Frauen" (...) „zu Tausenden in die Frauenversammlungen", die sie selbst organisiert hatten, und hielten feurige Reden, mit denen sie die Kumpels und sich selbst mit den Worten „Kampf bis zum Letzten. Gott und Kaiser sorgen für uns" zum Durchhalten aufmunterten (zit. n. Hervé u.a. 1985, 500). Ob dieses Gott- und Kaiservertrauen der wilhelminischen Zeit geschuldet war oder ob ihnen die Geschicht(en)schreiber diese Worte später in den Mund gelegt haben, kann heute nicht mehr festgestellt werden.

In den folgenden Jahren und vor allem während der Metallarbeiter- und Hüttenarbeiterstreiks in den 1920er Jahren waren Arbeiterfrauen in den Streikkomitees beteiligt, um ihre streikenden Männer zu unterstützen. Sie sammelten nicht nur Geld und Lebensmittel oder organisierten Streikküchen. Während der Hungerjahre nach

---

6 Zu Luise Zietz siehe Notz 2018b.

dem Zweiten Weltkrieg organisierten sie Lebensmittelstreiks, versperrten Hütten- und Zecheneingänge und stellten Streikposten. In den 1970er und 1980er Jahren während der Streikaktionen gegen die Werftenstilllegungen machten Frauen mit dem Spruch: „Wir können nicht nur Kartoffeln dämpfen, sondern auch um Arbeitsplätze kämpfen" (ebd., 503) deutlich, dass sie auch als Hausfrauen nicht beliebig für die Interessen der Mächtigen manipulierbar sind. Auch bei anderen Arbeitskämpfen schlossen sie sich zusammen und unterstützten nicht nur 'ihre' kämpfenden Männer, sondern kämpften auch für sich selbst.

3.3.2 Arbeiterfrauen machen mobil

Die Arbeiterfrauen, vorwiegend Hausfrauen, die die Streiks ihrer Männer gegen die Schließung der Erwitter Zementfabrik und der Hoesch-Werke in Dortmund unterstützten, vertraten ihre Interessen innerhalb der Gewerkschaften und in Frauengruppen. Mit zahlreichen Kampagnen ermutigten sie die Männer und sich selbst zum Durchhalten (Notz 1995, 23). Die Streiks fanden Mitte der 1970er bzw. zu Beginn der 1980er Jahre statt und fielen damit in eine Zeit, in der die Frauen- und die Friedensbewegung zu Massenbewegungen wurden. Themen wie Gleichberechtigung, Gewalt gegen Frauen, Kampf um Streichung des § 218 aus dem Strafgesetzbuch, gleiche Löhne und vieles andere wurden breit in der Öffentlichkeit diskutiert (Diederich 2005). In beiden Betrieben hatten die Frauen vor den Streiks untereinander keinen Kontakt. Die Kämpfe haben sie geprägt. Viele sind später in der Friedensbewegung aktiv geworden oder haben gemeinsam gegen Erwerbslosigkeit und Rüstungswahnsinn gekämpft. So geht es aus Berichten der Frauengruppe Erwitte (1977) und der „Hoeschfrauen" (Achenbach 2004, 250f.) hervor.

3.3.3 Die Frauen von Erwitte

Die Hausfrauen von Erwitte fanden sich im Jahre 1975 beim bis dahin längsten Arbeitskampf in der BRD zusammen. Willkürlich und unerwartet waren im Februar 1975 96 der 151 Belegschaftsmitglieder von einem Tag auf den anderen aus der Zementfabrik Seibel & Söhne entlassen worden; 70 Lehrlinge sollten nicht übernommen werden.[7] Überzeugende Gründe wurden nicht angegeben, ein Sozialplan nicht vorgelegt und Verhandlungen abgelehnt (Notz 2015, 54). Am 10. März 1975 traten 150 Beschäftigte in den Streik und hielten das Werk fast ein Jahr lang besetzt. Der hohe gewerkschaftliche Organisierungsgrad der Arbeiter (fast 100 %), verbunden mit dem guten Betriebsklima, und die Unterstützung der Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik (IG CPK) boten günstige Voraussetzungen für einen Arbeitskampf (Braeg 2015). Ganz ungewöhnlich war die Betriebsbesetzung als Methode

7 Außer vier Frauen, die in der Verwaltung arbeiteten und in den Berichten nicht in Erscheinung traten, waren die Beschäftigten männlich.

des Arbeitskampfes. Doch der für den Betrieb zuständige Gewerkschaftssekretär beteiligte sich „höchst aktiv" und „durchaus nicht zur Freude seines Hauptvorstandes" (Klönne 2015, 253). Die Arbeiter hielten über viele Monate hin durch. Die Frauen der Besetzer stärkten ihnen den Rücken. Unterstützung und Sympathie kam aus linken Gruppen (nicht nur) in der Region.

Betriebsrat und Gewerkschaften organisierten Arbeitskreise für die Ehefrauen, um sie über Streikhintergründe und gerichtliche Auseinandersetzungen aufzuklären. Das war klug und vorausschauend, genügte den Frauen aber nicht (Kuhlmey 1979, 117). 25 Arbeiterfrauen gründeten die Erwitter Frauengruppe und unterstützten den Betriebskampf der Männer (Diederich 1984, Notz 2015). Sie hatten erkannt, dass Politik nicht nur Männersache ist, denn es ging nicht nur um deren Arbeitsplätze, sondern auch um das Überleben der Familie und die Zukunft der Kinder. Die gemeinsame Sorge, plötzlich ohne Einkommen zu sein, hatte die Frauen zu einem spektakulären Protestmarsch nach Lippstadt zum Haus des Unternehmers zusammengebracht. Aus den früher scheinbar unpolitischen Hausfrauen waren solidarische Subjekte geworden. Nach der Parole: „Wenn Unrecht zu Recht wird, wird Widerstand zur Pflicht", begannen sie ihr Leben zu ändern. Die Frauen griffen aktiv in die betrieblichen Auseinandersetzungen ein, lösten sich aus traditionellen Beschränkungen und unternahmen eigenständige gemeinsame Aktionen (Frauengruppe Erwitte 1977). Die kleinen Zementsäckchen, die sie bastelten und deren Erlös den Solidaritätsfond füllte, wurden zum Symbol des Widerstands, weil sie weit über Erwitte hinaus in Universitäten, Betriebe, Schulen und Bekanntenkreise getragen wurden. Später sangen die Frauen vor den Wohnungen der Meister, die angefangen hatten ihre Arbeit wieder aufzunehmen, das Lied der Liedermacherin und Friedensaktivistin Fasia Jansen (1929 – 1997), an deren Seite viele Aktivistinnen in den 1970er Jahre bei Demonstrationen, Betriebskämpfen und Aktionen gesungen haben: „Keiner schiebt uns weg".[8] Sie hatten es umgedichtet in „Das Lied der Frauen von Erwitte" (ebd.). Nach Diskussionen mit der Belegschaft und der Streikleitung wurde die Betriebsbesetzung von der Gewerkschaft in einen Streik umgewandelt, der schließlich 449 Tage dauern sollte. Die mit Schadensersatzprozessen in Millionenhöhe und arbeitsrechtlichen Schritten verbundenen Auseinandersetzungen endeten erst 1988. Aus einem mit großer gesellschaftlicher und öffentlicher Solidarität geführten beispielhaften Kampf um Arbeitsplätze wurde ein – in den Räumen der Justiz geführter – wirtschaftlicher Vernichtungskampf gegen die beiden „Rädelsführer" Josef Köchling, Betriebsratsvorsitzender, und Herbert Borghoff, lokaler

8 Das Lied stammt ursprünglich von den Heinze-Frauen (Kap.3.2.3), die es an einem Wochenende selbst getextet und dann mit Fasia gesungen haben. Fasia Jansen hat das Lied oft gesungen und schrittweise weiterentwickelt. Zur Lebens- und Protestgeschichte von Fasia Jansen siehe Achenbach 2004.

Geschäftsführer der IG Chemie-Papier-Keramik, sowie gegen die IG CPK selbst. Das Gericht hatte entschieden, dass die Beklagten 'schuldig' seien, einen „wilden Streik" entweder angeführt, organisiert oder unterstützt zu haben. Seibel forderte inklusive Zins und Zinseszins über 13,4 Millionen DM. Schließlich wurden ihm wegen eigener Teilschuld, da er eine Reihe von Rechtsbrüchen begangen und die Belegschaft durch sein Verhalten provoziert hatte, 'nur' 2.738.977 DM zugesprochen. Die Arbeiter sammelten 500.000 DM auf ihr Solidaritätskonto. Die IG CPK hat für den Arbeitskampf über sechs Millionen DM aufgewendet (Braeg 2015, 77f.).

Die Frauengruppe setzte ihre Arbeit fort. Sie beschäftigte sich auch nach dem Ende des Kampfes weiter mit politischen Themen (Notz 2015, 58). Die Frauen in Erwitte waren die ersten. In den 1980er Jahren entstanden Dutzende von Frauengruppen, die zusammen mit den Männern in verschiedenen Betrieben, die geschlossen werden sollten, um Arbeitsplätze kämpften.

3.3.4 Die „Hoeschfrauen"

Ähnliche Erlebnisse wie die Frauen von Erwitte hatten auch die „Hoeschfrauen" in Dortmund. Auch sie waren mehrheitlich Hausfrauen. Auch ihre Männer arbeiteten in einem Betrieb mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisierungsgrad. Als das Stahlwerk im November 1980 kurz vor der Schließung stand, stellten zwei Frauen, Rita und Pat, eine Liste von zwanzig Frauen von Hoescharbeitern, die sie kannten und die meist Frauen von Vertrauensleuten des Betriebes waren, zusammen, um Mitstreiterinnen im Kampf gegen die Schließung zu gewinnen. Die „Hoeschfrauen", wie sie nun hießen, sammelten Unterschriften, errichteten Infostände, luden zu Pressekonferenzen ein und organisierten eine Demonstration mit den Dortmunder BürgerInnen, zu der 70.000 Menschen kamen (Waltersdorf/Schenkmann-Raguse 2004, 251f.). Als sich der Kampf immer länger hinzog, bildeten sich durch die Initiative der Frauen weitere UnterstützerInnengruppen. Doch erst als die Frauen auf die Anregung von Fasia Jansen hin zwischen selbst gemalten Transparenten, auf denen u.a. stand: „Erster Hungerstreik der Hoesch Fraueninitiative", in Wolldecken auf den Liegen vor den Hoesch-Toren lagen, begannen die Männer den Kampf der Frauen ernst zu nehmen (Diederich 2005). Den Frauen ging es bald nicht mehr nur um die Erwerbsarbeitsplätze der Männer, sondern sie diskutierten auch den Zusammenhang zwischen Industriearbeit, sozialer Sicherung, Umweltschutz und Kriegsproduktion (ebd.). Es ging ihnen um sinnvolle Produktion und sinnvolle Güter. Gemeinsam mit anderen Frauengruppen aus der gesamten Bundesrepublik verabschiedeten die Hoesch-Frauen ein Manifest: „Arbeiterfrauen machen mobil". Es endet mit dem Satz. „Jahrhundertelang hat unsere Welt geheißen Kinder – Küche – Kirche. Wir sagen: Das vierte „K" heißt KAMPF!" (Roth 1984, 61f.).

Zwischenfazit: Der KAMPF geht weiter

Die Streikwellen in der BRD der 1970er und 1980er Jahre standen im Zusammenhang mit den Protesten der Studenten- und Frauenbewegungen. Dutzende Frauengruppen entstanden, die zusammen mit den Männern in verschiedenen von der Schließung bedrohten Betrieben um Arbeitsplätze kämpften. Bei vielen Arbeitskämpfen waren die Frauen nach kurzer Zeit der Motor. Kulturelle Initiativen wurden zum zentralen Moment der Auseinandersetzungen. Die Frauen sind durch die solidarischen Erfahrungen, die sie gemacht haben, selbstbewusst geworden, organisierten sich trotz Hausfrauenstatus in den Gewerkschaften und vertraten dort ihre Interessen. Das führte nicht selten zu häuslichen Auseinandersetzungen. Schließlich mussten die Männer durch die politische Arbeit ihrer Frauen einen Teil ihrer Bequemlichkeit einbüßen (Notz 1995, 23). Etliche Frauen sind berufstätig geworden, haben sich weitergebildet oder in Politik und Initiativen engagiert. Die streikenden Frauen wehrten sich gegen die geschlechtshierarchische Teilung der Arbeit in den Betrieben und in den Haushalten – und gegen die oft skandalösen Arbeitsbedingungen, denen besonders Frauen und MigrantInnen ausgesetzt waren. Auch wenn explizite Frauenlohngruppen, die die Abschläge vom Männerlohn für Frauen bezifferten, schon seit 1955 abgeschafft waren,[9] waren in den sogenannten 'Leichtlohngruppen' vorzugsweise Frauen zu finden, eine indirekte geschlechterspezifische Lohndiskriminierung. Unter dem Slogan „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" setzte sich in den 1970er und 1980er Jahren der Widerstand gegen niedrigere Vergütungen speziell für Frauen fort.

Bald ging es bei den Kämpfen der neu entstandenen Frauenbewegung jedoch um mehr als um die Arbeit in Betrieben und Verwaltungen. Es ging auch um die Arbeit im Haushalt und bei der Kindererziehung, die nicht länger Privataufgabe der Frauen und Mütter sein sollte, sondern als gesellschaftliche Frage betrachtet wurde. Es ging nicht mehr nur darum, um höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen in der Lohnarbeit zu kämpfen, sondern gleichzeitig für bessere Bedingungen in der Haus- und Sorgearbeit, die in der Gesellschaft häufig von Frauen geleistet wird. Und es ging um eine Infragestellung dieser geschlechtshierarchischen Arbeits(ver)teilung.

3.4 Frauenstreiks, denen ein erweiterter Arbeitsbegriff zu Grunde liegt

Haben die „Hoeschfrauen" bereits die drei K's – Kinder, Küche und Kirche – in ihren Kampf einbezogen, so erhielt der Begriff 'Arbeit' durch die sich herausbildende Frauenforschung seit den 1980er und 1990er Jahren eine Bedeutungsänderung. Der „erweiterte Arbeitsbegriff" fasst unter Arbeit sowohl Produktions- und Verwaltungs-

9 Bundesarbeitsgericht. Urt. v. 15.01.1955, Az.: 1 AZR 305/54.

arbeiten, also (jetzt) bezahlt geleistete, als auch (jetzt) unbezahlt geleistete Arbeiten in Haushalt, Familie und 'ehrenamtlicher' Arbeit zusammen (Notz 2005). Ein solcher erweiterter Arbeitsbegriff macht auch eine Erweiterung des auf Lohnarbeit verengten Streikbegriffes notwendig (Notz 1994, 23f.; 1995, 14ff.). Ausgangspunkt für die im Folgenden beschriebenen Streiks war die Annahme, dass sowohl die minder bewertete Frauenerwerbsarbeit als auch die alltägliche unbezahlte und unterbezahlte Reproduktionsarbeit erst dann wirklich zur Kenntnis genommen wird, wenn Frauen auch diese verweigern. Ohne diese Arbeit würde die Volkswirtschaft schließlich nicht funktionieren. Freilich wurde auch die Schwierigkeit gesehen, dass bei den nicht monetarisierten Arbeiten der Arbeitgeber, gegen den sich der Streik richten soll, meist fehlt. Bei einem erweiterten Streikbegriff geht es um die 'ganze Arbeit', innerhalb und außerhalb von Lohnarbeitsverhältnissen. Schließlich bedingen sich beide Arbeitsbereiche gegenseitig. Es geht also nicht nur um klassische Tarifstreiks, sondern um eine erweiterte Form des Streiks, um einen Arbeitskampf, der die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Sexismus, Antifeminismus und sexistische Gewalt einbezieht, weil das alles zur Arbeit gehört.

3.4.1 Der „Strike for Equality" der US-Amerikanerinnen

Die US-Amerikanerinnen hatten es bereits im Oktober 1970 vorgemacht. Unter dem Motto „Strike for Equality" verweigerten sie zum 15. Jahrestag des „Equal Rights Amendment" (einem Verfassungszusatz, der die Gleichberechtigung der Frau zum Inhalt hat) die Arbeit im Beruf und in der Haus- und Sorgearbeit. 100.000 Frauen aller Altersgruppen und aus allen gesellschaftlichen Bereichen forderten nicht mehr nur Gleichberechtigung in Beruf und Ausbildung, sondern gleichzeitig das Recht auf Schwangerschaftsabbrüche und gebührenfreie Kinderbetreuungsplätze, die 24-Stunden geöffnet sind (Swerdlow 1983). Verwirklicht sind die Forderungen dieses aufsehenerregenden Streiks bis heute nicht.

3.4.2 Der Streik der Isländerinnen und der Schweizerinnen

Die Isländerinnen zeigten 1974 ebenfalls, dass so etwas möglich ist. 90 % aller Frauen traten gegen Lohndiskriminierung und schlechte Arbeitsbedingungen in einen Generalstreik und legten mit einem Schlag Industrie-, Dienstleistungs-, Haus- und Sorgearbeitsbereiche in ihrem Lande lahm (Thorleifsdóttir 1994).

Am bekanntesten dürfte allerdings der landesweite Streik der Schweizerinnen sein. Unter dem Motto: „Wenn Frau will, steht alles still" streikten am 14. Juni 1991, unterstützt durch die Gewerkschaften, Hunderttausende für die Verwirklichung der seit zehn Jahren festgeschriebenen Gleichberechtigung und sorgten für den bis dahin größten Frauenstreik in der Geschichte ihres Landes. In vielfältigen, dezentral durchgeführten Aktionen legten sie bezahlt und unbezahlt geleistete Arbeiten nieder (Hinn 1994). Als Erfolg verbuchten die Frauen, dass Mitte der 1990er Jahre

ein Gleichstellungsgesetz verabschiedet wurde, das verbindliche Regeln für die Umsetzung des Gleichstellungsartikels sowie ein Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz enthielt.[10]

3.4.3 Der Internationale Frauentag 1994 wurde zum FrauenStreikTag '94

An diese beiden Streiks knüpften autonome Feministinnen 1994 in der wiedervereinigten Bundesrepublik an. Sie wehrten sich gegen den mit der Wiedervereinigung verbundenen Abbau von Erwerbsarbeitsplätzen, von Sozialleistungen und gegen die Einschränkung der sexuellen Selbstbestimmung. Im Herbst 1992 verfasste das selbsternannte Streikkomitee Köln/Bonn, das sich um die Redaktion der Zeitschrift beiträge zur feministischen theorie und praxis gebildet hatte, einen ersten Streikaufruf, der mit dem Unabhängigen Frauenverband (UFV) in Berlin als FrauenStreikPlenum für die Frauen in der ehemalige DDR abgestimmt wurde. Gemeinsam wurden im gesamten Bundesgebiet Unterschriften gesammelt.

Der Streik sollte die unterschiedlichen Anliegen der Frauen in Ost und West vertreten, also von Migrantinnen, Arbeiterinnen, Erwerbslosen, Hausfrauen. Unter dem Motto „Jetzt ist Schluss! – Uns reicht's!" setzten sie sich gemeinsam gegen die vielfältig bestehende Frauendiskriminierung nach der 'Wende' zur Wehr und wollten die bezahlt und unbezahlt geleisteten Arbeiten in Produktion und Reproduktion verweigern (Notz 1995). Mehr als eine Million Frauen und auch viele Männer entwickelten Formen des Protests über den traditionellen Streikbegriff hinaus. Zu betrieblichen Streiks hatten die Gewerkschaften nicht aufgerufen, weil „diejenigen in den verantwortlichen Positionen" große Bedenken hatten.[11] Schließlich war der Frauenstreik nicht auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet. Dennoch kam es zu einem Schulterschluss mit den autonomen Fraueninitiativen und zu vielfältigen Aktionen in Betrieben, Verwaltungen und auf den Straßen (Deutscher Gewerkschaftsbund 1994). Leider wurde daran zu wenig angeknüpft.

Auf einer der Folgekonferenzen 1995 in Kassel wurde die Feministische Partei DIE FRAUEN gegründet, die heute noch existiert, aber keine Wirkmächtigkeit hat. Die Frauen, die weiterhin außerparlamentarisch aktiv sein wollten, definierten

---

10 Fast 30 Jahre später wurde der Frauenstreik wiederholt. Am 14. Juni 2019 zogen ca. 100.000 Menschen mit einem 2,5 km langen Demonstrationszug durch die Berner Altstadt. Ähnlich sah es in Zürich aus, wo über 100.000 DemonstantInnen gezählt wurden. Insgesamt waren ca. 500.000 Menschen auf der Straße und setzten ein Zeichen gegen die immer noch fortdauernde Ungleichberechtigung und Diskriminierung von Frauen im Bereich der bezahlten und unbezahlten Frauenarbeit (https://sozialismus.ch/frauenstreik/, download: 4.1.2020).

11 Das Zitat stammt von Vera Morgenstern, damals Bundesfrauensekretärin der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport, Verkehr (ÖTV) im Gespräch mit Ulrike Helwerth (Unabhängiger Frauenverband Berlin u.a. 1994, 48).

die entstandenen regionalen Streikkomitees in Vernetzungszentren um, die noch eine Weile arbeiteten, sich von den mit der Spaltung zwischen Parteifrauen und außerparlamentarisch Aktiven verbundenen Trennungen jedoch nicht erholten. Strukturen lösten sich auf, darunter 1998 der Unabhängige Frauenverband (UFV), der 1990 im Zuge der 'Wiedervereinigung' der beiden deutschen Staaten in Ost-Berlin gegründet worden war. 2008 stellten auch die „beiträge zur feministischen theorie und praxis", eine feministische Zeitschrift, die seit 1978 in der BRD erschien und Bestandteil der feministischen Gegenöffentlichkeit war, ihr Erscheinen ein. Der erhoffte Beginn einer starken gemeinsamen deutsch-deutschen Frauenbewegung blieb aus. Dennoch hatten die eher symbolischen Streiks des Jahres 1994 eine wichtige Mobilisierungswirkung. Die Tradition der Frauenstreiks setzt sich seit mehreren Jahren in vielen Ländern an den Internationalen Frauenkampftagen am 8. März fort. Aber auch bei den feminisierten Sorgekämpfen der letzten Jahre werden neue Streikstrategien und Solidarisierungen deutlich. Aufzuhalten sind die Frauen nicht mehr. Sie werden weiter kämpfen für eine Welt, in der alle Menschen gut leben können.

Literatur

Achenbach, Marina, 2004: Fasia geliebte Rebellin. Oberhausen.

Achten, Udo, o.J.: Die eigene Geschichte. In: Achten, Udo (Neubearbeitung): Crimmitschau 1903–1928. Düsseldorf.

Aristophanes, o.J.: Lysistrate. In: Sämtliche Komödien. Übertragen von Ludwig Seeger, 2. Band. Zürich, 401-460.

Artus, Ingrid, 2019: Frauen*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung. Berlin. https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf (download: 18.02.2020).

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica, 2015: Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. Arbeits- und Industriesoziologische Studien Heft 2, 92-108. file:///C:/Users/INGRID~1/AppData/Local/Temp/AIS-15-02-07_Artus_Pflueger.pdf (download: 18.02.2020).

Bojadžijev, Manuela, 2008: Die windige Internationale. Münster.

Boll, Friedhelm, 2003: Streik und Aussperrung. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, 478-510.

Braeg, Dieter (Hg), 2012: Wilder Streik – das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973. Berlin.

–, 2015: Erwitte – Wir halten den Betrieb besetzt. Berlin.

Briskin, Linda, 2012: Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike. Nursing Inquiry, Heft 4, 285-296.

Das Westfälische Dampfboot, 1848: Heft 7 vom 29. April 1848.

Delius, Hans, 1891: Das Preußische Vereins- und Versammlungsrecht. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand – Abteilung Frauen (Hg.), 1994: Uns Reicht's! FrauenProtestTag am 8. März 1994. Düsseldorf.

Deutscher Textilarbeiterverband – Hauptvorstand (Hg.), 1928: Crimmitschau 1903. Blätter der Erinnerung an Sachsens bedeutsamsten Arbeitskampf. Berlin.

Die Gleichheit, 1904: Heft 4.

Diederich, Ellen, 1984: Arbeiterfrauen machen mobil. In: Roth, Karin (Hg.):.Träumen verboten. Gewerkschaftliche Frauenpolitik für die 90er Jahre. Hamburg, 63-69.

–, 2005: Anfassen – Zupacken! Keiner schiebt uns weg! Fraueninitiativen von Erwitte bis Duisburg-Rheinhausen im Kampf um Arbeitsplätze. https://wirfrauen.de/wp-content/uploads/2018/05/Fraueninitiativen-Der-Kampf-um-Arbeitsplätze-2.pdf. (download: 05.01.20).

Evans, Richard J., 1979: Sozialdemokratie und Frauenemanzipation im deutschen Kaiserreich. Berlin/Bonn.

Frauengruppe Erwitte, 1977: Ehefrauen der Zementwerker in Erwitte berichten. Erwitte.

Fridays for Future, 2019: Gewerkschaftsbund unterstützt Klimaschutzproteste, Zeit online vom 8. August 2019. https://www.zeit.de/gesellschaft/2019-08/fridays-for-future-klimastreik-gewerkschaftsbund-klimaschutz-unterstuetzung (download: 22.09.2019).

Globig, Marta, 1970: Zietz, Luise, geb. Körner. In: Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED (Hg.): Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung. Biographisches Lexikon. Berlin, 501-502.

Gumbrell-McCornick, Rebecca/Hyman, Richard, 2013: Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices. Oxford.

Held, Maria, 1979: „Tschüß du – wir streiken". 16 Frauen kämpfen einen Monat lang um mehr Lohn. In: Doormann, Lottemie (Hg.): Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik. Weinheim,112-117.

Hervé, Florence/Steinmann, Elly/Wurms, Renate (Hg.), 1985: Kleines Weiberlexikon. Dortmund.

Hinn, Vilma, 1994: Die Frauen beriefen sich auf Helvetia. Der Frauentag in der Schweiz 1991: beiträge zur feministischen theorie und praxis, Heft 36, 43-50.

Institut für Stadtgeschichte (SG) 2018: „Heinze-Frauen". https://www.gelsenkirchen.de/de/stadtprofil/stadtgeschichten/strukturwandel/_heinze-frauen.aspx (Download: 05.01.20).

Kaiser, Marianne (Hg.), 1980: Wir wollen gleiche Löhne! Dokumentation zum Kampf der 29 „Heinze"-Frauen. Reinbek.

Kalender, Karl-Heinz, 1981: Erfolg für Heinze-Frauen in Kassel. Ein Meilenstein. Westfälische Rundschau, 10.09.1981.

Kempter, Ella/Kugler, Sebastian, 2019: Marx aktuell: Frauenstreik und Klassenkampf. https://www.slp.at/artikel/marx-aktuell-frauenstreik-und-klassenkampf-9435 (download: 05.01.20).

Kiechle, Brigitte, 2019: Frauen*streik. „Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen". Stuttgart.

Kißler, Leo/Zumfelde, Meinhard/Jansen, Peter/Hunout, Patrick, 1997: Arbeitskampfkulturen. Recht und Strategien von Streik und Aussperrung im deutsch-französischen Vergleich. Frankfurt a.M./New York.

Klönne, Arno, 2015: Nachwort. In: Braeg (Hg.): Erwitte. „Wir haben den Betrieb besetzt". Geschichte und Aktualität der ersten Betriebsbesetzung in der Bundesrepublik. Berlin, 253-256.

Kuhlmey, Emmy, 1979: Die Frauen von Erwitte. In: Lottemie Dohrmann (Hg.): Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik. Weinheim/Basel, 117-123.

Kuhlbrodt, Peter, 1981: Die proletarische Frauenbewegung in Deutschland am Vorabend und während der Novemberrevolution. Dissertation. o.O.

Lion, Hilde, 1926:. Zur Soziologie der Frauenbewegung. Berlin.

Lüdtke, Alf, 1991: „Mein Arbeitstag, mein Wochenende". Arbeiterinnen berichten von ihrem Alltag 1928. Hamburg.

Notz, Gisela, 1994: Den Aufstand wagen. beiträge zur feministischen theorie und praxis. Heft 36, 23-33.

–, 1995: Die Genossin Luxemburg hätte den Streikaufruf bestimmt unterschieben. Von Arbeitskämpfen und anderen politischen Streiks. In: Unabhängiger Frauenverband, Berlin/Streikkomitee Köln/Bonn/FrauenAnstiftung Hamburg (Hg.): FrauenStreikTag 8. März '94. Berlin, 19-29.

–, 2005: Arbeit – mehr als eine Beschäftigung, die Geld einbringt. Berlin.

–, 2012: „Freiwilligendienste" für alle. Von der ehrenamtlichen Tätigkeit zur Prekarisierung der „freiwilligen" Arbeit. Neu-Ulm.

–, 2015: „Solidarität, das war früher für mich so eine Art Fremdwort". Wie aus braven Hausfrauen kämpferische Demonstrantinnen wurden. In: Dieter Braeg (Hg.): Erwitte – Wir halten den Betrieb besetzt. Berlin, 51-61.

–, 2018a: Das Frauenwahlrecht in den Debatten der Räte. In: Rainer Zilkenat (Hg.): „... alle Macht den Räten!" Berlin, 77-94.

–, 2018b: Von der Heimweberin in die höchsten Ränge der SPD: Luise Zietz (1865–1922). In: Schöler, Uli/Scholle, Thilo (Hg.): Weltkrieg, Spaltung, Revolution, Berlin, 102-117.

Paulus, Stefan, 2008: Von der Reproduktion her denken – Geschlechterverhältnisse, Gebärstreiks, Hausarbeitsstreiks und Identitätsstreiks. Für einen erweiterten Streikbegriff. In: Bewernitz, Torsten (Hg.): Die neuen Streiks. Münster, 175-188.

Popp, Adelheid, 1991: Jugend einer Arbeiterin. Bonn. Der Originaltext erschien 1915.

Rinberger, Sabine, 2002: Auch Frauen können streiken. Streik in der Bischofswiesener Strumpfwirkerei Arwa 1958. In: Landesfrauenausschuss des DGB Bayern (Hg.): Probiern wir's halt mit dem Weib einmal!" Aus der Geschichte der gewerkschaftlichen Frauenpolitik in Bayern 1945–1995. München, 23-26.

Robak, Brigitte, 1994: Karriere eines Stereotyps: Die unsolidarische Frau. Beiträge zur feministischen theorie und praxis, Heft 36, 17-22.

Roth, Karin (Hg.), 1984: Träumen verboten. Hamburg.

Seidel, Amalie, 1912: Der erste Arbeiterinnenstreik in Wien. In: Popp, Adelheid (Hg.): Gedenkbuch. Zwanzig Jahre österreichische Arbeiterinnenbewegung. Wien, 66-69.

Steinmeister, Ingrid, 1993: FrauenStreikTag – Verboten? Erlaubt? Notwendig! FrauenStreikTag Info Nr. 2: 3-5.

Swerdlow, Amy. 1983: Women Strike for Peace: Traditional Motherhood and Radical Politics in the 1960s. Chicago.

Tenfelde, Klaus/Volkmann, Heinrich (Hg.), 1981: Streik. Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung. München.

Thorleifsdóttir, Thorhildur, 1994: Der „Freie Tag" der Frauen von Island 1975. beiträge zur feministischen theorie und praxis. Heft 36, 35-42.

Ullmann, Hans-Peter, 1981: Unternehmerschaft, Arbeitgeberverbände und Streikbewegung 1890–1914. In: Tenfelde, Klaus/Volkmann, Heinrich (Hg.): Streik. Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung. München, 124-142.

Unabhängiger Frauenverband Berlin/Streikkomitee Köln/Bonn/FrauenAnstiftung e.V. Hamburg (Hg.), 1994: FrauenStreikTag 8. März '94. Hamburg.

Waltersdorf, Pat/Schenkmann-Raguse, Rita, 2004: An den Betriebstoren des Stahlwerks Hoesch in Dortmund 1980–1981. In: Achenbach, Marina (Hg.): Fasia geliebte Rebellin. Oberhausen, 250-256..

Wolf-Graaf, Anke. 1981: Frauenarbeit im Abseits. München.

Wolter, Kerstin/Wischnewski, Alex, 2019: Der 8. März war erst der Anfang. https://www.lunapark21.net/der-8-maerz-war-erst-der-anfang/(download: 05.01.20).

Heiner Dribbusch

Streikende Frauen in der Bundesrepublik
Geschichte einer Sichtbarwerdung

Einleitung

Unsichtbar sind sie nicht mehr. Spätestens seit sich 2015 Erzieherinnen quer durch die Bundesrepublik wochenlang im Arbeitskampf befanden, sind streikende Frauen fest in der medialen Öffentlichkeit verankert. Während Beschäftigte in der Metallindustrie inzwischen schon zu Hunderttausenden auf die Straße gehen müssen, um breiter zur Kenntnis genommen zu werden, schaffen es Streiks in Kitas und Krankenhäusern fast regelmäßig in die Fernsehnachrichten. Nur wenn bei der Bahn und an Flughäfen gestreikt wird, ist die Aufmerksamkeit noch höher. Dies war bis Mitte der 2000er Jahre anders. Insbesondere in den ersten Nachkriegsjahrzehnten erreichten streikende Frauen nur in Ausnahmefällen eine größere Öffentlichkeit. Dieser Text ist deshalb auch eine Spurensuche. Denn wer versucht, das Ausmaß der Beteiligung von Frauen am Arbeitskampfgeschehen der Bundesrepublik auszuloten, stößt rasch auf grundlegende Probleme. Die amtliche Statistik interessiert sich nicht für die Zusammensetzung der Streikenden und auch die Gewerkschaften haben hierzu bis vor wenigen Jahren keinerlei Daten erhoben. Schlussendlich trug auch ein Sprachgebrauch, in dem aus einer Gruppe von 99 streikenden Frauen und einem streikenden Mann 100 streikende Arbeiter werden, dazu bei, dass Frauen zwar „immer mitgedacht" wurden, in vielen Berichten aber unerkannt blieben. Dies änderte sich langsam ab den 1970er Jahren parallel zum Aufleben einer neuen Frauenbewegung. Die Geschichte streikender Frauen in Deutschland ist deshalb auch eine der öffentlichen Sichtbarwerdung.

Streiks als Minderheitenerfahrung: der Blick in die Statistik

Streiks sind in Deutschland seltene Ausnahmesituationen, an denen über alle Branchen hinweg betrachtet nur eine Minderheit der Beschäftigten aktiv beteiligt ist. In einer repräsentativen Umfrage unter abhängig Beschäftigten, die 2008 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde, gaben 80 Prozent aller Befragten an, noch nie in ihrem Berufsleben an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen

Tabelle 1: Anteil der Beschäftigten bzw. Gewerkschaftsmitglieder, die ein oder mehrmals in ihrem Berufsleben an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen haben, in %

	Alle Beschäftigten	*Gewerkschaftsmitglieder*	*ver.di*	*IG Metall*
Gesamt	20	47	51	63
Männer	23	51	53	66
Frauen	17	43	50	50

Quelle: HBS Arbeitnehmer-Meinungsmonitor 2008

zu haben.[1] Unter Gewerkschaftsmitgliedern lag der Anteil erwartungsgemäß höher – siehe Tabelle 1.

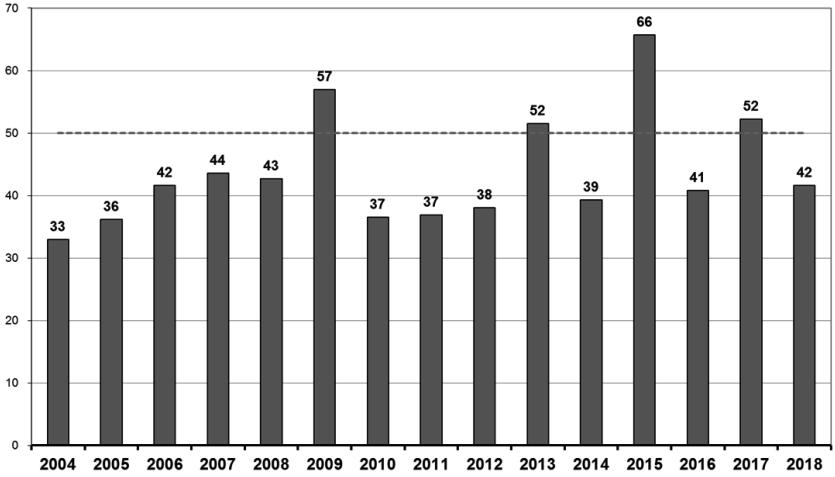
Frauen hatten dabei seltener an Streiks teilgenommen als Männer. Nun sagt dies noch nichts über die prinzipielle Streikbereitschaft von Frauen aus. In einigen Branchen, in denen viele Frauen berufstätig sind, wurde bis 2008 eher selten gestreikt (vgl. Dribbusch 2017). Die amtliche Streikstatistik der Bundesrepublik bietet keinerlei Hinweise auf den Anteil von Frauen unter den Streikenden.[2] Soweit Streikstatistiken der bundesdeutschen Gewerkschaften zugänglich sind, findet sich dort zur Beteiligung von Frauen am Streikgeschehen ebenfalls sehr wenig. Dies gilt auch für Gewerkschaften, die in ihrem Organisationbereich überwiegend Frauen vertraten wie die 1998 in der IG Metall aufgegangene Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) oder die ver.di-Mitbegründerin Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Lediglich ver.di hat in jüngerer Zeit den Anteil der Frauen unter den Streikgeldempfänger*innen erhoben – siehe Abbildung 1.

Der Blick auf die ver.di-Daten zeigt, dass Frauen lediglich in den Jahren 2009, 2013, 2015 sowie 2017, in denen Streikende im Einzelhandel sowie im Sozial- und Erziehungsdienst besonders stark vertreten waren, die Mehrheit stellten. Aber prägen Männer deshalb auch das Bild der meisten Streikjahre? Prägen sie nach wie vor die Form des Streikens und die Kultur des Arbeitskampfs? Wenn von einer Feminisierung des Arbeitskampfes gesprochen wird, ist damit ja nicht (nur) eine rein quantitative Verlagerung des Streiks in einzelne Branchen mit hoher Frauenbeschäftigung gemeint, sondern auch eine andere Art Arbeitskämpfe zu führen (vgl. Artus 2019). Um sich der Geschichte der durch Frauen geprägten Streiks anzunähern, ist es deshalb notwendig, die Statistik zu verlassen und sich den Arbeitskämpfen selbst zuzuwenden.

1 Mitte der 1980er Jahre ergab eine entsprechende Umfrage für die alte Bundesrepublik ein ähnliches Ergebnis; damals antworteten 83% der Befragten, noch nie an einem Streik oder Warnstreik teilgenommen zu haben (Krieger u.a. 1989, 132-134).

2 Die amtliche Statistik basiert auf Daten der Bundesagentur für Arbeit bzw. ihrer Vorläufer (Dribbusch 2018). Ihre Grundlage sind verpflichtende Meldungen der Arbeitgeber.

Abbildung 1: Frauenanteil unter den Empfänger*innen von Streikgeld im Organisationsbereich von ver.di, 2004–2018



Quelle: ver.di; eigene Berechnung

Frauen streiken, Männer verhandeln: Streiks in der Textil- und Bekleidungsindustrie

Der erste bekannte Streik der deutschen Nachkriegszeit, der mehrheitlich von Arbeiterinnen getragen wurde, fand noch vor der Gründung der Bundesrepublik in Schleswig-Holstein statt. Vom 16. September bis 24. November 1947 streikten die Beschäftigten der *Mechanischen Netzfabrik und Weberei AG* in Itzehoe (Volkmann u.a. 1992, 136). Die Firma, die Fischernetze herstellte, hatte zu diesem Zeitpunkt ca. 530 Beschäftigte, darunter 450 Frauen (Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder o.J.). Auslöser war die Weigerung des Eigentümers, mit dem im Mai 1947 gewählten Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung über dessen Mitbestimmungsrechte abzuschließen (Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder 1947).[3] Auf einer Belegschaftsversammlung am 16. September 1947, auf der das Scheitern der Verhandlungen bekannt gegeben wurde, votierten 311 von 316 Anwesenden in einer geheimen Abstimmung für den Streik. Sie wählten sodann eine Streikleitung, über deren Zusammensetzung leider nichts überliefert ist. Der Arbeitskampf zog sich über zehn Wochen hin. Eine zwischenzeitliche Einigung scheiterte an der Absicht des Direktors, 252 Streikende nicht wiedereinzustellen, was in vielen anderen Betrieben in Schleswig-Holstein zu

3 Dies war vor der Gründung der Bundesrepublik und der 1952 erfolgten Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes ein Verfahren, um die Rechte des Betriebsrats zu klären.

Protesten und Solidaritätsbekundungen führte. Schließlich gelang nach Einschaltung der Militärregierung eine von den Streikenden gebilligte Einigung, bei der alle Streikenden wiedereingestellt und Verhandlungen mit dem Betriebsrat zugesagt wurden (Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder o.J.). „Der starke Kampfeswille u. die mustergültige Haltung der Belegschaft der Itzehoer Netzfabrik, die zu 4/5 aus Frauen u. Mädchen besteht, während der ganzen Dauer des langen Kampfes, sind besonders hervorzuheben." (ebd.) Verhandelt haben allerdings, folgt man den Berichten der Gewerkschaft, offenbar lediglich Männer, ein Muster, das uns noch in vielen mehrheitlich von Frauen getragenen Streiks bis in die jüngste Vergangenheit begegnen wird.

Verwunderlich erscheint dies nicht. Zwar hatten in der unmittelbaren Nachkriegszeit relativ früh in einzelnen Westzonen erste gewerkschaftliche Frauenkonferenzen stattgefunden, auch wurden vereinzelt Frauensekretariate gebildet (Ruhnke 1973, 37), doch bestanden die eigentlichen Entscheidungsgremien der Gewerkschaften nahezu ausnahmslos aus Männern (DGB 1993). Die 1949 aus der Vereinigung der Textil-Bekleidungsgewerkschaften der Westzonen entstandene GTB war hier keine Ausnahme. 1950 gab es lediglich eine Frau im Vorstand, aber keine einzige politische Sekretärin in der Hauptverwaltung, keine einzige Bezirksleiterin und lediglich drei örtliche Geschäftsführerinnen, aber 89 Geschäftsführer (GTB 1951, 12) – obwohl damals 58 Prozent aller 409.000 Mitglieder Frauen waren (ebd. 29).

Ein Höhepunkt in puncto Streiks im Bereich der GTB war das Jahr 1958. Am Beginn des Jahres stand zunächst ein neunwöchiger, bis Mitte März geführter Arbeitskampf um Lohnerhöhungen in der Textilindustrie in Niedersachsen, Bremen und Hessen. An diesen Streiks waren bis zu 15.000 Beschäftigte beteiligt. Zur Rolle der Frauen in diesem Streik stellte die GTB 1991 im Rückblick fest:

> „An dieser Stelle ein Wort zu unseren Kolleginnen. Im Streikgeschehen haben sie bewiesen, wie sie die Gleichberechtigung verstehen. Sie haben genauso Streikposten bezogen, Flugblätter verteilt und Agitation betrieben. Teilweise haben sie sogar mehr gestanden als die Männer, waren sie eher auf der Straße, energischer in ihrem Durchhaltevermögen." (GTB o.J. 1991, 142)

Neben diesem großen Arbeitskampf gab es 1958 eine ganze Reihe von Haustarifkämpfen, vor allem in der Strumpfindustrie. Hintergrund war eine allgemeine Absatzkrise, die für die Hersteller Anlass zu Lohnkürzungen war. So auch bei der Strumpfwirkerei *ARWA* im oberbayerischen Bischofswiesen, wo sich rund 190 Beschäftigte vom 10. Juli bis 19. November im Ausstand befanden (vgl. Rinberger 2002; Spiegel 1958a; 1958b). Die Strumpffabrik hatte damals 270 Beschäftige, darunter, so Rinberger (2002), etwa zwei Drittel Frauen, die vor allem in der Näherei, Verpackung, Warenkontrolle, Verwaltung und Kantine arbeiteten.[4] Auslöser des

4 Abweichend steht im *Spiegel,* der Unternehmer habe „fast seine gesamte Bischofswiesener-Belegschaft – etwa 140 Männer und 60 Frauen [...] ausgesperrt." (SPIEGEL 1958a, 15).

Arbeitskampfes war die Ankündigung von Lohnkürzungen von bis zu 23 Prozent in der Strumpfwirkerei, in der ausschließlich Männer beschäftigt waren. ARWA war nicht tarifgebunden, die Löhne lagen aber über dem Tariflohn der bayerischen Textilindustrie. Viele Beschäftigte waren zuvor nicht gewerkschaftlich organisiert und traten erst angesichts der sich entwickelnden Krise in die Gewerkschaft ein. Am 4. Juli 1958 stimmten 187 von 190 GTB-Mitgliedern für Streik. Auf erste halbstündige Arbeitsniederlegungen am 10. Juli antwortete der Firmeninhaber mit einer sogenannten auflösenden Aussperrung, sprich: der Entlassung von rund 190 der 270 Beschäftigten. Es gelang ihm, mit Hilfe von Streikbrecher*innen die Produktion im Einschichtbetrieb aufrechtzuerhalten. Nach acht Wochen Arbeitskampf schaltete sich schließlich im September 1958 die bayerische Landesregierung ein. Die Frage der Wiedereinstellung aller Streikenden wurde dabei zum Hauptgegenstand der Auseinandersetzung. Am 15. Oktober machte die Mitgliederzeitung der Gewerkschaft mit der Titelgeschichte „Solidarität mit Streikenden!" auf (*Textil Bekleidung* Jg. 9, Nr. 20). Darin wurde die Entschlossenheit, für die Wiedereinstellung aller zu kämpfen, bekräftigt, die Solidarität des DGB betont und vom begeisterten Empfang berichtet, der den „Vertreterinnen der Streikenden" bei einer Reihe von Großveranstaltungen in Nordrhein-Westfalen bereitet worden sei, „an denen tausende von Arbeitnehmerinnen" teilgenommen hätten. Umso größer war die Ernüchterung, als die GTB am 19. November unvermittelt das Ende des Arbeitskampfes erklärte, obwohl etwa die Hälfte der Streikenden nicht wiedereingestellt wurde (Rinberger 2002, 26). Rinberger resümiert: „Frauen stellten die Mehrheit der Streikenden. Streikziel und Streikführung waren jedoch weitgehend von männlichen Interessen bestimmt. Dennoch unterstützten die Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten den Streik solidarisch, ohne sich freilich selbst aktiv an den Verhandlungen zu beteiligen" (ebd.). Ob die Frauen sich nicht beteiligen wollten oder gar nicht erst gefragt wurden, bleibt offen. Auf einem Foto des Streiks, das 2002 als Titelbild der Publikation des Landesfrauenausschusses des DGB Bayern ausgewählt wurde, in der sich auch Rinbergers Artikel findet, sind fünf ausgesperrte ARWA-Frauen zu sehen, zu denen die Autorin schreibt: „Die meisten kehrten nicht wieder an ihren Arbeitsplatz zurück – nach eigenen Angaben ‚in erster Linie aus familiären Gründen'." (ebd.)

Auch in den 60er Jahren wurde in der Bekleidungsindustrie immer wieder gestreikt, ab den 70er Jahren lässt das Arbeitskampfgeschehen dann deutlich nach. Interessanterweise wurde weder auf den auf den ARWA-Streik folgenden Gewerkschaftstagen noch bei den nachfolgenden Frauenkonferenzen der GTB die Rolle

---

Demgegenüber legt die Berichterstattung in *Textil Bekleidung* einen mehrheitlich von Frauen getragenen Streik nahe, so wenn am 15. September 1958 der Artikel „Was ARWA-Strümpfe erzählen" (*Textil Bekleidung* Jg. 9, Nr. 18, S. 3) mit der Passage endet „‚Frauen lassen Frauen nicht im Stich' sagen die Wirkerinnen von Bischofswiesen."

streikender Frauen thematisiert. Ausführlich diskutiert wurde immer wieder die systematische Benachteiligung von Frauen bei der Bezahlung. Nachdem explizite „Frauenlohngruppen" 1955 vom Bundesarbeitsgericht für grundgesetzwidrig erklärt worden waren, wurden die untersten Tariflohngruppen danach sogenannten 'leichten' Tätigkeiten zugeordnet, wodurch sich an der Diskriminierung nichts änderte, da sich hier nahezu ausschließlich Arbeiterinnen wiederfanden (Pinl 1977, 30-34). Streiks gegen diese sogenannten 'Leichtlohngruppen' folgten erst später und es waren vor allem 'ausländische' Frauen in der Metallindustrie, die offen aufbegehrten. Zu den Auseinandersetzungen um die 'Leichtlohngruppen' erschienen in den 1970er Jahren kritische Beiträge aus dem Umkreis der neuen Frauenbewegung, die sich explizit auch der Frauenpolitik der Gewerkschaften widmeten (z.B. Konrad 1971; Pinl 1977; Koch/Simon 1977). Hiervon profitieren die folgenden Ausführungen.

Streikende Frauen in der Metallindustrie – der Kampf gegen den „Leichtlohn"

Die Metallindustrie ist bis heute mehrheitlich von männlicher Beschäftigung geprägt. In den meisten Betrieben waren und sind Frauen in der Minderheit, obwohl es stets auch einzelne 'Frauenbetriebe' gab, vor allem in der Zuliefer- und Elektroindustrie. Gleichwohl waren Frauen an allen großen Auseinandersetzungen in der Metallindustrie beteiligt, so auch 1963, 1971 und 1973 in Baden-Württemberg sowie 1984 am großen Arbeitskampf um die 35-Stundenwoche.[5] Zur Haltung innerhalb der IG Metall gegenüber streikenden Frauen zu Beginn der 60er Jahre und zum damaligen Frauenbild in der Gewerkschaft, finden sich interessante Ausführungen in einem 2019 erschienenen Artikel, der verschiedene Fotos von streikenden Metallerinnen, die während des Streiks 1963 in Mannheim aufgenommen wurden, kommentiert (Bewernitz 2019). Streikende Arbeiterinnen der damaligen Mannheimer Motorenwerke (MWM) treten anlässlich der 1. Mai-Demonstration 1963 mit Plakaten auf, auf denen der Appell „Frauen, unterstützt eure Männer im Streik" zu lesen ist. Auf einem anderen Foto von der gleichen Kundgebung halten zwei Frauen, darunter eine Betriebsrätin von Daimler-Benz, ein Transparent mit der Aufschrift „Unsere Frauen kämpfen mit". Dazu schreibt Torsten Bewernitz (ebd. S. 85) mit Verweis auf zeitgenössische Berichte aus gewerkschaftsnahen Publikationen: „Die bewunderte

5 Im IG-Metall-Bezirk Stuttgart, in dem 1984 der Schwerpunkt der Auseinandersetzung lag, waren damals 62.000 Arbeiterinnen organisiert (Geschäftsbericht des Vorstandes der IG Metall 1983 bis 1985, 211), was einem Frauenanteil von ca. 17 % der dortigen gewerblichen IG-Mitglieder entsprach. Die Angestellten, die relativ schwach in der IG Metall organisiert waren, waren damals weder in den Streik gerufen, noch ausgesperrt worden. Hier lag der Frauenanteil im Bezirk unter den Mitgliedern bei knapp 26 % (ebd.).

Tätigkeit der Frauen besteht nicht in der Streikteilnahme, sondern in ihrer festen Solidarität mit und Treue zu den streikenden Männern."[6] Auch später wurden in der Öffentlichkeit streikende Metallerinnen oft nur am Rande wahrgenommen.[7] Eine wichtige Ausnahme waren ab 1969 einige wilde Streiks gegen die 'Leichtlohngruppen', auf die im Folgenden näher eingegangen werden soll.

Am 16. September 1969 begann ein dreitägiger Streik bei der *Westfälischen Metallindustrie Hueck und Co.*, genannt Hella (IMSF 1969, 127-129; Birke 2007, 236f.). Im Zentrum des Streiks stand das Hella-Nordwerk in Lippstadt. Von den 2.400 Beschäftigten waren rund 2.000 Frauen, hauptsächlich aus Italien, Spanien, Jugoslawien und Griechenland. Auslöser des Streiks war, dass die Frauen allesamt nach der untersten Lohngruppe 1 bezahlt wurden, während Männer bei gleicher Arbeit zwei Lohngruppen höher eingruppiert waren, wobei 'ausländische' Männer noch einmal weniger bekamen als ihre 'deutschen' Kollegen. Die Initiative zum Streik ging am Morgen des 16. September von den Arbeiterinnen des Nordwerkes aus, die als erste die Arbeit niederlegten. Ihnen schlossen sich dann auch die Männer an, so dass schließlich alle 2.400 Beschäftigten streikten. Die zentrale Forderung lautete „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit", später wurde auch eine Mark mehr pro Stunde gefordert. Am dritten Streiktag betonten IG Metall-Vertreter die Berechtigung der Forderungen der Streikenden, riefen aber ebenso wie der Betriebsrat zur Arbeitsaufnahme auf, was am 19. September auch geschah. Im Ergebnis wurde die Bezahlung der Streiktage sowie eine Überprüfung der Eingruppierungen erreicht (IMSF, 1969, 128). Über das Ergebnis der Überprüfung und die Protagonistinnen, die den Streik begannen, ist nichts Näheres überliefert.

Um die Leichtlohngruppen ging es auch am 14. und 15. Mai 1970 beim Autozulieferer *Pierburg* in Neuss.[8] Bei *Pierburg* waren damals 1.600 Frauen beschäftigt, darunter 1.400 Migrantinnen. Die Frauen verdienten grundsätzlich weniger als Männer. Der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte, war, dass Einrichter

---

6 Vor dem Hintergrund der damaligen Anti-Streikpropaganda des Metallarbeitgeberverbands, die sich gezielt an die Ehefrauen der streikenden Männer richtete, interpretiert Bewernitz die Aktion der MWM-Frauen als bewussten Akt des Aktivismus von Frauen im Streik (Bewernitz 2019, 90).

7 Die Rolle der Frau als Unterstützerin streikender Männer konnte aus Platzgründen nicht näher behandelt werden. Insbesondere anlässlich der Betriebsbesetzung des Zementwerks Seibel in Erwitte im Jahr 1975, entwickelten dabei Frauen der Besetzer ihre Rolle als „Unterstützerinnen" unabhängig von den Männern weiter (vgl. u.a. Hennecke 1977 sowie Notz in diesem Band).

8 Zum Folgenden s. Express International 1970, Nr. 99; Sozialistische Betriebskorrespondenz 1970, Nr. 3.; Hildebrandt/Olle 1975, 37. Über das Datum der ersten Arbeitsniederlegung (14. oder 15. Mai 1970) wie die Anzahl der Unterschriften (600 oder 800) gibt es Unterschiede zwischen den Quellen, ich folge hier Express International.

und Kontrolleure eine Lohnerhöhung erhielten, nicht aber die Frauen in der Produktion. Nachdem eine Unterschriftenaktion von 800 Arbeiterinnen wirkungslos blieb, legten am 14. Mai die Frauen für eineinhalb Stunden die Arbeit nieder und wählten einen Kreis von Sprecherinnen. Am 15. Juni versammelten sich 1.000 bis 1.400 Frauen auf dem Hof. Nun kam Bewegung in die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. Eine der Beteiligten, Anna Satolias, erinnerte sich 1973 rückblickend: „Wir wollten, dass die Lohngruppe 1 abgeschafft wird, weil die Arbeit schwere Arbeit war und ist und keine leichte. [...] Wir Frauen haben einfach nicht mehr gearbeitet – und nach vier Tagen war die Lohngruppe 1 abgeschafft " (Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 100f.).[9] Die Abschaffung der Lohngruppe 1 bedeutete 20 Pfennig mehr die Stunde, außerdem wurden einmalig 20 DM gezahlt. Das Problem, dass die Arbeiterinnen sehr viel schlechter als ihre männlichen Kollegen bezahlt wurden, bestand jedoch weiter.

Das Jahr 1973 ist in der bundesdeutschen Streikgeschichte eines der herausragenden Jahre. Es kam zu einer ganzen Welle von Streiks, da Beschäftigte angesichts hoher Preissteigerungen zusätzliche Lohnerhöhungen verlangten (Birke 2007, 274-304). Viele der Arbeitsniederlegungen wurden von Migrant*innen initiiert und angeführt (ebd.; Hildebrandt/Olle 1975). Darunter befindet sich auch die Auseinandersetzung bei Pierburg in Neuss vom 13. bis 17. August 1973, die sich zu dem bis dahin prominentesten Streik von Frauen in der bundesdeutschen Streikgeschichte entwickeln sollte.[10]

Nach Angaben der Geschäftsleitung hatte das Werk Ende Juli 1973 rund 3.500 Beschäftigte, darunter 3.070 Arbeiter*innen (Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 63-64). Die übergroße Mehrheit der Beschäftigten kam aus Griechenland, der Türkei, Jugoslawien, Spanien, Italien und Portugal. Die meisten waren Frauen, von denen 1.711 Arbeiterinnen in der (Leicht-)Lohngruppe 2 eingruppiert waren (ebd., 6). Zur Vorgeschichte dieses Streiks gehört, dass sich nach der Auseinandersetzung vom

9 Die Zitate entstammen einem Ende 1973 in der Zeitschrift *Jasmin* unter dem Titel „Anna, geh du voran" erschienenen Portrait von Luc Jochimsen über Anna Satolias (abgedruckt bei Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 99-101). Die Abschaffung der Lohngruppe 1 sollte der IG Metall in der Fläche in NRW erst 1973 gelingen.

10 Zu dieser Auseinandersetzung gibt es mehrere, in zeitlicher Nähe zum Streik entstandene Berichte und Dokumentationen. An vielen davon war der damalige stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Dieter Braeg beteiligt (Braeg 2012, 7-9). Der von ihm 2012 herausgegebenen Dokumentation liegt auch ein zeitgenössischer Dokumentationsfilm bei, an dessen Entstehung er ebenfalls beteiligt war. Braegs Blick und seine Einschätzungen prägen wesentlich das überlieferte Bild des Streiks (s.a. Haller/Papst 2019). Zu den Publikationen, an denen Braeg anonym sowie unter den Pseudonymen *Claus Armann* und *Michael Rose* beteiligt war, gehören u.a. Pierburg-Autorenkollektiv 1974, Kolleginnen et. al. 1974, Taudien/Rose 1977; vgl. a. Hildebrandt/Olle 1975, 155-182.

Mai 1970 im Betrieb eine Opposition aus engagierten IG Metall-Vertrauensleuten herausgebildet hatte (Braeg 2012, 74f.). Diese erhielt 1972 eine Mehrheit im 23-köpfigen Betriebsrat. Nun waren auch sechs Migranten im Betriebsrat vertreten, aber insgesamt nur zwei Frauen, darunter keine Migrantin. Jedoch bildeten Frauen 1973 die Mehrheit der IG Metall-Vertrauensleute.[11]

Zu einer ersten Arbeitsniederlegung von 200 bis 300 Beschäftigten kam es am 7. und 8. Juni 1973.[12] Die Streikenden stellten in Diskussionen mit dem von der Geschäftsleitung hinzugerufenen Betriebsrat einen Katalog von Forderungen zusammen (Koch/Simon 1977, 76; Braeg 2012, 120). Gefordert wurde unter anderem ein bezahlter „Hausfrauentag" pro Monat, keine Krankheitskündigungen sowie ein halber freier Tag für Arztbesuche, aber auch die Abschaffung der (Leicht-)Lohngruppe 2 sowie eine Mark mehr pro Stunde für alle. Der Streik endete nach zwei Tagen mit der Zusage, dass eine paritätische Kommission die Eingruppierungen überprüfen solle (Pinl 1974, 56). Damit schien das Problem zunächst einmal vertagt. Der Betriebsrat schlug daraufhin 2.400 Arbeitsplätze zur Umgruppierung vor (Koch/Simon 1977, 78). Als die Kommission Anfang August das erste Mal tagte und lediglich sieben Umgruppierungen vornahm, eskalierte die Stimmung.

Am 8. August wurde ein mehrsprachiges anonymes Flugblatt verteilt, in dem die Beschäftigten aufgefordert wurden, für die Abschaffung der Lohngruppe 2 sowie „eine Mark mehr" pro Stunde für alle zu streiken (abgedruckt bei Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 21).[13] In einem zweiten Flugblatt vom 9. August hieß es dann:„Habt keine Angst. Wartet auf ein Zeichen und macht dann alle mit." (ebd. 22). Am Montag, den 13. August, wurden wieder Flugblätter verteilt und nun blieben tatsächlich die ersten 200 Beschäftigten vor den Toren. Polizei erschien und ging gegen die Streikenden vor. Es kam zu dramatischen Szenen, dennoch weitete sich der Streik langsam aus.[14] Am

11 Mitteilung Dieter Braeg 3.9.2019

12 Der Betriebsrat erklärte am 7. Juni 1973, es hätten „500 bis 1.000 Arbeiterinnen und Arbeiter spontan die Arbeit niedergelegt" (Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 12; vgl. a. Kolleginnen u.a. 1974, 72). Dagegen ist in einem Flugblatt vom 8. August 1973 rückblickend lediglich von 200 Streikenden die Rede (Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 22; ebenso Braeg 2012, 16). Koch/Simon (1977, 76) sowie Braeg (2012, 31) nennen 300 Streikende.

13 Dieses Flugblatt ebenso wie die folgenden Streikaufrufe waren in einem kleinen Kreis linker Vertrauensleute und Betriebsräte vorbereitet worden (Braeg 2012, 37-46). Da damals (wie heute) nicht von einer Gewerkschaft getragene Streikaufrufe rechtlich unzulässig waren und ein offenes Bekenntnis zu diesen Aufrufen arbeitsrechtliche Konsequenzen hätte haben können, mussten die betrieblichen Beteiligten sich jedoch bedeckt halten und die Verteilung der Flugblätter an Unterstützer*innen außerhalb des Betriebs delegieren.

14 Zu den Ereignissen im Einzelnen Braeg 2012 sowie im Überblick Redaktionskollektiv „express" 1974.

14. August kam es erneut zu Auseinandersetzungen mit der Polizei, aber diesmal ist das Fernsehen da. Die IG Metall Neuss protestierte gegen den Polizeieinsatz. Am dritten Streiktag blieb die Situation unverändert. Es herrschte eine gelöste Stimmung, streikende Frauen brachten teilweise ihre Kinder mit. „Als Außenstehender könnte man an ein Volksfest denken" (Koch/Simon 1977, 76). Die IG Metall gab ein mehrsprachiges Flugblatt heraus, in dem sie klarstellte, dass sie auf Grund „der rechtlichen Voraussetzungen in der Bundesrepublik Deutschland" den Streik nicht legalisieren könne, sie aber gleichwohl die Forderungen für berechtigt hielte.[15] Am 16. August kam dann die Wende: Die Frauen verteilten vor dem Tor Blumen. Zugleich sandten sie einen großen Strauß an die deutschen Facharbeiter des Werkzeugbaus. Als diese geschlossen die Arbeit niederlegten, mit den Blumen nach draußen kamen und sich mit den Streikenden solidarisierten, brach enormer Jubel aus. Der Streik hatte seinen auch emotionalen Höhepunkt erreicht.

Am 17. August gab es ein erstes Ergebnis. Die Lohngruppe 2 sollte entfallen; neben einer einmaligen Teuerungszulage von 200 DM wurden die Stundenlöhne um 30 Pfennig erhöht. Schließlich wurde am 20. August auch noch erreicht, dass es keine Entlassungen geben und vier der fünf Streiktage bezahlt werden sollten (Braeg 2012, 25).[16]

Damit endete der in seiner Wirkung bis dahin bedeutendste Streik von Frauen in der BRD. Im Mittelpunkt standen Arbeiterinnen, denen, weil sie Frauen und 'Gastarbeiterinnen' waren, das unterste Ende der Ausbeutungspyramide zugewiesen war (vgl. Bojadžijev 2008, 170-173). Der Streik ist damit zugleich auch ein Teil der Widerstandsgeschichte von Arbeitsmigrantinnen in Deutschland. Er traf auf eine Gesellschaft, in der im Gefolge von 1968 sowohl die sozialen als auch die Geschlechterverhältnisse neu diskutiert wurden. Die Frauen stießen auf breite Sympathie sowohl in der Öffentlichkeit wie in Gewerkschaften und bei linken Organisationen (Pierburg-Autorenkollektiv 1974; Braeg 2012, 147f.).[17] Im Streik bei *Pierburg* seien, so Pinl, „nicht integrierbare Kampfformen der 'Basis', hier der weiblichen" sichtbar geworden (1977, 123). Aber: „Unter welchen Bedingungen weibliche Passivität in Militanz umschlägt, lässt sich nicht ohne weiteres sagen" (ebd.). Bei *Pierburg* habe „die basisdemokratische Politik linker Männer, von Vertrauensleuten und Betriebsräten, zur allgemeinen Politisierung der Belegschaft, auch der Frauen, beigetragen" (ebd.). Zur Geschichte dieses außergewöhnlichen Arbeitskampfs gehört auch, dass der vom damaligen Betriebsrat als „spontan" bezeichnete Streik (Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 12) im Vorfeld von einer kleinen Gruppe von Betriebsräten und Vertrauens-

15 Abgedruckt bei Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 27f.

16 vgl. a. Pierburg-Autorenkollektiv 1974, 16f.

17 1975 erschien in der Reihe Werkkreis Literatur der Arbeitswelt sogar ein Taschenbuchroman über den Streik (Spix 1975).

leuten sorgfältig vorbereitet worden war (Braeg 2012, 37-46).[18] Dabei konnte der Streik nicht nur an vorherige Arbeitsniederlegungen, sondern offenbar auch an einen alltäglichen Widerstand der Frauen gegen die Zumutungen der Arbeit anknüpfen, der sich unter anderem im kurzfristigen Verlassen der Bänder und Unterhaltungen am Arbeitsplatz ausdrückte (Hildebrandt/Olle 1975, 174f.). Im Streik selbst, so Pinl (1977, 122), mussten die Frauen sich dabei auch gegen männliche Bevormundungsversuche wehren (vgl. Pierburg Autorenkollektiv 1974, 18). „Aber die Frauen haben sich gewehrt! Hat auch oft einfach der Einsatz körperlicher Kräfte entschieden, so bestimmte doch ihre Form von Politik und Agitation letztendlich die Streikszene" (Jäger 1975 zit. n. Pinl 1977, 122).[19] Dieser Eindruck wird durch die überlieferten Filmaufnahmen gestützt; eigene Berichte oder Interviews der engagierten Frauen zum Streikverlauf sind jedoch Leerstellen in der gedruckten Überlieferung. Eine gewählte Streikleitung habe es, so Braeg, nicht gegeben.[20] Am Ende waren es auch hier Männer, die die Verhandlungen führten. Im Vergleich zum Streik bei ARWA 1958 wurden diese bei Pierburg jedoch transparent geführt und die Annahme des Verhandlungsergebnisses war vom Votum der streikenden Frauen abhängig – ein Unterschied ums Ganze.

Die Liste der Streiks von Frauen in der Metallindustrie der 1970er Jahre ist damit sicher nicht erschöpft, unter anderem gab es 1975 und 1977 Streiks bei der Essener Elektrogerätefirma *WIK*, einem Betrieb mit 230 Beschäftigten, davon ca. 170 Frauen (Koch/Simon 1977, 82-84). Ende der 1970er Jahre traten zugleich erstmals auch Frauen im Einzelhandel in den Streik und schlugen ein neues Kapitel in der Streikgeschichte auf.

Streiken auf schwierigem Terrain: Arbeitskampf im Einzelhandel

Der Einzelhandel ist die größte private Dienstleistungsbranche (vgl. Dribbusch 2003, 73). 70 Prozent der 3,3 Millionen Beschäftigten im Jahr 2018 waren Frauen.[21] Fast drei Viertel dieser Frauen waren teilzeitbeschäftigt oder hatten einen Mini-Job. Sehr stark fragmentierte Branchen- und Beschäftigungsstrukturen erschweren den Aufbau branchenweiter gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft (Dribbusch 2003). Arbeitskämpfe sind nicht leicht zu führen. Zumindest kurzfristig kann auch einmal auf Verkäuferinnen verzichtet werden und Vorgesetzte können die Bedienung

18 Ob an diesen informellen Vorbereitungen die später im Streik aktiven Frauen beteiligt waren, die ja teilweise Vertrauensfrauen waren, geht aus den Berichten nicht hervor.

19 Die Arbeit von Jäger 1975 ist heute leider nicht mehr zugänglich.

20 Mitteilung Dieter Braeg 3.9.2019.

21 Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Von den 3,3 Mio. Beschäftigten waren ca. 893.000 „geringfügig beschäftigt", davon 242.000 im Nebenberuf.

der Kassen übernehmen. Bis zur ver.di-Gründung im Jahr 2001 gab es zudem zwei heftig miteinander konkurrierende Gewerkschaften – die zum DGB gehörende Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) sowie die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) (vgl. Bayer 1980). Im Vergleich zur HBV galt die DAG als die weniger konfliktorientierte Gewerkschaft. Zum Ärger der HBV einigte die DAG sich mehrfach mit den Arbeitgeberverbänden auf für die HBV nicht akzeptable Tarifabschlüsse (vgl. Gewerkschaft HBV, Landesbezirk Berlin 2000, 44 u. 47). Auch in der HBV waren Frauen im hauptamtlichen Apparat nicht analog zu ihrem Mitgliederanteil vertreten. Obwohl Frauen unter den Mitgliedern in der Mehrheit waren, war Ende 1997 lediglich ein Drittel der Gewerkschaftssekretär*innen weiblich.[22] Immerhin hatte die HBV mit Margret Mönig-Raane seit 1995 eine Frau als Vorsitzende und bald darauf mit Franziska Wiethold als Stellvertreterin sogar eine weibliche Doppelspitze. Nach der ver.di-Gründung wurden die Einzelhandelsmitglieder von DAG und HBV im dann neu gebildeten Fachbereich Handel zusammengefasst; zuständiges Vorstandsmitglied blieb weiterhin eine Frau.

Die Geschichte der Arbeitskämpfe im bundesdeutschen Einzelhandel beginnt relativ spät und parallel zur Profilierung der HBV als 'linker' Gewerkschaft (vgl. Achten 1998, 204-207). Zu relevanten Warnstreiks kam es erstmals 1978 in Baden-Württemberg, Westberlin und Rheinland-Pfalz (Spode 1992, 504-507).[23] Die HBV Berlin spricht in ihrer Jubiläumsbroschüre zum 50-jährigen Bestehen von den „ersten Arbeitsniederlegungen im Einzelhandel seit 60 Jahren" (Gewerkschaft HBV, Landesbezirk Berlin 2000, 43).[24] Schwerpunkt waren ausgewählte Kaufhäuser (vgl. Gewerkschaft HBV, Bezirksverwaltung Mannheim/Heidelberg 2000). In der Tarifrunde 1979 folgten weitere Warnstreiks, die zum Teil mit kleineren Demonstrationen von Verkäuferinnen verbunden wurden (Gewerkschaft HBV, Landesbezirk Berlin 2000). 1984 wurde die Tarifrunde im Einzelhandel bereits von 48 Warnstreiks begleitet (Wolf 1985, 207). Ein qualitativer Sprung war die Tarifrunde 1989, in deren Mittelpunkt die Forderungen nach der 35-Stundenwoche sowie der Sicherung des Ladenschlusses standen. In einem achtwöchigen Arbeitskampf mit hunderten von Streikaktionen wurden erstmals auch ca. 300 betriebliche Tagesstreiks durchgeführt (Steinborn 1989).[25] Die Frauen im Einzelhandel standen 1989 nicht nur im

22 HBV Geschäftsbericht 1994-98, 57; der Frauenanteil unter den Mitgliedern lag 1999 in Westdeutschland bei ca. 63% und in Ostdeutschland sogar bei 79% (Dribbusch 2003).

23 Nach der amtlichen Streikstatistik der Bundesagentur für Arbeit haben 1978 in Berlin gar keine Arbeitsniederlegungen im Einzelhandel stattgefunden, was einmal mehr auf die eklatanten Lücken der amtlichen Erfassung verweist (Dribbusch 2018).

24 Nach Wolf (1985, 207) gab es offenbar auch schon 1977 vereinzelte Warnstreiks.

25 Die DAG war teilweise auch am Arbeitskampf beteiligt, die Kooperation zwischen beiden Gewerkschaften verlief aber konfliktreich (vgl. Gewerkschaft Handel, Banken und

Mittelpunkt des Geschehens, sondern auch im Zentrum der HBV-Berichterstattung (Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen Ortsverwaltung Hamburg 1989). Ein Foto eines HBV-Flugblätter verteilenden Mannes ist in der Mitgliederzeitung *Ausblick* (H. 7-8, 1989, 7) mit den Worten untertitelt „Manchmal hat man das Gefühl, Männer sind nur geduldet". Das war insofern etwas übertrieben, als damals nicht nur sehr viele Betriebsratsvorsitzende von Streikbetrieben, sondern auch die verhandelnden Gewerkschaftssekretäre Männer waren. Gleichwohl war es eindeutig ein Frauenstreik, der hier stattfand (vgl. Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen Ortsverwaltung Hamburg 1989).

Für die HBV war der 1989er Arbeitskampf ein Schlüsselerlebnis. Über die Zahl der Teilnehmer*innen gehen die Berichte stark auseinander[26], doch sah sich die HBV erstmals in der Lage, im Einzelhandel breiter zu mobilisieren. „Selbstbewußt wie nie zuvor" lautete 1989 die Schlagzeile über den Streikberichten im *Ausblick* (H. 7-8, 1989, 4). Ein wichtiger Mobilisierungsfaktor war die politische Diskussion um die Einführung der Spätöffnung an Donnerstagen. Am Ende gab es einen Kompromiss, in dem die 37,5 Stunden-Woche erreicht, aber unter bestimmten Umständen auch eine Spätöffnung am Donnerstag gestattet wurde.[27]

Danach gab es praktisch keine Einzelhandelstarifrunde mehr, bei der nicht zumindest in den westdeutschen Tarifgebieten irgendwo die Arbeit niedergelegt wurde – ein Ausdruck deutlich konfrontativer werdender Arbeits- und Tarifbeziehungen. Angesichts der zersplitterten Branchenstruktur und des Problems, nur in einer Minderheit der Betriebe streikfähig zu sein, konzentrierte sich die HBV auf flexible Streiktaktiken mit regionalen und branchenbezogenen Schwerpunkten (Wiedemuth 1998). Ziel war es, den Unternehmen zumindest Umsatzeinbußen zu bescheren, auch wenn keine Vollschließung der Filialen gelang. Die nach 1989 umfangreichsten Arbeitsniederlegungen gab es in der Lohnrunde 1995. Größere regionale Auseinandersetzungen fanden unter anderem 1994 und 1996 in Berlin statt. Dabei wurde 1994 auch erstmals im Ostberliner Einzelhandel die Arbeit niedergelegt, ein Ereignis, das der örtlichen HBV eine eigene Dokumentation wert war (Gewerkschaft HBV, Landesbezirk Berlin o. J.). In der Einleitung zur Broschüre wurde erläutert, warum

---

Versicherungen Ortsverwaltung Hamburg 1989, 41).

26 Die amtliche Statistik der Bundesagentur für Arbeit registrierte etwas mehr als zehntausend Streikende; das WSI-Tarifarchiv nennt, gestützt auf Gewerkschaftsangaben, die Zahl von 50.000. In der HBV-Mitgliederzeitung ist von 80.000 Streikenden die Rede (Steinborn 1989). Zum Problem der Erfassung von Streikenden s. Dribbusch 2018.

27 Die Auseinandersetzung um den Ladenschluss war über viele Jahre zentrales Thema der HBV im Einzelhandel (vgl. Glaubitz 1985, 188f.; 1999). Den Höhepunkt bildete am 28. April 1996 eine Demonstration mit 50.000 Verkäuferinnen und anderen Beschäftigten in Bonn (Glaubitz 1998, 70). Die nahezu völlige Deregulierung der Ladenöffnung konnte dennoch nicht verhindert werden.

am Ende nicht die 100%-Angleichung an das Westberliner Einzelhandelsniveau erreicht werden konnte. Interessant ist, dass zum ersten Streiktag am 5. Mai zwei Flugblätter der HBV erschienen (abgedruckt ebd.). Eines rief in einem dynamisch wirkenden Design zum „Frauen! Streik-Tag 5.5." auf. Darin: „Ich mache mit, weil wir Frauen *endlich* unsere Kraft zeigen müssen" (Hervorhebung im Original). Ein zweites Flugblatt in eher klassischem Design richtete sich an „alle Beschäftigten im Einzelhandel in den östlichen Bezirken unserer Stadt" und rief ohne weiteren Frauenbezug zum „PROTEST-STREIK" auf.

Auch für betriebliche Belange wurde in den 1990er Jahren gestreikt. Der bis dahin mit sieben Wochen längste Streik im Einzelhandel wurde 1998 seitens der HBV in Mannheim/Heidelberg geführt. Auslöser war die Ankündigung der Übernahme von 43 kleineren Supermärkten durch eine Edeka-Tochtergesellschaft (Bödecker/Lang 1999). In der Auseinandersetzung, in der die örtliche HBV auch zum Mittel des Boykottaufrufs griff, ging es um eine Beschäftigungssicherung sowie die Verteidigung des bis dahin bestehenden filialübergreifenden Betriebsrat. Mit der DAG kam es zu massiven Konflikten, die dazu beitrugen, dass nicht alle Filialen bestreikt werden konnten. Am Ende stand eine Beschäftigungssicherung bis 2001. Der filialübergreifende Betriebsrat konnte nicht erhalten werden. Das Besondere an der Streikführung waren neben einer Vielzahl von Straßenaktionen regelmäßige Versammlungen der Streikenden, auf denen nicht nur über den Stand des Konflikts berichtet wurde, sondern jede Woche auch neu darüber abgestimmt wurde, ob der Streik fortgeführt werden solle.

Nach Beobachtung des damaligen Leiters der Abteilung Einzelhandel der HBV bildete sich in dieser Zeit im Einzelhandel eine regelrechte „Streikkultur" heraus (Glaubitz 1998, 70). Dabei sei die Streikbeteiligung unter Frauen „signifikant" höher als unter Männern gewesen. „Streikbrecher kamen überwiegend aus dem männlichen Teil der Belegschaften" (ebd.). Streikversammlungen waren ein zentrales Element der Arbeitskampfführung. Sie hoben die ausgeprägte Vereinzelung der Einzelhandelsbeschäftigten partiell auf und eröffneten Möglichkeiten der gemeinsamen Diskussion und aktiven Beteiligung am Arbeitskampf.

An diese Streikkultur konnte ver.di in den 2000er Jahren anknüpfen. Und dies war auch notwendig, da der Druck der Einzelhandelsunternehmen auf die Beschäftigungsbedingungen nicht nachließ und die Gewerkschaft nach dem endgültigen Aufkündigen der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge durch die Arbeitgeberverbände tarifpolitisch immer weiter in die Defensive gedrängt wurde. Ausdruck der schwieriger werdenden Situation war, dass selbst moderate Abschlüsse erst nach monatelangen Auseinandersetzungen erreicht wurden. Ein Höhepunkt in dieser Hinsicht war die Lohntarifrunde 2007, die erst nach 15-monatiger Auseinandersetzung abgeschlossen werden konnte (ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg 2009). Immer wieder wurde kurzzeitig die Arbeit niedergelegt, Beschäftigte demons-

trierten, beteiligten sich an Menschenketten oder legten sich wie am 10. Juli 2007 in der Stuttgarter Königsstraße buchstäblich quer (ebd. S. 35). Doch trotz tausender betrieblicher Streikaktionen drohte der Arbeitskampf mangels Durchschlagskraft nach rund zwölf Monaten ergebnislos zu verebben. Erst durch einzelne gezielte Dauerstreiks in Baden-Württemberg konnte im Sommer 2008 ein Ergebnis erzielt werden.

Die Lehre daraus war, dass im nächsten bundesweiten Arbeitskampf im Jahr 2013 der Landesbezirk Baden-Württemberg von vornherein auf längere, mehrere Tage dauernde Streikaktionen setzte (vgl. Kobel 2014). Einzelne Einzelhandelsbetriebe befanden sich innerhalb des achtmonatigen (!) Arbeitskampfs zwischen 80 und 100 Tage im Streik (ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg 2014, 43). Um die Wirkung zu erhöhen, wurde teilweise gezielt aus dem laufenden Betrieb heraus zu Streiks aufgerufen. Dies ist gerade für die Beschäftigten an den Kassen eine besondere Herausforderung, da sie dann, wenn sie mitten im Betrieb aufstehen und gehen, nicht selten mit verärgerten Kund*innen konfrontiert werden. Dass sich der Arbeitskampf dennoch wiederum monatelang hinzog, lag daran, dass er trotz 9.300 Arbeitsniederlegungen in knapp 1.000 Betrieben und Filialen auf die gesamte Branche gesehen eine Randerscheinung blieb. Die „kampfbereiten Belegschaften", so die nüchterne Analyse eines Kaufhof-Betriebsrats aus Nordrhein-Westfalen, waren innerhalb des Einzelhandels „eine marginale Größe" (Born 2014, 37).[28] An der übergroßen Mehrheit der Filialen und Beschäftigten ging der Arbeitskampf völlig spurlos vorüber. Daran hat sich auch in den größeren Streikbewegungen der Jahre 2015 und 2017 nichts geändert. Im Gegenteil: Die Fähigkeit in der Fläche zu streiken wurde durch den Austritt gewerkschaftlich gut organisierter Unternehmen wie *real* oder *Karstadt* und *Kaufhof* aus dem Flächentarifvertrag weiter geschwächt. Bereits 2016 arbeiteten in Westdeutschland nur noch gut 40 Prozent, in Ostdeutschland sogar nur noch ein Drittel der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. Der 2020 ins siebte Jahr gehende Konflikt um die Tarifbindung von *Amazon* zeigt zudem, wie schwierig es für ver.di ist, sich gegen militant gewerkschaftsfeindliche Unternehmen durchzusetzen (Boewe/Schulten 2019; Apicella 2016).

Jeder Streik ein „Frauenstreik"

Die Frauen im Einzelhandel haben es bis auf wenige Ausnahmesituationen sehr schwer mit ihren Streiks gesellschaftlich durchzudringen. Die Öffentlichkeit ist als „Kundschaft" notorisch unsolidarisch. Es gibt in Deutschland keine Tradition als Kund*in,

28 Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Unternehmensregister) gab es 2013 ca. 40.000 Einzelhandelsbetriebe (= Geschäfte bzw. Filialen) mit zwischen 10 und 49 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sowie weitere 6.300 Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten.

Streikposten zu respektieren und bestreikte Einzelhandelsgeschäfte nicht zu betreten (vgl. Wolf 1985). Eine komplette Schließung der Geschäfte gelingt den Streikenden nur in seltenen Fällen. Allein die Frauen bei *Schlecker* waren, wie der Autor Mitte der 2000er Jahre selbst beobachten konnte, dort wo sie gut organisiert waren, in der Lage, während eines Arbeitskampfs ihre Filialen einfach abzuschließen, so dass kein Einkauf mehr möglich war. Die Insolvenz der Kette im Jahr 2012 war für die Frauen eine Katastrophe und für ver.di ein schwerer Rückschlag (vgl. Neumann 2014).

Im Einzelhandel ist fast jeder Streik ein Frauenstreik. Kennzeichnend für die Betriebe, die länger als einen Tag streiken – einzelne Kaufhäuser, SB-Warenhäuser oder Modefilialen – ist, dass hier die Streikenden zum Teil regelrecht verschworene Gemeinschaften bilden. Sie sind der harte Kern von ver.di im Einzelhandel. Jedes Mal, wenn sie durch die belebten Innenstädte demonstrieren, sehen sie anhand der vielen offenen Läden, dass sie in ihrer Branche eine Minderheit darstellen. Umso wichtiger ist es für sie, dass Streikende auch überregional zusammenkommen, um gemeinsam ein Gefühl von Stärke zu entwickeln. Deshalb sind Streikversammlungen, Kundgebungen und Demonstrationen hier besonders wichtig. Trotz aller Widrigkeiten ist bemerkenswert, dass in den gemeinsamen Aktionen oft eine ausgesprochen gute Stimmung zum Ausdruck kommt.[29] Es wird viel getanzt und gelacht. Das, was heute in Deutschland als eine neue, bunte Streikkultur (vgl. Artus 2019) wahrgenommen wird, hat im Einzelhandel seinen Anfang genommen.

Streiks im Einzelhandel sind nahezu immer auch öffentliche Streiks, gleichwohl können sie, da meistens trotz allem „der Laden läuft", von breiten Teilen der Gesellschaft relativ leicht ignoriert werden. Dies ist ein Problem, spielt doch die Gewinnung der Öffentlichkeit gerade im Dienstleistungsbereich eine zunehmend wichtige Rolle, um bei Streiks auch aus einer Minderheitenposition heraus erfolgreich zu sein. Wie dies gelingen kann, zeigte 2009 der Streik um die Sicherung des Mindestlohns in der Gebäudereinigung (vgl. Birke 2010: 161-166). Trotz einer auf die Branche bezogen kleinen Zahl von Streikenden gelang es der IG BAU für das Anliegen der Frauen so breite Sympathien in den Medien und der Öffentlichkeit zu mobilisieren, dass sich die Falken im Unternehmerlager, die bereits Lohnsenkungen angekündigt hatten, im Arbeitgeberverband nicht durchsetzen konnten und der Branchen-Mindestlohn erhalten blieb.

Unübersehbar: Streiks im kommunalen Erziehungsdienst

Die Mobilisierung der Öffentlichkeit kennzeichnet auch die Arbeitskämpfe in zwei anderen Dienstleistungsbereichen, in denen Frauen traditionell stark vertreten sind.

29 Sichtbar wird dies nicht nur in den gedruckten ver.di-Publikationen, sondern auch in vielen Bildern und Videos der Streiks im Internet.

Die Rede ist von Kindertagesstätten und der Krankenpflege. In beiden Bereichen musste sich die Gesellschaft über viele Jahrzehnte kaum einen Gedanken um Streiks machen. Es gab einfach so gut wie keine.

Selbst in Berlin dürften sich heute nur noch sehr Wenige an die Streiks in den West-Berliner Kindergärten im Jahr 1969 erinnern. Offenbar gab es in diesem Jahr mindestens zwei Arbeitsniederlegungen.[30] Einzelne Arbeitsniederlegungen gab es im Juni 1969 (Berliner Extra-Dienst 1969: vgl. a. Buggert u.a. 1990 10; 12-13). Dabei wurde unter anderem eine bessere personelle Ausstattung der Kindergärten gefordert. Nachdem entsprechende Zusagen des Senats nicht eingehalten wurden, traten dann am 22. September 1969 201 „Kindergärtnerinnen" in 19 Kitas in Kreuzberg ohne Unterstützung der ÖTV in einen eintägigen Streik (Berliner Extra-Dienst; Schwarz 2001, 113). Dass es den Erzieherinnen in erster Linie nicht um mehr Geld ging, sei der Grund dafür gewesen, dass sich die zuständigen Verantwortlichen der ÖTV vom Streik distanzierten, da diese Forderungen unerfüllbar seien (ebd.).

1980 streikten dann vom 8. bis 12. Dezember bereits 1.300 Erzieher*innen in 99 Westberliner Kitas, um gegen die Überbelegung der Kindertagesstätten zu protestieren (Schwarz 2001, 116). Auch dieser Streik änderte nichts Grundlegendes an der Misere. Der größte „Kita-Streik" in der alten Bundesrepublik begann am 15. Januar 1990 und dauerte bis zum 27. März des gleichen Jahres. Rund 5.000 Erzieher*innen aller Westberliner Kitas beteiligten sich, diesmal mit offizieller Unterstützung von ÖTV und GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft). Dennoch blieb der Streik am Ende erfolglos (Buggert u.a. 1990). Ziel war der Abschluss eines Tarifvertrags zur umfassenden Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter anderem durch verringerte Gruppenstärken, Anrechnung von Nachbereitungszeiten und Elternsprechstunden. Gegner der Streikenden war der damalige rot-grüne Senat, der den Abschluss eines Tarifvertrags prinzipiell ablehnte und Eltern als bezahlte Streikbrecher einsetzte (Schwarz 2001, 108f.). Hinzu kam, dass die öffentliche Aufmerksamkeit völlig von der Frage der 'Wiedervereinigung' überlagert war. Am Ende wurde der Streik ohne jedes Ergebnis abgebrochen. Der ÖTV wurde von streikenden Erzieher*innen vorgeworfen, unfähig und unwillig gewesen zu sein, politischen Druck zu entfalten und den Streik auf andere Bereiche des öffentlichen Dienstes mit ähnlichen Problemen wie Altenheime und Krankenhäuser auszudehnen (ebd.). Marx Ferree/Roth (1998) fiel auf, dass feministische Problemstellungen ausgeblendet gewesen seien. So habe die Frage, ob Kita-Arbeit nicht auch deshalb materiell so schlecht bewertet wurde, weil es um Frauenarbeitsplätze geht, im Streik keine Rolle gespielt.

30 Die Quellenlage ist schwierig. Offenbar waren die Streiks zumindest teilweise durch Aktivitäten des feministischen Aktionsrats zur Befreiung der Frauen beeinflusst (Sanders 2002, 170-172; Kätzel 2002, 310-311).

Am Beginn der 2000er Jahre waren die Forderungen der Westberliner Erzieher*innen immer noch nicht eingelöst. Allerdings hatten sich die gesellschaftlichen wie gewerkschaftlichen Rahmenbedingungen stark verändert. Zum einen hatte sich die Berufstätigkeit von Frauen stark ausgeweitet (vgl. Artus 2019, 12). Der Bedarf nach Kita-Plätzen war gestiegen. Zum anderen galt die kindliche Vorschulerziehung nunmehr als Voraussetzung für eine bessere Platzierung Deutschlands im internationalen Bildungswettbewerb (Stichwort: Pisa-Studie). Zu große Betreuungsgruppen und eine schlechte Ausstattung der Kitas waren da nicht förderlich. Der Beruf der Erzieherin bekam ein Sozialprestige, das in offensichtlichem Widerspruch zu seiner Vergütung stand. In den Kitas wuchs die Unzufriedenheit. Zugleich war lediglich ein Drittel aller Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst bei kommunalen Einrichtungen beschäftigt und damit unmittelbar tarifgebunden (Ideler 2017). Und unter den Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen war selbst bei den Kommunen nur eine Minderheit Gewerkschaftsmitglied. Vor diesem Hintergrund bereiteten ver.di und GEW für 2009 den ersten bundesweiten Streik im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst vor (vgl. Kerber-Clasen 2014). Streikthema waren die Arbeitsbelastungen in der Kita-Arbeit und die Entgeltbedingungen (Kutlu 2013; Kerber-Clasen 2014). Im Mittelpunkt des Arbeitskampfs stand die Frage: Was ist der Gesellschaft diese vor allem von Frauen geleistete Arbeit wert?

Von Beginn an war klar, dass dieser Streik anders geführt werden müsste. In der eigentlich für die Tarifpolitik zuständigen Bundestarifkommission für den öffentlichen Dienst gab es kaum Erzieher*innen. Ver.di entschied deshalb, eine bundesweite Streikdelegiertenversammlung einzurichten (Kutlu 2013, 238). Diese besaß formal nicht die Entscheidungsbefugnisse der Bundestarifkommission und ersetzte diese auch nicht. Allerdings zeigte sich rasch, dass diese Versammlung von Streik-Aktivist*innen nicht nur informiert und konsultiert werden wollte, sondern erwartete, dass ihre Abstimmungen auch respektiert werden würden. Damit wurden die zuvor schon im Dienstleistungsbereich praktizierten Formen partizipativer Streikführung um ein neues, sehr weitgehendes Element bereichert (vgl. Dribbusch 2009). Etwa 300 Streikdelegierte wurden zu insgesamt drei Versammlungen eingeladen. Sie waren meist durch lokale Gremien ausgewählt, teilweise aber auch direkt von großen Streikbetrieben entsandt worden. Auf den Versammlungen wurde der Verhandlungsfortschritt diskutiert und am Ende, auch nach massivem Zureden des ver.di-Vorsitzenden, ein Kompromiss gebilligt. Dieser wurde zwar in einer bundesweiten Mitgliederbefragung angenommen, doch gab es gerade in bestreikten Kitas auch deutliche Kritik daran, dass der avisierte Aufwertungsschub am Ende ausblieb. Allen Beteiligten war klar, dass der Konflikt nach Auslaufen des Tarifvertrags 2015 in eine neue Runde gehen würde.

Der Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst von 2015 hat ein breites Echo gefunden (vgl. u.a. Kutlu 2015; Artus u.a. 2017), weshalb an dieser Stelle einige

Anmerkungen genügen sollen. Die Forderung nach einer Aufwertung ihrer Arbeit traf auf sehr breite Zustimmung unter Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen. Es entwickelte sich vor allem in Westdeutschland ein außergewöhnliches, sich im Streikverlauf steigerndes Engagement der Beschäftigten. Die spektakuläre Ablehnung eines bereits bei der Streikdelegiertenversammlung auf massive Kritik gestoßenen Schlichtungsergebnisses durch die befragten Mitglieder vor allem in den Streikhochburgen erzwang Nachverhandlungen durch ver.di und GEW. Ein Problem der gewählten Taktik des unbefristeten Streiks war, dass die Kommunen, die angesichts öffentlich subventionierter Kinderbetreuung durch den Streik sogar Geld sparten, den Streik in der Hoffnung aussaßen, dass sich der Druck streikbetroffener Eltern mit zunehmender Dauer gegen die Streikenden richten würde. Ein informelles Bündnis zwischen Streikenden und Streikbetroffenen aufrechtzuerhalten und alternative, solidarische Formen der Kinderbetreuung zu organisieren, ist schwierig (Birke 2017) – eine Problemstellung, die sich bereits 2009 angedeutet hatte und auf die ver.di und GEW trotz langer Vorbereitung auch 2015 keine umfassende Antwort gefunden hatten. Bestehen blieb auch die Herausforderung, den Streik in kleinere Städte und Gemeinden zu tragen. Anders als im Einzelhandel der 2000er Jahre waren die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst keine Abwehrkämpfe, sondern offensive Auseinandersetzungen für verbesserte Arbeitsbedingungen, die auch zu einem spektakulären Zuwachs an gewerkschaftlicher Verankerung führten (vgl. Dribbusch/Birke 2019, 29).

Offensive Streiks wurden seit Mitte der 2000er Jahre auch im Krankenhausbereich geführt. Auch hier hatte es in den großen Tarifrunden des öffentlichen Dienstes schon in früheren Jahren einzelne Beschäftigtengruppen gegeben, die zu Arbeitsniederlegungen aufgerufen waren. Die Krankenstationen blieben dabei jedoch weitestgehend außen vor, da niemand das Wohl der Patient*innen gefährden wollte. Die im Marburger Bund organisierten Ärzt*innen demonstrierten 2005/2006, dass es trotzdem möglich ist zu streiken. Auch ver.di rief ab Mitte der 2000er Jahre wiederholt Pflegepersonal in den Streik. Stärker ins öffentliche Bewusstsein rückte diese ebenfalls weitgehend von Frauen dominierte Berufsgruppe jedoch erst mit den Auseinandersetzungen an der Berliner Charité, die dort erstmals 2011 in einen fünftägigen sogenannten Betten- und Stationsschließungsstreik mündeten (Zender 2014). Ging es 2011 vor allem um die Bezahlung, rückte danach unter dem Slogan „Mehr von uns ist besser für alle" die Personalbemessung und damit die Entlastung des Pflegepersonals in den Vordergrund. Dabei zeigte sich rasch, dass Forderungen nach einer besseren Versorgung der Patient*innen in der Öffentlichkeit positiven Widerhall fanden. 2015 wurde deshalb wieder, diesmal elf Tage lang, gestreikt und ein erster tarifvertraglicher Schritt in Richtung Entlastung getan (Kunkel 2016; Hedemann u.a. 2017). Die große Publizität und relativ positive öffentliche Resonanz, die der Streik an der Charité fand, beflügelten zahlreiche Folgeauseinandersetzungen

(vgl. u.a. Windisch 2017). Eine Besonderheit der „Pflegestreiks" ist, dass sie ausgesprochene Minderheitenstreiks sind. Entgegen dem äußeren Anschein stellt das Pflegepersonal häufig nicht die Mehrheit der Beschäftigten an einer Klinik. Hinzu kommt, dass zumeist nicht alle Pfleger*innen (gleichzeitig) streiken. So waren bei der Charité, einem Klinikkomplex mit insgesamt mehr als 10.000 Beschäftigten, 2015 im Schnitt 500 Pfleger*innen pro Streiktag im Ausstand (Berliner Morgenpost 2015). Gleichwohl waren sie in der Lage erheblichen wirtschaftlichen Druck zu entfalten, da viele Operationen verschoben oder abgesagt werden mussten. Ihre politische Wirkung entfalten diese Minderheitenstreiks durch die hohe öffentliche Legitimität, die sie besitzen, da sie als Einsatz für eine bessere Gesundheitsversorgung verstanden werden können. „Pflegestreiks" sind Frauen-Streiks, weil die Pflege mehrheitlich von Frauen geleistet wird. Gleichwohl wurde die Geschlechterdimension der Pflegearbeit nicht immer gesondert thematisiert, wie Zender (2014, 20) am Beispiel der ersten Charité-Auseinandersetzungen feststellt und damit einen Punkt von Marx Ferree und Roth (1998) aufgreift.

Ausblick

Natürlich konnte dieser kurze Abriss nicht annähernd erschöpfend sein. Die Gebäudereinigerinnen streikten nicht nur 2009. Die angestellten Lehrerinnen, die regelmäßig das Rückgrat in den Tarifrunden des öffentlichen Dienstes der Länder bilden, hätten ebenso Aufmerksamkeit verdient wie die Frauen aus der Süßwarenindustrie, die 1996 für die Lohnfortzahlung streikten. Das Gleiche gilt für die 115 „Senoritas" (O-Ton *Welt der Arbeit*), die 1961 „nicht mehr mitmachten" und bei der Schokoladenfirma *Stollwerck* in Köln in den Streik traten (Blanc 1961) und viele andere mehr. Spektakulär waren auch die ersten Streiks von Flugbegleiterinnen bei Ryan-Air im Jahr 2018 und es ließen sich problemlos weitere Arbeitskämpfe mit mehrheitlicher Frauenbeteiligung aufzählen. Frauen waren fast immer dabei, wenn es um Arbeitskämpfe ging und sie waren nicht selten das Rückgrat der streikenden Belegschaften. Sie wurden trotzdem häufig übersehen oder lediglich als Randnotiz wahrgenommen. Die Erzieherinnen, die 1990 über Wochen die West-Berliner Kitas lahmlegten, waren nicht unsichtbar, aber für ihren Kampf interessierten sich damals noch nicht einmal die Frauen der damals in Berlin mitregierenden Alternativen Liste (Tageszeitung 1990). Dies wäre heute schwer vorstellbar.

Streikende Frauen sind heute auch deshalb sichtbarer geworden, weil die Bereitschaft sie wahrzunehmen und sich mit ihren Anliegen auseinander zu setzen, gestiegen ist. Diese Bereitschaft hat sich allerdings nicht von alleine entwickelt. Nicht zufällig ist die öffentliche Aufmerksamkeit besonders hoch, wenn es um den Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge geht. Dies gilt besonders dann, wenn deren reibungsloses Funktionieren in Frage steht. Die Streikenden im Einzelhandel werden

nach wie vor viel häufiger übersehen. Bestreikte Läden sind meist trotzdem offen und die Versorgung mit Konsumgütern war noch nie gefährdet. Die bestreikte Kita ist dagegen in der Regel zu und ein Ausweichen nicht möglich. Gleiches gilt für ein Krankenhausbett, das wegen eines Streiks nicht zur Verfügung steht. Zugleich hat aber auch der jahrzehntelange Kampf von Frauen um ihre Rolle in der Gesellschaft seine Spuren hinterlassen. Es ist nicht ohne Ironie, dass dabei die Infragestellung traditioneller Rollenbilder, die zur (teilweisen) Ausgliederung von Frauenarbeit aus den Privat-Haushalten führt, die Rollenzuweisung von Frauen im Berufsleben in gewisser Weise festigt.[31] Streikende Frauen sind sichtbarer geworden, der Kampf um die gesellschaftliche Bewertung von „Frauenarbeit" ist aber noch lange nicht gewonnen.

Literatur

Achten, Udo (Hg.), 1998: Mitten im Leben. Wir, die HBV, wird 50. Düsseldorf.

Apicella, Sabrina, 2016: Amazon in Leipzig. **Von den Gründen, (nicht) zu streiken. Ber**lin. https://www.rosalux.de/publication/42258/amazon-in-leipzig.html (Download: 05.10.2019).

Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.), 2017: Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg.

Artus, Ingrid, 2019: Frauen*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung 54, Berlin. https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf (Download: 25.02.2020).

Bayer, Hermann, 1980: Zur gewerkschaftlichen Organisation der Angestellten im privaten Dienstleistungssektor. Organisationsstrukturelle Wandlungen der DGB-Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen in Konkurrenz zur Deutschen Angestelltengewerkschaft 1950–1975. Frankfurt a.M.

Berliner Extra-Dienst, 1969: Kindergärtnerinnen-Streik. Korber brach Versprechen. Nr. 76/III, 24.9.1969, 1-2.

Berliner Morgenpost, 2015: Einigung im Tarifstreit – Streik an der Charité ausgesetzt. Berliner Morgenpost, 1.7.2015. https://www.morgenpost.de/berlin/article205434997/Einigung-im-Tarifstreit-Streik-an-Charite-ausgesetzt.html (Download: 20.10.2019).

Bewernitz, Torsten 2019: „Unsere Frauen kämpfen mit." Warum überrascht das Engagement der Frauen die Gewerkschaftspresse 1963. In: TECHNOSEUM (Hg.): „Dieser Betrieb wird bestreikt" Bilder und Lesebuch zu Streik und Aussperrung 1963 in Mannheim. Heidelberg u.a., 85-90.

Birke, Peter, 2007: Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark. Frankfurt a.M./New York.

31 Natürlich hat auch diese Entwicklung eine Klassendimension. Wohlhabendere oder besserverdienende Frauen können sich leichter aus ihrer Rolle als Erzieherin und Pflegerin herauskaufen, während den Frauen, die diese Dienste verrichten, genau dies versperrt ist.

–, 2010: Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt. Berlin/Hamburg.

–, 2017: Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. In: Artus, Ingrid u.a. (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 90-113.

Blanc, Yvonne, 1961: Senoritas machten nicht mehr mit. 115 spanische Arbeiterinnen und kein Dolmetscher. *Welt der Arbeit*, Nr. 18, 5. Mai 1961, 11.

Bödecker, Yvette/Lang, Heinz-Günter, 1999: Der längste und letzte Tanz bei Nanz. 11 Wochen Arbeitskampf 7 Wochen Streik für den Erhalt der Arbeitsplätze und den Betriebsrat im Sommer 1998. Mannheim.

Boewe, Jörn/Schulten, Johannes, 2019: Der lange Kampf der Amazon Beschäftigten. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Berlin.

Bojadžijev, Manula, 2008: Die windige Internationale. Rassismus und Kämpfe der Migration. Münster.

Born, Helmut, 2014: Streiks im Einzelhandel – keine leichte Sache. In: Kobel, Anton (Hg.): „Wir sind stolz auf unsere Kraft". Der lange und phantasievolle Kampf um die Tarifverträge 2013 im Einzelhandel. Hamburg, 35-38.

Braeg, Dieter (Hg.), 2012: „Wilder Streik – das ist Revolution". Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973. Berlin.

Buggert, Axel/Mette, Gerhard/Sommer, Anette (Hg.), 1990: Wir kommen wieder. Der Kita-Streik in Berlin 1990. Berlin.

DGB (Hg.), 1993: „Da haben wir uns alle schrecklich geirrt ..." Die Geschichte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund von 1945 bis 1960. Pfaffenweiler.

Dribbusch, Heiner, 2003: Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. Berlin.

–, 2009: Streik-Bewegungen. Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 22 Jg. Heft 4, 56-66.

–, 2017: Arbeitskämpfe in schwierigen Zeiten – zur Streikentwicklung im Dienstleistungssektor. In: Artus, Ingrid u.a. (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 301-331.

–, 2018: Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland (und Europa). Industrielle Beziehungen 25 Jg. Heft 3, 301-319.

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter, 2019: Gewerkschaften in Deutschland: Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/15308-20190418.pdf (Download 15.10.2019).

Express International, 1970: Neuss: Der Streik der Frauen, Ausgabe Nr. 99, 12. Juni 1970, 7.

Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, Ortsverwaltung Hamburg, 1989: Alle Kassen stehen still, wenn unsere zarte Hand es will! Eine Dokumentation des Streiks im Hamburger Einzelhandel im Frühjahr/Sommer 1989. Hamburg.

Gewerkschaft HBV, Bezirksverwaltung Mannheim/Heidelberg, 2000: 50 Jahre Gewerkschaft HBV Mannheim/Heidelberg: 1949–1999. Mannheim.

Gewerkschaft HBV, Landesbezirk Berlin, 2000: Eine Gewerkschaft in Bewegung. 50 Jahre HBV Berlin. Berlin.

–, o.J. [1994]: Alle Kassen stehen still, wenn deine zarte Hand es will. Dokumentation des Arbeitskampfes im Ost-Berliner Einzelhandel 5. und 11. Mai 1994. Berlin.

Glaubitz, Jürgen, 1985: Zwischen Unzufriedenheit und Illusion. Angestellte und Gewerkschaften. In: Glaubitz, Jürgen/Zmuda-Schamper, Erna u.a.: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus. Hamburg, 158-189.

–, 1998: Einzelhandel – nicht einzeln handeln! In: Achten, Udo (Hg.): Mitten im Leben. Wir, die HBV, wird 50. Düsseldorf, 68-71.

Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB), 1951: Geschäftsbericht der Gewerkschaft Textil-Bekleidung für die Westzonen Deutschlands für das Jahr 1949/50. Düsseldorf.

– 1958: Solidarität mit Streikenden! in: Text Bekleidung. Organ der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Jg. 9, Nr. 20 (15. Oktober), 1.

– (Hg.), o.J. [1991]: 100 Jahre Gewerkschaft Textil-Bekleidung: Sonderausgabe zum Jubiläum. Düsseldorf.

Haller, Martin/Papst, Yaak, 2019: „Wilder Streik bei Pierburg: Freudentänze mit Facharbeitern" Interview mit Dieter Braeg, 13 August 2019. https://www.marx21.de/wilder-streik-bei-pierburg-freudentaenze-mit-facharbeitern/ (Download: 24.08.2019).

Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid 2017: „Mehr von uns ist besser für alle". Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité, in: Artus, Ingrid u.a. (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 116-129.

Hennecke, Regina (Hg.) 1977: Die Rolle der Frauen im Arbeitskampf in Erwitte. Foto und Textdokumentation. Münster.

Hildebrandt, Eckart/Olle, Werner, 1975: Ihr Kampf ist unser Kampf. Ursachen, Verlauf und Perspektiven der Ausländerstreiks 1973 in der BRD (Teil 1), Offenbach.

Ideler, Kristin, 2017: Aufwertung reloaded. Die Tarifauseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht. In: Artus, Ingrid u.a. (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 76-89.

Industriegewerkschaft Metall, 1985: Geschäftsbericht des Vorstandes der IG Metall 1983 bis 1985, Frankfurt a.M.

Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder, 1947: „Bericht über den Streik bei der Itzehoer Netzfabrik telefonisch durchgegeben vom Koll. Rother, Hamburg am 17.9.47". In: Bestand „Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB)/Hauptvorstand" im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), Signatur 5/GTBA890018 [ein Blatt].

–, o. J. [1947]: „Streik der Itzehoer Netzfabrik beendet!!". In: Bestand „Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB)/Hauptvorstand" im Archiv der sozialen Demokratie (AdsD), Signatur 5/GTBA890018 [zwei Blätter].

Institut für marxistische Studien und Forschungen (IMSF), 1969: Die Septemberstreiks 1969. Darstellung, Analyse, Dokumente der Streiks in der Stahlindustrie, im Bergbau, in der metallverarbeitenden Industrie und anderen Wirtschaftsbereichen. Frankfurt a.M.

Jäger, Renate, 1975: Zur Kritik der Frauenarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes unter dem Aspekt der klassen- und geschlechtsspezifischen Emanzipationsbedingungen proletarischer Frauen in der BRD. Diplomarbeit (Erziehungswissenschaften), Universität Frankfurt a.M.

Kätzel, Ute 2002: Die 68erinnen. Porträt einer rebellischen Frauengeneration. Berlin.

Kerber-Clasen, Stefan, 2014: Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. Industrielle Beziehungen, 21. Jg., Heft 3, 238-256.

Kobel, Anton (Hg.), 2014: „Wir sind stolz auf unsere Kraft". Der lange und phantasievolle Kampf um die Tarifverträge 2013 im Einzelhandel. Hamburg.

Koch, Gudrun/Simon, Wilma, 1977: „Da waren 'se doch wieder auf der Straße". In: Arnfred, Signe u.a.: Nichts fällt vom Himmel. Frauen streiken; Berichte, Analysen, Erfahrungen aus Europa und USA 1970–76. München: Frauenbuchverlag, 76-96.

Kolleginnen und Kollegen von Pierburg Autogerätebau, Neuss in Verbindung mit Claus Armann, 1974: Streik bei Pierburg, Neuss. In: *Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch* 1974, 71-81.

Konrad, Regina, 1971: Die Frauenarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes; der Antifeminismus der Gewerkschaften als Resultat ihrer reformistischen Politik. Diplomarbeit (Soziologie), Freie Universität Berlin.

Krieger, Hubert/Liepelt, Klaus/Schneider, Reinhart/Smid, Menno (1989): Arbeitsmarktkrise und Arbeitnehmerbewußtsein, Frankfurt a.M./New York.

Kunkel, Kalle, 2016: Kampf gegen die Burnout-Gesellschaft in Zeiten der Digitalisierung. Der Tarifkonflikt an der Charité um Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung. In: Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): Digitale Arbeitswelt, Trends und Anforderungen, 253-265.

Kutlu, Yalcin, 2015: Kampf um Anerkennung. Die Sozial- und Erziehungsdienste im Streik. Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung. 26 Jg., Heft 103, 126-140.

–, 2013: Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a.M./New York, 226-241.

Marx Ferree, Myra/Roth, Silke, 1998: Gender, class, and the interaction between social movements: A strike of West Berlin day care workers. Gender & Society. 12. Jg. Heft 6, 626-448.

Neumann, Achim, 2014: Der Fall Schlecker. Über Knausern, Knüppeln und Kontrollen sowie den Kampf um Respekt & Würde. Hamburg.

Pierburg-Autorenkollektiv, 1974: Pierburg-Neuss: „Deutsche und ausländische Arbeiter – ein Gegner, ein Kampf." Streikverlauf, Vorgeschichte, Analyse, Dokumentation, nach dem Streik. Hamburg.

Pinl, Claudia, 1974: Pierburg KG Neuss – Beispiel eines erfolgreichen Frauen-Streiks. Gewerkschaftliche Monatshefte. 1974, Heft 1, 54-57.

–, 1977: Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften. Köln.

Redaktionskollektiv „express", 1974: Spontane Streiks 1973. Krise der Gewerkschaftspolitik. Offenbach.

Rinberger, Sabine, 2002: Auch Frauen können streiken. Streik in der Bischofswiesener Strumpfwirkerei Arwa 1958. In: Landesfrauenausschuss des DGB Bayern (Hg.): „Probieren wir's halt mit diesem Weib einmal!" Aus der Geschichte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit in Bayern 1945–1995. München, 22-26.

Ruhnke, Ingetraut, 1973: Zur Ideologie gewerkschaftlicher Frauenarbeit. Diplomarbeit, Freie Universität Berlin.

Sanders, Helke 2002: „Nicht Opfer sein, sondern Macht haben". In: Kätzel, Ute: Die 68erinnen. Berlin: Rowohlt, 161-179.

Schwarz, Jacques, 2001: 50 Jahre ÖTV in Berlin – eine halbwegs runde Geschichte, Berlin. ÖTV Bezirk Berlin.

Sozialistische Betriebskorrespondenz, 1970: Streik. Sozialistische Betriebskorrespondenz. Heft 3, 6.

SPIEGEL, 1958a: Schöner Betrieb, Ausgabe 20. August 1958, 15-16.

–, 1958b: Der willkommene Streik, Ausgabe 26. November 1958, 28-30.

Spix, Hermann, 1975: Elephteria oder die Reise ins Paradies. Betriebsroman. Frankfurt a.M.

Spode, Hasso, 1992: Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik Deutschland 1949–1980. In: Spode, Hasso/Volkmann, Heinrich/Morsch, Günter/Hudemann Rainer (Hg.), Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945–1948, Bundesrepublik Deutschland 1949–1980. St. Katharinen, 299-548.

Steinborn, Dieter, 1989: Neue Erfahrungen – mehr Selbstbewusstsein. *Ausblick.* Heft 7-8, 1989, 3.

Tageszeitung, 1990: Das Thema hat die AL-Frauen nicht interessiert. Interview. *die tageszeitung*, 3. März, 3.

Taudien, Reiner/Rose, Michael, 1977: Dann gehen wir auf die grüne Wiese (Streikerfahrungen). In: Droege, Helmut u.a. (Hg.): Betriebsräte berichten. Köln, 51-62.

ver.di Fachbereich Handel Baden-Württemberg, 2009: Neue Streikbewegung im Handel. 15 Monate Tarifrunde im baden-württembergischen Einzelhandel 2007/2008. Stuttgart.

–, 2014: Geschäftsbericht 2011–2014. 4. Landesfachbereichskonferenz Stuttgart, 21./22. November 2014.

Volkmann, Heinrich/Hudemann, Rainer/Hüser, Dietmar, 1992: Streiks und kollektive Arbeitsniederlegungen in den Westzonen und Berlin 1945–1980. In Spode, Hasso/Volkmann, Heinrich/Morsch, Günter/Hudemann Rainer (Hg.), Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland: Deutsches Reich 1936/37, Westzonen und Berlin 1945–1948, Bundesrepublik Deutschland 1949–1980. St. Katharinen, 91-298.

Wiedemuth, Jörg, 1998: Angestellte streiken – (k)eine Selbstverständlichkeit. In: Achten, Udo (Hg.) (1998): Mitten im Leben. Wir, die HBV, wird 50. Düsseldorf, 144-153.

Windisch, Wim, 2017: „Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!" Die Bewegung für einen Tarifvertrag Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern, in: Artus, Ingrid u.a. (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 130-153.

Wolf, Rüdiger, 1985: Im Einzelhandeln nicht einzeln handeln. In: Glaubitz, Jürgen/Zmuda-Schamper, Erna u.a.: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus. Hamburg, 192-218.

Zender, Sophia, 2014: Streiken bis das Patriarchat kommt. Der Arbeitskampf der Pflegekräfte an der Berliner Charité. Berlin: Rosa Luxemburg Stiftung, https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Studien/Studien_Streiken.pdf (Download: 10.10.2019).

Ingrid Artus

Wenn Frauen*[1] streiken … – Zur Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen

Die International Labour Organisation (ILO) definiert Streiks als „befristete Arbeitsniederlegung durch eine oder mehrere Gruppen von Arbeitern mit dem Ziel Forderungen durchzusetzen oder abzuwehren, Beschwerden zu artikulieren, oder andere Arbeiter in ihren Forderungen oder Beschwerden zu unterstützen" (zit.n. Lyddon 2007, 25, Übers. I.A.). Der klassische Streikbegriff bezieht sich also auf Arbeitsniederlegungen von abhängig Beschäftigten im Bereich der Lohnarbeit.[2] Es handelt sich um eine Form kollektiven Handelns, die äußerst voraussetzungsvoll ist.

---

1 Die Schreibweise Frauen* oder männlich* soll darauf hinweisen, dass die geschlechtliche Zuordnung der bezeichneten Gruppen als Ergebnis einer sozialen Konstruktion und nicht als Ausdruck von Biologie zu verstehen ist. Durch die Schreibweise Arbeiter*innen oder auch Unternehmer*innen ist zudem eine Relativierung der dualen Geschlechterordnung intendiert und es sollen auch all jene Menschen angesprochen werden, die sich nicht eindeutig einem der beiden sozial üblichen Geschlechter zuordnen. Wenn zugleich manche vergeschlechtlichten Begriffe (z.B. feminisierte Berufe, Arbeiterinnen) absichtlich nicht mit einem Sternchen versehen werden, soll dies auf die sozial „eindeutige" Konstruktion der bezeichneten Institutionen oder Gruppen verweisen. Obwohl der Text sich in diesem Sinne um theoretische Stringenz und einheitliche Systematik in der geschlechtergerechten Schreibweise bemüht, mag diese im Detail manchmal diskutabel sein – was jedoch auch ein sinnvolles Ziel der Begriffsbildung ist.

2 Historisch waren Streiks freilich nicht nur ein Mittel, um Forderungen innerhalb von Lohnarbeitsverhältnissen durchzusetzen, sondern auch um gegen die Lohnarbeit an sich zu kämpfen. Der „Generalstreik" oder „Massenstreik" galt als zentrales Machtmittel im revolutionären Klassenkampf. Ein umfassender Streikbegriff müsste zudem das Bestreiken unbezahlter Tätigkeiten einbeziehen, etwa im Bereich feminisierter Haus- und Familienarbeit oder Sexarbeit. Auch politische Streiks, welche die befristete Aufkündigung der Kooperation im Alltag oder in bestimmten Institutionen (z.B. Schule, Universität) als Druckmittel nutzen, um inhaltlichen Forderungen Nachdruck zu verleihen, werden häufig mit dem Streikbegriff belegt. Man denke etwa an Bildungsstreiks oder Klimastreiks. Die ausgesprochen mobilisierungsfähigen Frauen*streiks der letzten Jahre z.B. in Spanien (2018) und der Schweiz (2019) schließen an eine längere Tradition von Frauen*streiks an, in denen Frauen* sowohl die bezahlte als auch die unbezahlte Arbeit für einen Tag bestreiken und damit gleichstellungspolitischen und feministischen Forderungen Gehör verschaffen (vgl. Kiechle 2019 sowie Notz in diesem Band).

Sie erfordert ein hohes Maß an Organisierung und Solidarität, denn sie ist riskant. Streiks sind ein wichtiger Bestandteil des Handlungsrepertoires von Gewerkschaften. Durch kollektive Arbeitskämpfe konnte und kann die strukturelle Machtasymmetrie am Arbeitsmarkt zugunsten der Lohnabhängigen beeinflusst werden. Deshalb waren sie (und sind es zum Teil bis heute) oft verboten bzw. wurden von Unternehmen und Staat massiv bekämpft. Sie unterliegen – je nach Land – mehr oder weniger strikten rechtlichen Beschränkungen. So existiert in Deutschland ein schwaches und stark reglementiertes Streikrecht, von dem viele Beschäftigte (z.B. Beamte, kirchliche Angestellte) ausgenommen sind. Der Arbeitskampf ist also eine Waffe der Lohnabhängigen, mit der sie ihre Interessen durchsetzen und sich gegen Zumutungen der Unternehmen zur Wehr setzen.

So wie Lohnarbeit nie ein rein männliches* Schicksal war, waren Frauen* als Arbeiterinnen immer auch an Streiks beteiligt. Und doch: Im kollektiven Gedächtnis ist die Geschichte von Arbeitskämpfen fast ausschließlich männlich* geprägt. Das klassische Motto „Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will" ist deutlich vergeschlechtlicht. Es zielt auf den Idealtypus des muskulösen Arbeiters, der mit erhobener Faust militant seine Rechte einfordert. Das Bild evoziert die Bergwerkskumpel, die Lokomotivführer, die Stahlarbeiter, die solidarisch und gut organisiert die Macht des Proletariats repräsentieren. 'Ihre' Frauen* organisieren im Streikfall allenfalls die Suppenküchen oder demonstrieren mit dem Kleinkind am Arm in den hinteren Reihen mit. Schlimmstenfalls flehen sie den Gatten an, an den Arbeitsplatz zurückzukehren und wirken als Streikbrecherinnen – so zumindest verbreitete Überlieferungen (Robak 1994), die freilich von Männern* stammen. Streikende Frauen* sind wenig erforscht. Im angelsächsischen Raum (z.B. Fonow 1998; Marx Ferree/Roth 1998; DeVault 2004, 2006; Cohen 2012; Stevenson 2016) und auch im französischen Kontext (z.B. Perrot 1974, 2012; Borzeix/Maruani 1982) existieren einige Ansätze zur geschlechtssensiblen Analyse von Streiks. International werden v.a. die zunehmenden Streiks der chinesischen Wanderarbeiterinnen verstärkt diskutiert (z.B. Lee 1998; Ngai 2007; Ngai/Wanwei 2008, Ngai/Lee u.a. 2010; Ren u.a. 2014). In Deutschland steht die Forschung zum Thema 'Streik und Gender' jedoch – von Pionierarbeiten (Lossef-Tillmanns 1989; Notz 1994; Artus/Pflüger 2017; Artus 2019) und vereinzelten Beiträgen über Frauen*streiks als Ausnahmeerscheinungen (z.B. Held 1979; Braeg 2012, 2015) abgesehen – noch am Anfang.

In diesem Aufsatz sollen zunächst drei Streiks dargestellt werden, deren Vergeschlechtlichung vom 'Normalfall' männlicher* Dominanz abweicht: Sie wurden überwiegend von Frauen* getragen (Abschnitt 1). Die drei Arbeitskämpfe fanden zu verschiedenen Zeiten (1975, 2013, 2015), in verschiedenen Ländern (Frankreich, Großbritannien, Deutschland) und differenten Branchen statt (Textilindustrie, Catering/Reinigung, Kinderbetreuung). Dadurch wird zunächst die Vielfalt möglicher Themen, Rahmenbedingungen und Dynamiken von Frauen*streiks deutlich. Die

Heterogenität der Kontextfaktoren ist zudem ein ideales Setting, um anschließend danach zu fragen: Welche Rolle spielt Geschlecht im Zuge von Arbeitskämpfen? Existieren übergreifende Gemeinsamkeiten weiblich* geprägter Streiks – und wenn ja, welche? (Abschnitt 2) Im Fazit wird auf die subversive und ermächtigende Wirkung von Frauen*streiks eingegangen sowie auf die Frage(n): Welche gesellschaftliche Bedeutung besitzt die Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen und wie beeinflussen Streiks die gesellschaftliche Konstruktion von Gender? (Abschnitt 3) Die zentrale These des Aufsatzes lautet: Jeder Streik ist vergeschlechtlicht und dieser Faktor ist von zentraler Bedeutung für seine Dynamik und gesellschaftliche Wirksamkeit. Dies gilt nicht nur für Frauen*streiks, sondern für alle Streiks, für soziale Bewegungen wie für soziales Handeln überhaupt. Gender ist eine zentrale Strukturkategorie.

1. Drei Frauen*streiks

1.1 Der Arbeitskampf französischer Hemdennäherinnen bei C.I.P. (1975) oder: die „Cipettes"

Die Sozialwissenschaftlerinnen Anni Borzeix und Margaret Maruani haben Anfang der 1980er Jahre 25 Intensivinterviews mit Frauen* geführt, die sich Mitte der 1970er Jahre an der 18-monatigen Besetzung einer Hemdenfabrik in Nordfrankreich beteiligt hatten. Ihre Ergebnisse finden sich in dem beeindruckenden Band „Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au coeur" (Die Zeit der Hemden. Der Streik, den sie im Herz bewahren)[3]. Dieser bildet im Folgenden die Grundlage der Darstellung.

Der Betrieb, der im Jahr 1975 besetzt wurde, war Teil eines Unternehmens, das in der Region Pas-de-Calais sowie der Region Nord vier Niederlassungen hatte. In diesen waren rund 700 Personen, überwiegend Frauen*, als angelernte Arbeiterinnen beschäftigt. Die Firma produzierte Hemden und Pyjamas in repetitiver Teilarbeit am Fließband. Der Konflikt hatte eine längere Vorgeschichte: Der ursprüngliche Unternehmensinhaber meldete 1973 betrügerischen Konkurs an, für den er später verurteilt wurde. Schon damals kam es zur ersten dreiwöchigen Betriebsbesetzung. Im November 1974 wurde die Firma übernommen und umbenannt in C.I.P (Confection Industrielle du Pas-de-Calais). Der neue Direktor verkündete im April 1975 die Schließung von zwei Werken und die Entlassung von etwa 200 Personen. Eines der Werke wurde daraufhin sofort besetzt. Als er im Mai 1975 zudem die Zahlung des Arbeitgeberbeitrags zum Arbeitslosengeld verweigerte, besetzten Arbeiter*innen die Büroräume und entführten den ökonomischen Geschäftsführer. Dieser konnte

3 Der Titel nimmt Bezug auf einen fast gleich lautenden Vers des Liedes „Le temps des cerises" (Zeit der Kirschen) von Jean-Baptiste Clément, das die Revolution der Pariser Commune besingt und als klassisches linkes französisches Liedgut gelten kann, etwa den „Moorsoldaten" in Deutschland vergleichbar.

erst nach 71 Stunden durch Polizeikräfte wieder befreit werden. Letztlich kam man überein, dass die Geschäftsleitung die Arbeitslosenunterstützung fortan zahlen und ein unabhängiger Sachverständiger die Rentabilität der Werke beurteilen sollte. Der Experte kam im Juli 1975 zu dem Schluss, dass die Rentabilität nicht gegeben sei. Die Direktion verkündete die Schließung des Unternehmens. Am 22. Juli 1975 entschieden die Beschäftigten auf einer Generalversammlung den Betrieb zu besetzen, die Nicht-Streikenden (d.h. leitende Beschäftigte, Verwaltungspersonal, Meister, einige Arbeiterinnen und alle Männer* außer einem einzigen) zu evakuieren und die Arbeit in Eigenregie fortzuführen. Dies setzten sie in den folgenden 18 Monaten, von Juli 1975 bis Januar 1977, um. Die Betriebsbesetzung wurde von 117 Frauen* und einem Mann* getragen. Sie arbeiteten ohne Geschäftsleitung, 'tauschten' Ware gegen Solidarität in der Form von Unterstützungszahlungen (diese Formulierung war nötig, um legal mit den produzierten Hemden agieren zu können). Sie trugen ihr Anliegen in die Öffentlichkeit, indem sie in Fernsehstudios eindrangen, das Gebäude der örtlichen Arbeitslosenverwaltung besetzten, Theaterstücke inszenierten, Demonstrationen, Meetings und 'Tage der offenen Tür' organisierten sowie durch ganz Frankreich tourten. Dabei erhielten sie Unterstützung von ihrer (damals noch linken) Gewerkschaft CFDT, von Bürgermeister*innen und Kommunen, von linken Parteien und Bewegungen. Sie stellten die Arbeitsorganisation in der Produktion um, indem sie die Teilarbeiten integrierten. Die Parole lautete: „Für jede Arbeiterin ein ganzes Hemd" (Une chemise entière par ouvrière). Es wurde ohne Chef*innen, ohne Vorarbeiter*innen, ohne Zeitvorgaben, ohne Fließband, ohne Leistungserfassung produziert. Die neue Arbeitsorganisation erwies sich allerdings als Fehlschlag – in Bezug auf Qualität, Geschwindigkeit und Arbeitsroutinen. Die Arbeiter*innen entschieden daher, wieder ans Fließband zurückzukehren, jedoch mit reduzierten Leistungsvorgaben. Eine der Streikenden wurde gebeten, die Gesamtaufsicht über die Produktion zu übernehmen. Selbstbestimmung (autogestion) und Arbeiterkontrolle (contrôle ouvrière), das bedeutete bei C.I.P. (oder bei den „Cipettes", wie die Streikenden häufig genannt wurden), dass die Vollversammlung (assemblée generale) über Arbeitszeiten, Arbeitsrhythmen und Quantum der zu produzierenden Hemden entschied; sie plante die Betriebsbesetzung am Tag und in der Nacht, organisierte die 'Solidaritätstausche' und die Öffentlichkeitsarbeit. Die Gesamtorganisation funktionierte arbeitsteilig zwischen den streikenden Frauen*, der souveränen Vollversammlung, einem repräsentativen Streikkomitee und einer eingeschworenen Gruppe von Gewerkschaftsdelegierten.

Erscheint uns dieser Streik aus heutiger sowie aus deutscher Sicht ungewöhnlich radikal, so war er im Jahr 1975 in Frankreich nur einer von diversen ähnlichen Fällen. Der Streik der „Cipettes" war „eines der natürlichen und legitimen Kinder von Lip" (Borzeix/Maruani 1982, 31; Übers. I.A.), jener Uhrenfabrik in Besançon, die zeitgleich in ähnlicher Weise besetzt und in selbstverwalteter Produktion weitergeführt

wurde (Piton 1976). Angesichts der beginnenden Welle von Fabrikschließungen und Massenentlassungen ging es in vielen Konflikten v.a. um den Erhalt der Arbeitsplätze. Mittel der Wahl waren Betriebsbesetzungen und die Weiterproduktion in Eigenregie. „On fabrique, on vend, on se paie" (Wir produzieren, wir verkaufen, wir bezahlen uns selbst) stand auf den Transparenten der Epoche.

Bei C.I.P. (ähnlich wie bei Lip) kam es im Januar 1977 nach 18 Monaten Betriebsbesetzung und sechs Wochen Verhandlungen zu einer Einigung zwischen den Streikenden und einem neuen Geschäftsführer: Die belgische Firma Velda übernahm den Betrieb, um zukünftig Sessel und Möbel zu fabrizieren. Die Arbeiter*innen mussten „von der Nadel" auf den Gebrauch „des Hammers" umsteigen (Borzeix/Maruani 1982, 49). Nach einschlägigen Umschulungen wurden 60 ehemalige Beschäftigte von C.I.P. bei Velda eingestellt. Die übrigen Streikenden gingen leer aus.

Anni Borzeix und Margaret Maruani konnten zwischen September 1980 und September 1981 freilich nur jene Frauen* interviewen, die nach drei Jahren noch aufzufinden und bereit waren, über ihre Erfahrungen zu sprechen. Unter ihnen waren Frauen* verschiedenen Alters, Verheiratete und Ledige, manche mit Kindern, manche ohne; die Mehrheit war nach wie vor berufstätig, manche waren mittlerweile 'Hausfrauen'. Es wurden auch einige Männer* interviewt, Gewerkschaftsaktivisten oder regionale Politiker. Laut Borzeix/Maruani unterschieden sich die männlichen* Streikerzählungen von denen der Frauen*. Die Männer* beschrieben den Streik als heldenhaft, als Teil der glorreichen Geschichte proletarischer Arbeitskämpfe im vom Bergbau geprägten Norden Frankreichs (ebd., 26). Die Erzählungen der beteiligten Frauen* waren bescheidener, nachdenklicher. Ziel der Forscherinnen war es „zu erfassen, was bleibt, wenn der Streik vorbei ist" (Borzeix/Maruani 1982, 19; Übers. I.A.).

1.2 Ein Arbeitskampf beim Dienstleistungskonzern ISS in Großbritannien (2013): a ladies' strike for respect

Im Juni und Juli 2013 streikte an mehreren Stützpunkten der englischen Luftwaffe Royal Air Force (RAF) das Servicepersonal. Die Zimmer der Soldaten wurden vom zuständigen Personal nicht gereinigt, die Offiziersmesse und die kaserneneigenen Läden nicht bedient. Verantwortlich für die Organisation dieser outgesourcten Tätigkeiten war die skandinavische Firma ISS, ein weltweit führender Konzern im Bereich der 'facility services', d.h. outgesourcter Dienstleistungen wie Reinigung, Sicherheitsdienste, Kantinen etc.. ISS hatte zu diesem Zeitpunkt weltweit über eine halbe Million Beschäftigte, davon etwa 45.000 in Großbritannien. Der Ruf des Konzerns in Gewerkschaftskreisen war und ist ambivalent. In der Außendarstellung bemüht er sich um ein beschäftigtenfreundliches Image, schließt weltweit gültige 'core conventions' und 'codes of conduct' ab. Auf der Webpage finden sich ausführliche Erläuterungen, wonach respektvolle und faire Arbeitsbeziehungen Teil der Unter-

nehmensphilosophie seien. Zugleich konkurriert ISS jedoch in erster Linie über die Reduktion von Lohnkosten und die Steigerung des Umsatzes pro Kopf. Beides wird durch striktes Profit Center Management, Zielvorgaben und hohe Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen an die Beschäftigten erreicht.

Der Streik im Juni 2013 betraf die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in insgesamt acht Militärstützpunkten in Lincolnshire, Shropshire und Wales. Die Reinigung und das Catering in den Kasernen war einst Teil des öffentlichen Dienstes gewesen, aber zu Beginn der 2000er Jahre outgesourct und an verschiedene Unternehmen vergeben worden – ohne dass es bislang zu Arbeitskonflikten gekommen wäre. Die Belegschaft wurde regelmäßig zu den angestammten Konditionen übernommen; hohe Betriebszugehörigkeiten von 20 Jahren und länger waren die Regel. 2012 hatte erstmals ISS den Zuschlag erhalten – und die Zusammenarbeit zwischen der 'alten' Belegschaft und dem neuen Management erwies sich von Anfang an als konflikthaft. ISS reduzierte die Personalbesetzung, es gab keine Qualifizierungen mehr, kein Gesundheits- und Sicherheitstraining. Die neuen Uniformen entsprachen nicht den gewohnten Standards. Der Generalvorwurf der interviewten shop stewards an das neue Management lautete: „They are not professional. They don't understand this business. They only succeed because people are here for 15 or 20 years and they didn't leave." Kernpunkt der Auseinandersetzung war die mangelnde Anerkennung der Beschäftigten durch das neue Management. „Unlike with the other companies there is no respect and trust. They introduce everything through the backdoor" (Interview shop steward). Als ISS Anfang 2013 dann eher moderate Lohnerhöhungen vorschlug und diese überdies nicht mit den Gewerkschaften verhandeln wollte, war das Maß voll. Nach gescheiterten Verhandlungsversuchen kam es in zwei der acht Militärstützpunkte im Juni 2013 zu einem 24-stündigen Streik. Nur an diesen zwei Stützpunkten war der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Gewerkschaften UNITE und GMB hoch genug, um einen Arbeitskonflikt erfolgreich organisieren zu können. Dessen Zeitpunkt war strategisch gewählt: An diesem Tag fand eine feierliche Zeremonie für Offiziersanwärter statt, bei der auch zwei Mitglieder der königlichen Familie anwesend waren. Ökonomisch gesehen hatte der Streik einen vernachlässigbaren Effekt. ISS gelang es zudem, durch den Einsatz von Streikbrecher*innen den Service im Wesentlichen aufrecht zu erhalten. Symbolisch war der Streik für ISS aber höchst unangenehm. Die Gewerkschaften organisierten über Labour-Abgeordnete Anfragen im britischen Unterhaus, im Oberhaus sowie im Europäischen Parlament, die sowohl den Streik als auch den Streikbruch durch ISS thematisierten. Zudem drohte man mit erneuten Streikaktionen rund um einen geplanten Offiziersball im Sommer. Die Strategie hatte Erfolg. Im Juli 2013 wurden Lohnerhöhungen vereinbart, die deutlich über das ursprüngliche Angebot der Geschäftsleitung hinausgingen.

Diese Darstellung und auch die folgende Analyse beruht auf qualitativen Leitfadeninterviews im Juni/Juli 2013 sowie ergänzenden Internetrecherchen. Interviewt

wurden die zuständigen Gewerkschaftsfunktionäre der Gewerkschaften UNITE und GMB, der Personalmanager von ISS sowie vier shop stewards in einem der Streikbetriebe (vgl. Artus 2014). Dass es sich bei dem untersuchten Streik um einen Frauen*streik handelte, wurde erst relativ spät im Laufe des Forschungsprozesses deutlich. Die beiden zuerst interviewten Gewerkschaftsfunktionäre sprachen in Bezug auf die Streikenden durchgängig von „workers", „workforce", „the people", „our members" oder „our reps" (= representatives). Durch das Vermeiden einer expliziten Vergeschlechtlichung der Streikenden wurde das normativ gängige Bild männlicher* Streikender evoziert.[4] Erst am Ende des zweiten Interviews kam es zu folgendem Wortwechsel:

> *Gew.:* „Our senior rep has worked for thirty-four years for the RAF and she's never been on a strike."
> *I:* „Ah, it's a, it's a woman?"
> *Gew.:* „Hm. Yeah. All our reps are women. It's a predominantly female workforce."

Die ausgeprägt weibliche* Gewerkschaftskultur wurde dann auch im Interview mit den vier shop stewards deutlich, die an einem der beiden Standorte den Streik organisiert hatten. Auf Initiative der Interviewpartner*innen fand das Gespräch auf sehr britische Weise in einem gediegenen Restaurant als afternoon tea party statt. Um eine mehrstöckige Kuchenpyramide herum saßen drei distinguierte ältere Damen sowie ein grauhaariger Herr, der jedoch kaum zu Wort kam. Alle vier waren seit 20, 30 oder sogar seit 34 Jahren am Standort beschäftigt. „So we know each other from the beginning – before we had grey hairs." Sie vertraten insgesamt 230 Beschäftigte, darunter etwa 170 Frauen* und 150 Gewerkschaftsmitglieder, die meisten mit eher geringem formalen Qualifikationsniveau. Im Umgang mit diversen VIPs, u.a. vielen Mitgliedern des Hochadels, brauche es jedoch Berufserfahrung. Frau* müsse sich zu benehmen wissen, so der Tenor. Ein Großteil der angelernten Reinigungskräfte, des Verwaltungs- und Küchenpersonals, der Rezeptionist*innen, des Bedienungs- und Verkaufspersonals arbeitete in Teilzeit; befristete Verträge waren jedoch die Ausnahme. Die meisten verdienten zwischen 7 und 8 Pfund pro Stunde, d.h. einen Niedriglohn, die jüngeren gar nur den UK-weiten Mindestlohn.

Emily[5], „the senior rep", berichtete von einer langen regionalen Gewerkschaftsgeschichte mit weiblichem* Gesicht – etwa in Form einer früheren Gewerkschaftsfunk-

---

4 In nuce spiegelt der hier geschilderte Forschungsverlauf den Prozess der Entgeschlechtlichung und damit der Vermännlichung der Geschichte von Arbeitskämpfen wider, wie er für einschlägige Forschungen typisch ist. In den meisten historischen Quellen ist von 'Arbeitern' die Rede, auch dann, wenn es sich überwiegend um Frauen handelte. Geschlechtssensible historische Dokumente zum Thema Streik sind schwer zu finden (vgl. Perrot 2012; Thuns 2018 sowie Notz und Dribbusch in diesem Band).

5 Name anonymisiert.

tionärin: „This lady was really militant between 1970 und 2001 and influenced Margaret[6] and me very much. She was very strong but told Margaret and me we should do it in our way. This lady would put Smiley [den ISS Personalmanager; Name anonymisiert] unto the floor and crack him into pieces." Trotz der militanten Gewerkschaftsgeschichte und langer Vertretungserfahrung war es bislang jedoch nie nötig gewesen, einen Streik zu organisieren. Diese Erfahrung war neu für die „ladies":

> „It was very frightening and scary to think about industrial action. It was not just the offer which was an insult – it was the way in which it has been done: 'You will do this.' No, actually we won't. People were very determined not to be treated like that." Und Emily fügte stolz hinzu: „It still doesn't seem to be real that it came to action now. The first time since 30 years – the first time ever!"

*1.3 Streik im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst in Deutschland (2015): Massenmobilisierung für die tarifpolitische Aufwertung eines Frauen*berufs*

Im Mai/Juni 2015 fand im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst in Deutschland ein vierwöchiger Flächenstreik statt. Die Tarifauseinandersetzung betraf etwa 240.000 Beschäftigte, die in Kindertagesstätten, schulischen Betreuungsinstitutionen, Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sowie sozialen Diensten unter kommunaler Trägerschaft arbeiteten. Etwa 90 bis 95% von ihnen sind weiblich*. Streiks in Kindertagesstätten waren für Deutschland nicht neu. Schon 1989/90 bestreikten rund 4.000 Erzieher*innen zwölf Wochen lang fast alle städtischen Berliner Kitas (vgl. Marx Ferree/Roth 1998 sowie Dribbusch und Kurz-Scherff in diesem Band). Schon damals ging es nicht so sehr um höhere Löhne, sondern um bessere Arbeitsbedingungen, kleinere Gruppengrößen und die Aufwertung eines typischen Frauen*berufs. Wichtig für die Konfliktgeschichte war dann die Einführung des Tarifvertrags Öffentlicher Dienst (TVöD) im Jahr 2004, der (nicht nur) für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst verschiedene suboptimale Neuregelungen enthielt. Während er für ältere Beschäftigte eine Besitzstandswahrung vorsah, wurden jüngere zu erheblich verschlechterten Konditionen eingestellt. Die Konsequenz war eine wachsende Heterogenität der Beschäftigungsbedingungen. In der Folgezeit waren die Kindertagesstätten in diverse Tarifbewegungen im öffentlichen Dienst einbezogen. Dabei bewiesen die Erzieher*innen so viel Elan und Mobilisierungskraft, dass ver.di und GEW es 2009 erstmals wagten, bundesweit für einen speziellen Gesundheitsförderungstarifvertrag im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst zu streiken (vgl. Kutlu 2013, Kerber-Clasen 2014). Obwohl der Streik eine erhebliche Dynamik

6 Name anonymisiert; es handelt sich um eine der anderen ebenfalls anwesenden shop stewards.

entfaltete, war das Ergebnis für viele enttäuschend – gemessen am ursprünglichen Ziel einer massiven und umfassenden Aufwertung für alle.

Als die Eingruppierungsordnung zum 31.12.2014 gekündigt werden konnte, hatten daher viele auf dieses Ende der Friedenspflicht gewartet, um die alten Forderungen in einem neuen Anlauf durchzusetzen. So kam es im Jahr 2015 dann auch zum nächsten Arbeitskampf: Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden mit der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) leitete ver.di die Urabstimmung ein, in der sich 93,44% der Mitglieder für einen Streik aussprachen. Dieser begann als flächendeckender, unbefristeter Erzwingungsstreik am 8.5.2015. In der Hochphase beteiligten sich rund 150.000 Beschäftigte in allen Bundesländern. Ende Mai legte die VKA zwar ein neues Angebot vor, dieses beinhaltete jedoch kaum substantielle Verbesserungen. Nach einer weiteren ergebnislosen Verhandlungsrunde wurde von beiden Verhandlungsparteien die Schlichtung angerufen – was laut Schlichtungsordnung die Aussetzung des Streiks implizierte. Zu diesem Zeitpunkt lagen vier Wochen Erzwingungsstreik hinter den Parteien. Die Aussetzung des Streiks kam für viele Streikende überraschend und rief teils erheblichen Unmut hervor. Das Schlichtungsergebnis wurde am 24.6.15 mehrheitlich von der Streikdelegiertenkonferenz abgelehnt. Diese setzte zudem gegen die Streikleitung (und gegen die Gewerkschaftsführung) durch, dass anstelle einer Urabstimmung, bei der für eine Fortsetzung des Streiks 75% der Befragten das Schlichtungsergebnis hätten ablehnen müssen, eine Mitgliederbefragung zum Schlichtungsergebnis durchgeführt werden sollte, deren Ergebnis erneut zu bewerten sei. Allerdings dauerte der Prozess der Mitgliederbefragung mehrere Wochen. Eine mögliche Wiederaufnahme des Streiks wurde also verschleppt. Als endlich klar war, dass 69,13% der Mitglieder das Schlichtungsergebnis ablehnten, befand man sich mitten in den Sommerferien. Um einen möglichen Streik nach Ende der Sommerferien zu vermeiden, nahmen die Tarifparteien erneute Verhandlungen auf. Ende September wurde ein neues Angebot mit leichten Korrekturen und minimaler Erhöhung des Gesamtvolumens vorgelegt, das schließlich im Oktober 2015 mit knapper Mehrheit von 57,2% der ver.di-Mitglieder angenommen wurde. Dies spiegelt die starke Ambivalenz in der Bewertung des erreichten Ergebnisses wider.

Diese Darstellung und auch die folgende Analyse beruht – neben der Auswertung einschlägiger Literatur, Medienberichte und gewerkschaftlicher Dokumente – auf sechs qualitativen Interviews mit Beteiligten, die zwischen Herbst 2015 und Mai 2016 durchgeführt wurden. Darunter war eine Hortleiterin, die als Vertrauensfrau den Streik mitorganisierte und als regionale Delegierte an den bundesweiten Streikdelegiertenkonferenzen teilnahm, der Personalratsvorsitzende einer Kommune, der zugleich Mitglied in der bundesweiten Tarifkommission war, zwei regionale ver.di-Hauptamtliche (ein Mann* und eine Frau*) sowie zwei Mitglieder der verdi-Bundesverwaltung (ebenfalls ein Mann* und eine Frau*).

Der Streik in den kommunalen Sozial- und Erziehungsdiensten von 2015 war eine beeindruckende Massenmobilisierung von überwiegend weiblichen* Beschäftigten, die mit großem Elan, Kreativität und Kampfkraft ihre Forderungen nach verbesserten Arbeitsbedingungen und mehr Anerkennung ihrer gesellschaftlich wichtigen Tätigkeit in die Öffentlichkeit trugen. Als Beispiel für neue basisdemokratische Streikmethoden, für die Feminisierung von Streiks wie auch für die Problematik spezifischer Machtressourcen und heikler Strategieentscheidungen im professionalisierten Care-Bereich war und ist der Streik Gegenstand vieler Analysen in der gewerkschaftsnahen Forschung (z.B. Artus/Pflüger 2017, Birke 2017, Hosse u.a. 2017, Ideler 2017, Kerber-Clasen 2017, Decieux u.a. 2019). Vom Ergebnis waren viele Streikende jedoch eher enttäuscht, wie dies etwa die interviewte Hortleiterin formulierte: „Es ist schon ein Abschluss, den man vertreten kann. Nein, nein, man kann ihn eigentlich nicht vertreten. Wenn ich ehrlich bin, nein. Ich steh auch nicht mehr hinter diesem Abschluss. Ich verteidige ihn noch nicht mal mehr. Wenn ich das sehe, womit wir angetreten sind, was wir eigentlich wollten, dann ist das keine deutliche gesellschaftliche Aufwertung unseres Berufs."

2. Drei Frauen*streiks im Vergleich oder: Streiken Frauen* anders?

Auf den ersten Blick haben die drei geschilderten Streiks wenig gemeinsam. Sie unterscheiden sich bezüglich Zeit und Ort; auch Streikformen, Streikinhalte und -ergebnisse differieren eklatant: Die radikale 18-monatige Betriebsbesetzung der „Cipettes" scheint wenig zu tun zu haben mit dem 24-Stunden-Streik der englischen ISS-Beschäftigten. Während im französischen und britischen Streikbeispiel ein- bis zweihundert Frauen* streikten, waren es im deutschen Fall Zigtausende. Den „Cipettes" ging es um den Erhalt des Arbeitsplatzes, den ISS-Beschäftigten und Erzieher*innen um höhere Löhne bzw. die darin ausgedrückte gesellschaftliche Anerkennung. Während die Brit*innen eindeutig einen Erfolg verbuchen konnten, ist dies im französischen und deutschen Fall fraglich. Mal waren es angelernte Produktions- oder auch Dienstleistungsbeschäftigte, die streikten, mal beruflich qualifizierte Frauen* in einem Care-Beruf. Diese Heterogenität spiegelt teilweise länderspezifische Differenzen – im System industrieller Beziehungen, in der Streikkultur, im Streikrecht sowie im Organisationsgrad der Gewerkschaften. Sie ist aber auch Ausdruck davon, dass Weiblichkeit* und Männlichkeit* zu unterschiedlichen Zeiten und an differenten Orten Unterschiedliches bedeuten und beinhalten. Es gibt nicht 'die' Männer* und 'die' Frauen*, Männlichkeit* und Weiblichkeit* lässt sich vielmehr als institutionalisiertes Set von – relational aufeinander bezogenen und voneinander abgegrenzten – symbolischen Bedeutungen und Rollenmustern verstehen, das weder historisch konstant noch überall und für alle identisch ist. Dies zeigt sich im interkulturellen sowie im historischen Vergleich, aber auch im

Hinblick auf intersektionale Verknüpfungen (weiße versus nicht-weiße Frauen*; heterosexuelle versus homosexuelle Männer* etc.). Geschlechtlich zugeschriebene Bedeutungen sind heterogen.

Gleichwohl und nicht zufällig sind aber alle drei Streikbeispiele durchaus typisch für gängige Rollenmuster erwerbstätiger Frauen*, wie sie international vorfindbar und weit verbreitet sind. Frauen* übernehmen vielfach angelernte, niedrig bezahlte Jobs im Bereich repetitiver Produktions- und wenig angesehener Dienstleistungsarbeit sowie professionalisierte Care-Tätigkeiten in Sektoren, die der Haus- und Familienarbeit verwandt sind. Feminisierte Erwerbsarbeit wird unterdurchschnittlich bezahlt und anerkannt. Obwohl es also keine einheitlichen weiblichen* und männlichen* Lebenslagen, Interessen und Orientierungen gibt, so gibt es doch – internationale wie historische – Regelmäßigkeiten und Konstanten in den Geschlechterrollen und -unterschieden. Diese betreffen die geschlechtsspezifische Aufteilung von bezahlter und unbezahlter gesellschaftlicher Arbeit, die vertikale wie horizontale Segregation im Bereich der Lohnarbeit wie auch typische symbolische Repräsentationen und Zuschreibungen (z.B. männlich* = aktiv, dominant, machtvoll, öffentlich; weiblich* = passiv, schwach, friedlich, privat etc.). Egal ob Frankreich, Großbritannien, Deutschland oder China: Wir leben nach wie vor in Gesellschaften, in denen die kulturelle Bedeutung der Institution Geschlecht immens ist. Deshalb sind notwendigerweise auch Streiks gegenderte Phänomene. Dies wird deutlich in Bezug auf Streikinhalte, Streikformen und -strategien, Machtressourcen sowie die gesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Folgen von Frauen*streiks. Die folgende Darstellung kann bei weitem nicht auf die Gesamtheit genderspezifischer Effekte und Deutungen von Streiks eingehen.[7] An den dargestellten Streikbeispielen sollen vor allem zwei Dimensionen der Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen näher diskutiert werden: erstens die enge Verwobenheit von Kämpfen im Bereich der Lohnarbeit mit der geschlechtsspezifischen gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung sowie zweitens die immense Bedeutung kultureller genderspezifischer Symboliken und Repräsentationen für die Verlaufsformen sowie Erfolgschancen von Streiks.

2.1 Streiks und die ungleiche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Kern des Patriarchats ist – neben der Ausübung sexueller Gewalt – die ungleiche gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern* und Frauen*. Frauen* wurde

7 Vernachlässigt werden z.B. die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse im Zuge von Streiks, die spezifischen Machtressourcen in 'typischen' Frauenberufen im Carebereich und daraus resultierende Streikstrategien, geschlechtsspezifische arbeitsinhaltliche Orientierungen, wie z.B. das Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens" (Ostner 1991) oder eines „Care-Ethos" in Sorgeberufen (Senghaas-Knobloch 2008) u.v.m.

im Zuge der Industrialisierung und Durchsetzung der Lohnarbeit die unbezahlte Haus- und Familienarbeit zugewiesen, ein Prozess, der auch „Hausfrauisierung" genannt wurde (Werlhof u.a. 1983). In Deutschland wurde diese Arbeitsteilung durch die Verabschiedung des Bürgerlichen Gesetzbuchs im Jahr 1900 auch rechtlich abgesichert, was Beer (1991) als 'bürgerlichen Sekundärpatriarchalismus' bezeichnete. Freilich waren Mädchen* und Frauen* im Proletariat – und teils auch im Bürgertum – dennoch kontinuierlich zur Erwerbsarbeit gezwungen. Dies bedeutete nicht nur eine systematische Doppelbelastung, sondern auch, dass ihrem Status als Lohnabhängige symbolisch ein Stigma des Illegitimen anhaftete. Sie hatten kein 'Recht' auf Erwerbsarbeit. Fabrikarbeiterinnen waren oft dem Verdacht der Unmoral ausgesetzt. Dieser Sachverhalt und seine Folgen für Arbeitskämpfe von Frauen* zeigt sich sehr deutlich am Fall der „Cipettes": In den 1970er Jahren war weibliche* Industriearbeit in ländlich geprägten Regionen noch alles andere als selbstverständlich – lebenslang schwere körperliche Arbeit von Frauen* in der Landwirtschaft hingegen schon. Im vom Bergbau geprägten Nordfrankreich beendeten die Töchter der Bergarbeiter ihre Erwerbstätigkeit klassischerweise mit der Heirat, ein Geschlechterarrangement, das von den Bergwerksgesellschaften explizit gefördert wurde (Borzeix/Maruani 1982, 39ff.). Die Arbeitsbedingungen in den Minen waren so hart, dass unbezahlte weibliche* Reproduktionsarbeit[8] unabdingbar war. Konsequenterweise verloren die Familien diverse Sozialleistungen, falls die Ehefrau erwerbstätig war. Nur die unverheirateten, jüngeren Frauen* arbeiteten in der regionalen Textilindustrie als Angelernte – für ein lächerliches Entgelt. Sie wurden morgens vor Sonnenaufgang mit dem Bus abgeholt und kehrten erst spät am Abend zurück. Die Busse wurden auch „bordels roulants" (rollende Bordelle) genannt, ein sehr klares Bild für das mit weiblicher* Erwerbsarbeit assoziierte Stigma. Frauenerwerbstätigkeit war sozial verachtet, wenn nicht gar entehrend, genoss keine Anerkennung, war ausgesprochen hart und gering entlohnt. Kein Wunder, dass sie oft gerne mit der Heirat aufgegeben wurde. Als jedoch in den 1960er Jahren immer mehr Bergwerke geschlossen wurden, wuchs parallel die Frauen*erwerbsarbeit an. Die „Cipettes" waren die erste Generation *verheirateter* erwerbstätiger Frauen*. Keine einzige der von Borzeix/Maruani interviewten Streikbeteiligten hatte eine erwerbstätige Mutter. So kommt ihre Forderung nach einem Recht auf Beschäftigung einer sozialen Revolution gleich (ebd., 47). Sie

8 Der Begriff der Reproduktionsarbeit ist streng genommen ideologisch, da er die unbezahlte Haus- und Familienarbeit systematisch von so genannten 'produktiven' Tätigkeiten unterscheidet. Er impliziert damit eine Bewertung, wie sie etwa auch in der marxistischen Werttheorie oder ganz allgemein in der gesellschaftlichen Wahrnehmung vorherrscht. Da sog. 'Produktionsarbeit' nur unter der Voraussetzung kontinuierlicher sog. 'Reproduktionsarbeit' stattfinden kann, haben Feministinnen diese begriffliche Unterscheidung wiederholt kritisiert und betont, dass auch so genannte 'Reproduktionsarbeit' (z.B. die Geburt von Kindern) als produktiv zu begreifen ist.

kämpften in dem Bewusstsein und für die Anerkennung, dass Frauen*erwerbsarbeit *legitim* ist. Auch Borzeix/Maruani betonen, dass die Überzeugung, wonach Frauen* ein eigenständiges und unabhängiges Recht auf Erwerbsarbeit („emploi") haben, zentraler Inhalt und zugleich Ergebnis des Kampfes war – in Opposition zu Stereotypen weiblicher* Gelegenheitsarbeit und des Zuverdiensts. Der Bezug der interviewten Frauen* zur konkreten Arbeit („travail") war hingegen widersprüchlicher. Manche mögen ihre Arbeit – andere nicht. Um das Argument noch einmal zuzuspitzen: Es gibt viele Industriebetriebe, in denen Arbeiter*innen um ihre Arbeitsplätze gekämpft haben, als diese von Schließung bedroht waren. Der Erhalt des Arbeitsplatzes als Revenuequelle ist ein zentrales Interesse *aller* Lohnabhängigen, egal welchen Geschlechts. Und doch besitzt der Kampf von Frauen* für ihr Recht auf Beschäftigung – zumindest noch in den 1970er Jahren – eine andere symbolische Bedeutung als für Männer*. Er ist ein Bruch mit der „Hausfrauisierung", ein Angriff auf die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung; er dokumentiert den Anspruch auf ein eigenes Leben, auf eine selbstbestimmte weibliche* Existenz in Abgrenzung von patriarchalen Familien- und Rollenmustern.

Dreißig Jahre später taucht dasselbe Thema beim Streik der Erzieher*innen wieder auf, jedoch mit deutlich anderer Akzentuierung. So erläuterte etwa die interviewte Hortleiterin das Streikziel mit den Worten: „Was nach wie vor nicht stimmt ist die Bezahlung. Es werden Gehälter gezahlt, da kann weder ein Mann* noch eine Frau* alleine eine Familie davon ernähren." Referenzpunkt der Lohngerechtigkeit bzw. der Lohn-Ungerechtigkeit ist eine deutlich modernisierte Vorstellung des Geschlechterarrangements: Frauen* und Männer* werden in gleicher Weise nicht nur als Lohnabhängige, sondern als Familien-Ernäherer*innen vorgestellt. Die Legitimität des Arbeitskampfes und höherer Bezahlung wird nicht nur damit begründet, dass Frauen* – ebenso wie Männer* – ein eigenständiges Recht auf ein existenzsicherndes Einkommen besitzen. Referenzpunkte der Argumentation sind vielmehr (auch) alleinerziehende Mütter und Väter, für deren finanziellen Bedarf das Entgelt eines/einer Erzieher*in ausreichend sein müsse. Impliziter negativer Gegenhorizont der Argumentation ist im Grunde immer noch die Vorstellung vom weiblichen* Arbeitseinkommen als Zuverdienst. Diese Vorstellung war schon immer inadäquat, ist jedoch heutzutage angesichts der Pluralisierung von Geschlechterarrangements (vom Ernährermodell zu einer Vielzahl unterschiedlicher Haushalts- und Familienformen) völlig unhaltbar geworden. Oder anders: Die – empirisch informierte – Referenzfolie, die argumentativ für die Legitimität des Streikziels herangezogen wird, hat sich verändert: Von der autonomen Verdienerin zur alleinigen Familienernährerin. Der Kampf um weibliche* Gleichberechtigung im Bereich der Erwerbsarbeit geht offenbar in eine neue Runde: Referenzmaßstab ist nicht mehr nur die Möglichkeit selbständiger weiblicher* Existenzsicherung; es geht auch um die Chance, unbezahlte Familienarbeit geschlechtsunabhängig aufteilen zu können – auf Männer* wie auf

Frauen* – und auch darum, als Frau* Familie haben zu können, ohne auf das zusätzliche Entgelt eines Mannes* angewiesen zu sein.

Aber nicht nur für die normative Begründung von Streikzielen spielt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung eine wichtige Rolle, sondern auch für die differente Ressourcenausstattung bei maskulinisierten und feminisierten Arbeitskämpfen. Wer neben der Erwerbsarbeit immer noch die Kinder und vielleicht auch die Schwiegermutter mitbetreuen muss, hat weniger Zeit und Energie, um sich zu organisieren. 'Gleiches' politisches Engagement von Frauen* hat also – angesichts 'ungleicher' gesellschaftlicher Arbeitsteilung – 'ungleiche' Auswirkungen auf das Leben jenseits der Erwerbsarbeit. So kommt es, dass bei feminisierten Streiks häufig Kinder involviert sind. Arbeitskampf und Lebenswelt scheinen stärker ineinander zu fließen als in maskulinisierten Streiks – kein Wunder, schließlich sind die Verantwortlichkeiten aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung häufig andere. Die zeitliche Organisation von Streiks, aber auch die kollektiven Ausdruckformen unterscheiden sich, wenn die Streikenden im Alltag permanent auch so genannte 'Reproduktionsarbeiten' zu leisten haben. Nicht selten kommt es daher auch zu – geschlechtsspezifischen – Konfliktkonstellationen, wenn das politische Engagement das Leben und die Arbeitsteilung im 'Privaten' durcheinanderbringt:

Laut Borzeix/Maruani (1982, 38) hatten die „Cipettes" zwar die Region hinter sich, aber häufig nicht die eigene Familie. Ihre Eltern haben sie oft unterstützt, ihre Ehemänner nur selten. Im besten Fall blieben letztere indifferent. „Die Arbeiterinnen von CIP haben in einem Umfeld gekämpft, das dem gewerkschaftlichen Kampf günstig war – aber mit Ehemännern, die das Engagement ihrer Frauen* häufig mit scheelem Blick bedachten, hin und her gerissen zwischen Klassenbewusstsein, das sie zum Kampf aufrief und ihrer Autorität als Ehemann, die sie bremste" (ebd; Übers. I.A.). Viele Analysen maskulinisierter Streiks betonen, dass die Unterstützung und Solidarität der Ehefrauen entscheidend seien für den Streikerfolg (u.a. Braeg 2015). Die Cipettes mussten jedoch weitgehend ohne die Unterstützung 'ihrer' Männer* kämpfen, manchmal sogar gegen ihren Widerstand (ebd., 39). Wenn politisches Engagement die unbezahlte weibliche* Arbeit an Heim und Herd bedroht, gefährdet dies das traditionelle Geschlechterarrangement und damit oft das Einvernehmen zwischen den Geschlechtern.[9] So waren aktive Gewerkschafter*innen oder berühmte Sozialist*innen häufig ledig oder verwitwet, jedenfalls kinderlos, lebten manchmal lesbisch oder hatten das seltene Glück, einen emanzipierten sozialistischen Genossen neben sich zu wissen. Auch Antoinette, die Produktionsarbeiterin, die von den „Cipettes" zur Produktionsleiterin ernannt wurde und als Gewerkschaftsdelegierte

9 Vgl. etwa die Darstellung der Ehekrise der Streikführerin im Film „We want sex" (UK 2010; Regisseur: Nigel Cole), der den Kampf um gleiche Bezahlung der Sitznäherinnen 1968 im englischen Fordwerk in Dagenham rekonstruiert.

eine herausragende Rolle im Streik spielte, war unverheiratet. Sie galt als „Frau von niemandem" („femme à personne") und „das Mädchen, das keinen Mann hat" (la fille qui n'a pas d'homme") (ebd., 156).

Und doch: Die Eingebundenheit in familiäre Bezüge ist nicht nur eine restringierende, sie kann auch eine ermöglichende Ressource für Arbeitskämpfe sein. Ein Beispiel dafür liefert der Streik der ISS-Beschäftigten. Einer der interviewten Gewerkschaftssekretäre erläuterte: „The reps are married to people from the RAF. They work alongside in the RAF, so they know." Und eine der interviewten shop stewards bestätigte: „My husband was in the Royal Air Force. It is very common in our job to be married with a member of the Air Force." Die ehelichen Beziehungen hatten für den Streik viele praktische Vorteile: Die Streikführerinnen wussten durch ihre Ehemänner* über die Stimmung in der 'Truppe' gut Bescheid, d.h. dass es Unzufriedenheit mit dem Service gab, der sich seit der Vertragsübernahme durch ISS verschlechtert hatte. Die ISS-Beschäftigten waren auch über die Planungen des Offizierskalenders gut informiert und konnten den Zeitpunkt des Arbeitskampfes frühzeitig strategisch festlegen. Und die Ehemänner* haben den Streik 'ihrer' Frauen* offenbar auch informell unterstützt, indem sie innerhalb der RAF-Hierarchien die Gründe des Streiks ISS anlasteten und nicht den Streikenden. Die RAF-Verantwortlichen haben daraufhin ihren Unwillen über den Streik den ISS-Verantwortlichen offenbar deutlich mitgeteilt – ein wichtiger Grund dafür, dass der Arbeitskampf schnell beendet wurde und Erfolg hatte.

Als Resümee bleibt festzuhalten, dass die gendertypische gesellschaftliche Arbeitsteilung vielfache Auswirkungen auf Arbeitskämpfe hat. Dies gilt im Grundsatz sowohl für männlich* wie für weiblich* dominierte Streiks. Arbeitskämpfe sind immer Teil des 'ganzen Lebens' der Kämpfenden – nicht nur des Erwerbsarbeitslebens. So haben Frauen* in der gesamten Geschichte der Arbeiterbewegung 'ihren' Männern* den Rücken frei gehalten für politisches Engagement. Oder anders: Hinter jedem erfolgreichen Kampf der Männer* standen viele engagierte und solidarische Frauen*. Die Interferenz des so genannten 'Privatlebens' mit Arbeitskämpfen ist im Fall von Frauen*streiks allerdings auffallender, weil Frauen* durchschnittlich mehr private Verpflichtungen und unbezahlte Arbeit übernehmen. Dies ist in der Tendenz eher behindernd als unterstützend. Gerade der Fall des ISS-Streiks zeigt jedoch auch: Wenn beide Geschlechter sich im Streikfall solidarisch verhalten, sind die Chancen auf Erfolg am größten.

2.2 Genderspezifische Symboliken und Repräsentationen von Streiks – oder: „The double bind" von feminisierten Streiks

Die Geschlechterforschung betont, dass „doing gender", d.h. die geschlechtliche Performanz sozialen Handelns, ein ubiquitäres Phänomen ist (z.B. West/Zimmerman

1987). Dies gilt freilich auch für Streiks – für maskulinisierte wie feminisierte. Arbeitskämpfe, die dominant von Frauen* getragen werden, werden von den Streikenden selbst, vom Streikgegner und der Öffentlichkeit als weibliche* Streiks wahrgenommen – und zuweilen auch als solche inszeniert. Das Gleiche gilt für männlich* geprägte Streiks. Einwohner et al. (1998, 680) haben betont, dass Geschlecht eine kulturelle Ressource ist, die in jeder sozialen Situation Bedeutung besitzt und sowohl für als auch gegen soziale Bewegungen strategisch genutzt werden kann. Geschlechtliche Zuschreibungen und Assoziationen können von Streikaktivist*innen intentional eingesetzt werden, um ihren Kampf und ihre Inhalte in einem bestimmten Licht darzustellen. Sie können aber auch gegen die Streikenden verwendet werden. Arbeitskämpfe werden im Licht kultureller Ideen über Weiblichkeit* und Männlichkeit* interpretiert – egal ob dies absichtlich oder unabsichtlich geschieht.

Die kulturell verbreiteten Vorstellungen von Weiblichkeit* und Männlichkeit* unterscheiden sich jedoch bezüglich ihres symbolischen Gehalts. Als machtpolitische Auseinandersetzungen im Bereich der Lohnarbeit sind Streiks historisch wie aktuell eher mit klassisch männlichen* Attributen assoziiert, etwa Macht, Militanz, Stärke, Solidarität, Gewerkschaften, Öffentlichkeit. Häufig finden sich auch Inszenierungen, die genau diese kulturellen Ideen von Männlichkeit*, Dominanz und Stärke transportieren sollen: Die Teilnehmer marschieren etwa uniformiert in militärischer Formation, bauen Barrikaden, zünden Autoreifen oder Feuerwerkskörper an, recken die Fäuste o.ä.. Aber auch feminisierte soziale Bewegungen und Streiks nutzen kulturelle Ressourcen von Weiblichkeit* und inszenieren diese bewusst im Rahmen ihrer Aktionsformen: International verbreitet ist etwa das Schlagen auf Kochtöpfe. Auch das Verteilen von Blumen ist beliebt, so etwa 1973 beim wilden Streik der Pierburg-Arbeiterinnen in Neuss (Braeg 2012) oder bei Aktionen rund um den Frauenkampftag 8. März. Michelle Perrot (1974) bemerkt für die „grèves feminines" im 19. Jahrhundert, dass diese besonders häufig mit Festen, Tanz und Musik einhergehen. Nach Einwohner et al. (1998, 691) ist diese Inszenierung entlang kultureller Stereotype durchaus rational:

> „(...) strategies using frames that 'resonate' with preexisting belief systems will be more effective. (...) Frames that are consonant with the ideas already widespread in society may be more effective because they evoke ideas that are familiar and compelling to the society's members. By aligning themselves with traditional framings of gender, for instance, members of social movements can make themselves seem familiar and therefore unthreatening."

Wenn Frauen* 'ihre' Arbeitskämpfe entlang kultureller Stereotype von Weiblichkeit* inszenieren, so schützen sie sich damit auch vor der strategischen Nutzung von Gender-Stereotypen durch die Gegenseite: Die Stigmatisierung kämpferischer Frauen* als „verrückt", „irrational", „hysterisch", „pervers" oder „verführt" hat lange Tradition – auch im Zuge von Frauen*streiks (vgl. Perrot 2012 sowie Analysen zur

öffentlichen Reaktion auf die Beteiligung von Frauen* an militanten Aktionen der Roten Armee Fraktion und der Bewegung 2.Juni, Karcher 2018, 93).

Ein Beispiel für explizit weiblich* inszenierte und auch als solche wahrgenommene Arbeitskämpfe sind die Streiks im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015. Ein Blick auf einschlägige Fotos im Internet zeigt regelmäßig Gruppen von fröhlichen Frauen* mit Luftballons, oft bunt bemalt oder phantasievoll verkleidet, mal mit Kindern, mal ohne. Der interviewte Personalratsvorsitzende beschreibt die damalige Streikkultur wie folgt:

> „Erzieherinnen sind kreativ, das ist unglaublich. Da kommt plötzlich eine Erzieherin und bringt eine Krone und sagt: 'Eigentlich sind wir doch die Königinnen.' Und dann sagt man: 'Schön, sollen wir was dazu machen?' Und dann hast du bei der nächsten Streikkundgebung Hunderte von Erzieherinnen mit Kronen und Umhängen und einfach phantasievoll gestaltet. Du musst eigentlich keine Vorgaben machen, was zu tun ist. Wenn du sagst: 'Lasst euch was einfallen!', dann lassen die sich was einfallen. Also 2009: 'Erzieherin ist wie ein Dessous: Spitzenqualität für eine Hand voll nichts.' Das hat eine Nürnberger Erzieherin entwickelt, den Spruch. Hat den ursprünglich auf eine Tafel gemalt und dann war das der Renner bis hin zu dem, dass wir T-Shirts bedruckt haben und Diskussionen geführt haben, ob dieser Spruch frauenfeindlich ist oder nicht. Also sowas machen die Erzieherinnen selber aus sich heraus. Und wenn man die zentralen Kundgebungen anschaut, das ist unglaublich. Das machen wir ja in allen Bundesgebieten. Wenn man das sieht, das ist einfach eine Freude. Eigene Streiklieder, eigene Streiktheaterstücke und, und, und."

Sehr plastisch wird hier eine deutlich feminin geprägte Streikkultur beschrieben. Diese war mit ihrer Farbenfreude, ihrer Phantasie und ihrem Einfallsreichtum ausgesprochen medienwirksam. Die „Kita-Streiks" waren zumindest zu Beginn zweifellos populär bei Journalist*innen wie in der Öffentlichkeit. Sie genossen Sympathie in breiten Kreisen der Bevölkerung. Allerdings bröckelte diese Unterstützung mit zunehmender Streikdauer – und besonders erfolgreich war der Streik nicht. Dies hatte freilich viele Ursachen (vgl. hierzu u.a. Artus/Pflüger 2017, Ideler 2017, Birke 2017). Ein Faktor unter anderen mag jedoch auch ihre spezifische Form der Vergeschlechtlichung gewesen sein. Einwohner et al. (1998, 693) führen hierzu aus: „Movements that claim or are attributed with a feminine identity experience a double bind that more 'masculine' movements do not. These representations of femininity may help them establish legitimacy, but limit their eventual effectiveness."

In anderen Worten: Wenn feminisierte Arbeitskämpfe Stereotype von Weiblichkeit* nutzen, um Legitimität zu gewinnen, so transportieren sie zugleich auch andere genderspezifische Konnotation wie Freundlichkeit, Emotionalität – eventuell auch Schwäche und Harmlosigkeit. Wer freundlich lächelt, singt und bunte Verkleidungen trägt, ist zwar sicherlich ganz nett, aber vielleicht doch nicht ganz so ernst zu nehmen wie eine Gruppe gut ausgerüsteter Stahlarbeiter oder uniformierter Flugkapitäne in militärischer Formation. Oder allgemeiner formuliert: Weibliche*

soziale Bewegungen sind strukturell widersprüchlichen Anforderungen ausgesetzt. Einerseits sollen sie kulturellen Stereotypen von Weiblichkeit* entsprechen, um nicht unsympathisch und illegitim zu wirken – und auch, um die subjektiven Identitätskonstruktionen der beteiligten Frauen* in adäquater Weise auszudrücken. Andererseits weicht gewerkschaftliche Aktivität und die Organisierung eines Arbeitskampfes als machtpolitische Auseinandersetzung per se von verbreiteten kulturellen Ideen von Weiblichkeit* ab. Die politische Sphäre, Dominanz und Interessenbewusstsein sind symbolisch (noch) männlich* geprägt. Gewerkschaftliche Kämpfe mögen daher 'normal' sein für Männer*, nicht oder in minderem Maß aber für Frauen*. Letzteres widerspricht vergeschlechtlichten Erwartungen. Daher haben nach Einwohner et al. (1998, 693f.) soziale Bewegungen unterschiedliche Erfolgschancen, je nachdem ob sie feminine oder maskuline Genderstereotypen aufrufen.

Die spezifische 'double bind'-Situation weiblich* geprägter Streiks ist ein Grund, weshalb feminisierte Forderungen und Kämpfe oft länger brauchen, um ernst genommen zu werden. Dies kann auch als – durchaus rationaler – Grund gelten, weshalb Frauen*streiks bis heute häufig von Männern* repräsentiert werden. Zwar sind die informellen Anführerinnen feminisierter Streiks meist weiblich* – in der Öffentlichkeit treten dennoch oft Männer* als Repräsentanten und Verhandlungsführer auf. Dies liegt nicht nur an patriarchalen Machtstrukturen in den noch immer männlich* geprägten Gewerkschaften, sondern auch daran, dass Männer* es leichter haben, als politische Akteure ernst genommen zu werden.[10] Das Muster, das bereits Perrot (1974) und DeVault (2016) für weiblich* geprägte Arbeitskämpfe im 19. Jahrhundert festgestellt haben, hat sich bis heute wenig verändert: Wenn Frauen* streiken, führen Männer* die Verhandlungen (vgl. Dribbusch in diesem Band). Auch im Fall der ISS-Beschäftigten repräsentierten auf oberster Ebene zwei Männer* die Streikenden in den gewerkschaftlichen Verhandlungen. Im S&E-Streik waren die Verantwortlichen umso männlicher*, je höher die Hierarchieebene und je größer die Entscheidungsmacht: Etwa 90 Prozent der Streikenden und etwa 75% der Anwesenden auf den Streikdelegiertenkonferenzen waren Frauen*. Die Streikleitung und die Schlichtungskommission waren hingegen rein männlich* besetzt. Zugegebenermaßen mag der S&E-Streik ein etwas extremes Beispiel sein. Schließlich gilt bei ver.di (wie in den meisten deutschen Gewerkschaften) eine recht strenge Quotierungsregel und Frauen* sind längst auch in gewerkschaftliche Führungspositionen aufgerückt. Dies gilt jedoch nicht gleichermaßen für die Tarifkommissionen – und auch für die

10 Dieses Argument soll die patriarchalen Machtstrukturen in Gewerkschaften freilich nicht legitimieren. Es erklärt jedoch, weshalb Frauen* in vielen Fällen intentional Männer* als ihre Vertreter wählen und auch anerkennen. Es handelt sich hierbei durchaus um eine Form rationalen Verhaltens, das die praktische Machtverteilung und die Bedeutung genderspezifischer Stereotype in der Gesellschaft in Rechnung stellt.

symbolische Ebene vergeschlechtlichter kollektiver Deutungsmuster von 'Streik' und Streikenden stimmt noch immer: Frauen*streiks stellen klassische maskulinisierte Vorstellungen von Arbeitskämpfen in Frage. Sie transportieren subversive und innovative Bilder von Weiblichkeit* und Geschlecht.

3. Fazit: Emanzipationspotentiale von Frauen*streiks

Streiks sind also in vielerlei Hinsicht gegenderte Phänomene. Dies gilt für die sozialen Orte, also die Branchen und Tätigkeitsbereiche, an denen sie stattfinden; es gilt für die Zeit-, Energie- und Machtressourcen, die zum Einsatz kommen, für die symbolischen Formen, die Aktions-, Wahrnehmungs- und Verlaufsmuster sowie die Erfolgschancen von Streiks. In all diesen Dimensionen unterscheiden sich feminisierte Streiks von gemischtgeschlechtlichen oder maskulinisierten Streiks. Allen gemeinsam ist ihnen dennoch, dass es sich um Momente (oder Monate) handelt, in denen selbstverständlich geglaubte Routinen und Hierarchien in Frage gestellt werden. Streiks – egal ob erfolgreich oder nicht, egal ob maskulinisiert oder feminisiert – zeigen, dass die Welt kollektiv veränderbar ist. Diese Erfahrung wird oft als Wagnis, als riskant und beängstigend, aber auch als bereichernd und bestärkend erlebt. Streiks hinterlassen ausgeprägte Spuren im kollektiven Gedächtnis, in der individuellen Identität und Selbstwahrnehmung. Die Arbeitskampferfahrungen bleiben „im Herzen bewahrt" (Borzeix/Maruani 1982) und prägen das politische Bewusstsein der Teilnehmer*innen nicht selten ein Leben lang.

Auch diese Erfahrung – die Wahrnehmung gesteigerter Selbstwirksamkeit – *bedeutet* Unterschiedliches, je nach vergeschlechtlichtem Kontext. Borzeix/Maruani (1982, 52) sprechen von „renversements symboliques" (symbolischen Verkehrungen), die beim Streik der „Cipettes" beobachtbar waren. Das „drinnen" und „draußen" verkehrte sich: „Die Männer zu Hause, die Frauen auf der Straße". Während die Frauen* in der Fabrik, in der Öffentlichkeit, in ganz Frankreich aktiv waren, saßen die Ehemänner im Büro oder vor dem Fernseher. Die Zuschreibungen von „Passivität und Aktivität" verkehrten sich (ebd., 53; Übers. I.A.): „Die Frauen kämpften, die Männer folgten. (…) Die Unterwerfung hat ein männliches Gesicht, die Forderung ist weiblich. Die Angst ist auf Seiten der Männer, das Selbstbewusstsein auf Seiten der Frauen." Es kam zu einer Verkehrung des starken und schwachen Geschlechts (ebd.): „Die Frauen halten durch. Die Männer hätten das nicht so lange durchgehalten." Mit anderen Worten: Gerade *weil* Frauen*streiks im Widerspruch stehen zu traditionellen kulturellen Stereotypen von Weiblichkeit*, wirken sie notwendig subversiv auf die etablierte Geschlechterordnung. Die ihnen eigene strukturelle 'double bind'-Situation mag sich negativ auswirken auf die Erfolgschancen weiblicher* Arbeitskämpfe; zugleich verleiht sie ihnen jedoch auch besondere gesellschaftliche Sprengkraft.

Laut Borzeix/Maruani (1982, 48) durchzieht die Erzählungen der „Cipettes" wie ein roter Faden das Gefühl, dass es darum geht, sich durchzusetzen, etwas zu wagen, selbstbewusst zu werden. Die Frauen* trauen sich nach dem Streik Aktionen zu, vor denen sie früher Angst hatten. Autonomie, Mut und Selbstvertrauen sind Leitmotive der Erzählungen. Wer mal gestreikt hat, hat später keine Angst mehr, mit dem Geschäftsführer zu reden, Verantwortung zu übernehmen; Frauen* erlauben es sich, die Vorarbeiterin in die Wüste zu schicken, oder auch den Vorarbeiter. Sie wagen es, ihre Rechte einzufordern oder auch ein Wahlmandat in der Kommune zu übernehmen. Sie leisten Widerstand, widersprechen, widersetzen sich ihren Ehemännern und Vorgesetzten. Feminisierte Streiks, egal ob im Nordfrankreich der 1970er Jahre oder aktuell in Deutschland, sind gleichzeitig Ausdruck und Quelle eines neuen Selbstbewusstseins von Frauen* – am Arbeitsmarkt, in der Familie, in den Gewerkschaften, in der Gesellschaft. Die aktuell diagnostizierte „Feminisierung von Streiks" (vgl. Artus/Pflüger 2017, Artus 2019) erschüttert daher nicht nur die gewohnten Hierarchien im Bereich der Lohnarbeit, sondern auch diejenigen im so genannten 'Privatleben' – und oft genug auch in der politischen Sphäre, in den Gewerkschaften. Die zum Kita-Streik interviewte Hortleiterin beschrieb diesen Sachverhalt wie folgt:

> „Was interessant, auch im Vergleich zu 2009, war, woraus die Gewerkschaft ver.di, vor allem der Vorstand, auch die Tarifkommission gelernt hat, die haben uns mehr oder weniger in den 2009er Tarifabschluss hineingedrückt, mit der Empfehlung: Annehmen. Und uns gar nicht mehr groß informiert. Und da hat sich im 2015er Streik einiges geändert. Da hat man diese erstmalige Mitgliederbefragung, wo man dann komplett erschrocken ist, dass die Kolleginnen gesagt haben: Wir machen weiter. Damit hat die Gewerkschaftsspitze nicht gerechnet, von meinem Gefühl jetzt. Im Streik 2009 wurden wir noch geführt. Den Streik 2015 haben wir selbst in die Hand genommen" (Interview 2016).

Hier wird ein kollektiver Lern- und Selbstermächtigungsprozess der Erzieherinnen beschrieben, die ihre Arbeitskämpfe innerhalb der Gewerkschaftshierarchie zunehmend selbst bestimmen und „in die Hand" nehmen. Es besteht kein Zweifel: Frauen*streiks haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf symbolischer wie materieller Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder, Folgen für die Lohnarbeitswelt, aber auch für Familienkonstellationen und Geschlechterarrangements, Folgen für den Kapitalismus, aber auch für das Patriarchat. Sie beeinflussen die Selbstbilder und die Selbstwahrnehmung der beteiligten Frauen*, ermöglichen es ihnen, sich als handelnde Subjekte zu erleben, Selbstwirksamkeit zu erfahren, gesellschaftlichen Einfluss auszuüben, hinzuzulernen, ihr Bewusstsein zu entwickeln und zu erweitern, Solidarität und Kollektivität zu üben und die Erfahrung zu machen, dass sich Gesellschaft kollektiv verändern lässt.

Literatur

Artus, Ingrid, 2014: Stand up and make them do the right thing! Ein Arbeitskonflikt im prekären Dienstleistungsbereich Großbritanniens. WSI Mitteilungen. 67. Jg. Heft 5, 385-392.

–, 2015: Das „ungewöhnlich intensive" Streikjahr 2015. Prokla 186. 47. Jg. Heft 1, 145-162.

–, 2019: Frauen*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung Nr. 54. Berlin.

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica, 2017: Streik und Gender in Deutschland und China: ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. Industrielle Beziehungen. 24. Jg. Heft 2, 218-240.

Beer, Ursula, 1991: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York.

Birke, Peter, 2017: Schwierige Solidarität. Eltern, Kinder, Erzieher_innen im Streik 2015. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 90-113.

Borzeix, Anni/Maruani, Margaret, 1982: Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur. Paris.

Braeg, Dieter (Hg.), 2012: Wilder Streik. Das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973. Berlin.

–, (Hg.), 2015: „Wir halten den Betrieb besetzt". Geschichte und Aktualität der ersten Betriebsbesetzung in der Bundesrepublik. Der Arbeitskampf der Zementwerker von Seibel & Söhne und ihrer Frauen 1975. Berlin.

Cohen, Shila, 2012: Equal pay – or what? Economics, politics and the 1968 Ford sewing machinists' strike. Labor History. 53 Jg. Heft 1, 51-68.

Decieux, Fabienne/Becker, Karina/Kutlu, Yalcin, 2019: Permanenter Notstand und der Kampf um gute Sorge(arbeit) – Polanyi'sche Doppelbewegungen in der Marktgesellschaft. Industrielle Beziehungen. 26. Jg. Heft 4, 386-406.

DeVault, Ileen A., 2004: United apart. Gender and the rise of craft unionism, New York/Ithaca.

DeVault, Ileen A., 2006: „Too hard on the Women, especially": Striking together for women worker's iussues, in: IRSH. 51. Jg, 441-462.

Einwohner, Rachel L./Hollander, Jocelyn A./Olson, Toska, 2000: Engendering Social Movements. Cultural images and movement dynamics. Gender & Society, Heft 14, 679-699.

Fonow, Mary Margaret, 1998: Protest engendered: The participation of women steelworkers in the Wheeling – Pittsburgh steel strike of 1982. Gender & Society, Heft 12, 710-728.

Held, Monika, 1979: „Tschüß du – wir streiken". 16 Frauen kämpfen einen Monat lang um mehr Lohn. In: Doormann, Lottemi (Hg.): Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik. Weinheim und Basel, 112-117.

Hosse, Peter/Kropp, Jessika Marie/Stieber, Thomas, 2017: Streik im Spielzeugland! Who cares? Resultate eines Lehrforschungsprojekts zum Streik im Sozial- und Erziehungsdienst 2015. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 58-75.

Ideler, Kristin, 2017: Aufwertung reloaded. Die Tarifauseinandersetzung im Sozial- und Erziehungsdienst 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht. In: Artus,

Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 76-89.

Karcher, Katharina, 2018: Sisters in Arms. Militanter Feminismus in Westdeutschland seit 1968, Berlin/Hamburg.

Kerber-Clasen, Stefan, 2014: Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. Industrielle Beziehungen, 21. Jg., Heft 3, 238-256.

–, 2017: Erfolgreich gescheitert? Gewerkschaftliche Aushandlungen des Sozialstaatsumbaus. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 34-57.

Kiechle, Brigitte, 2019: Frauen*streik. „Die Welt steht still, wenn wir die Arbeit niederlegen", Stuttgart.

Kutlu, Yalcin, 2013: Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a.M./New York, 226-241.

Lee, Ching Kwan, 1998: Gender and the South China Miracle. Two worlds of factory women. Berkeley.

Losseff-Tillmanns, Gisela, 1978: Frauenemanzipation und Gewerkschaften. Wuppertal.

Lyddon, Dave, 2007: Strike statistics and the problems of international comparison. In: von der Velden/Dribbusch, Heiner/Lyddon, Dave/Vandaele, Kurt (Hg.): Strikes around the world, 1968–2005. Case-studies of 15 countries. Amsterdam, 24-39.

Marx Ferree, Myra/Roth, Silke, 1998: Gender, class, and the interaction between social movements: A strike of West Berlin day care workers. Gender & Society, 12. Jg, Heft 6, 626-448.

Ngai, Pun 2007: Gendering the dormitory labor system: production, reproduction, and migrant labor in south China. Feminist Economics, 13. Jg., Heft 3-4, 239-258.

Ngai, Pun/Lee, Ching Kwan u.a., 2010: Aufbruch der zweiten Generation. Wanderarbeit, Gender und Klassenzusammensetzung in China, Berlin.

Ngai, Pun/Wanwei, Li 2008: Dagongmei. Arbeiterinnen aus Chinas Weltmarktfabriken erzählen. Berlin.

Notz, Gisela, 1994: Den Aufstand wagen. beiträge zur feministischen theorie und praxis. Heft 36: FrauenStreik Streitfragen, 23-33.

Ostner, Ilona, 1991: „Weibliches Arbeitsvermögen" und soziale Differenzierung. Leviathan. 19. Jg, Heft 2, 192-207.

Perrot, Michelle, 1974: Les grèves feminines. In: dies.: Les ouvrières en grève: France 1871–1890, Paris; wiederabgedruckt in: dies., 1998: Les femmes ou les silences de l'histoire. Paris, 121-131.

–, 2012: Mélancholie ouvrière. „Je suis entrée comme apprentice, j'avais alors douze ans ..." Lucie Baud, 1908, Paris.

Piton, Monique, 1976: Anders leben. Chronik eines Arbeitskampfes: Lip, Besançon. Frankfurt a.M.

Ren, Hao u.a., 2014: Streiks im Perlflussdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken. Wien.

Robak, Brigitte, 1994: Karriere eines Stereotyps: Die unsolidarische Frau, beiträge zur feministischen theorie und praxis, Heft 36: FrauenStreik Streitfragen, 17-21.

Senghaas-Knobloch, Eva, 2008: Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis, Berliner Journal für Soziologie, 18. Jg, Heft 2, 221-243.

Stevenson, George, 2016: The Forgotten Strike. Equality, Gender, and Class in the Trico Equal Pay Strike. Labour History Review, 81. Jg, Heft 2, 141-168.

Thuns, Anja, 2018: „Cläre, mach' Du's!" Erinnerungen von Frauen an die Revolutionsereignisse 1918/19. In: Hüttner, Bernd/Weipert, Axel (Hg.): Emanzipation und Enttäuschung, Perspektiven auf die Novemberrevolution 1918/19, Materialien der Rosa Luxemburg Stiftung 25. Berlin, 55-61.

Werlhof, Claudia von/Mies, Maria/Bennholdt-Thomsen, Veronika, 1983: Frauen, die letzte Kolonie. Zur Hausfrauisierung der Arbeit, Reinbek b. Hamburg

West, Candace/Zimmerman, Don H 1987: Doing Gender, Gender&Society, Heft 1, 125-151.

Ingrid Kurz-Scherf

Der intersektionale Frauen*Streik[1]: ein neuer Lichtblick im Dickicht verschlungener Verhältnisse?

1. Ausgangs- und Zielpunkt der Argumentation: „Wenn Frauen streiken …"

„Wenn Dein starker Arm es will, stehen alle Räder still" – diese alte Huldigung an die Kampfkraft proletarischer Männlichkeit im klassischen Streik der Industriegesellschaft passt nicht mehr so recht in die Gegebenheiten des frühen 21. Jahrhunderts. Vielen gilt der Arbeitskampf generell als veraltet, als ein Relikt des Klassenkampfs, der mittlerweile in den entwickelten Sozialstaaten die Form eines in starkem Maß reglementierten, verrechtlichten und ritualisierten Machtspiels zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden angenommen hat. Bei genauerem Hinsehen erweist sich der Streik allerdings selbst in dieser Form immer noch als eine durchaus lebendige Komponente der Arbeitskultur moderner Gesellschaften. In manchen Ländern – wie etwa in Frankreich – verbindet sich der klassische betriebliche Arbeitskampf gerade in jüngerer Zeit wieder mit neuen Formen des außerbetrieblichen Aufruhrs. Als Wiederbelebung des Klassenkampfs in der politischen Tradition der europäischen Arbeiterbewegungen oder als ein neues Bündnis zwischen alten und neuen sozialen Bewegungen lassen sich diese Entwicklungen allerdings nicht so ohne weiteres interpretieren. Die diesbezüglichen Bemühungen um eine „neue Klassenpolitik" (Friedrich 2018) bzw. um einen „weltweiten Aufruhr"[2] der „99 %" (Lingk 2013; Arruzza u.a. 2019; Wichterich 2020) sehen sich vielmehr konfrontiert nicht nur mit

---

1 Mit der Schreibweise „Frauen*Streik" folge ich der Selbstbezeichnung dieser Aktionsform in Flugblättern, Aufrufen, Mitteilungen etc. und der überwiegenden Diktion der diesbezüglichen feministischen Literatur (vgl. Artus 2019; Lorey 2018; Beier 2019). Dabei geht es m.E. nicht nur und auch nicht in erster Linie darum, die Diversität der sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten unter den Beteiligten zum Ausdruck zu bringen. Vielmehr betont die *-Schreibweise die feministische Perspektive des damit bezeichneten Handelns als inhärent intersektionales, gesellschaftspolitisches Projekt. Geschlechtsübergreifende Akteurskonstellationen kennzeichne ich mit dem großen „I" (z.B. ArbeiterInnenbewegung).

2 Vgl. FAZ vom 17.11.2019 (https://www.faz.net/aktuell/politik/unruhen-in-vielen-laendern-globaler-protest-16490066.html; 19.2.2020)

anhaltender Hegemonie des sog. Neoliberalismus, sondern auch mit dem Auftrieb des sog. Rechtpopulismus – beides auch (wie es heißt) in den „eigenen Reihen".

Im Kontext der vielfältigen Verschiebungen der sozialen Konflikte und politischen Kontroversen in den modernen Gesellschaften und der Veränderungen ihrer Streik-, Protest- und Bewegungskultur verschiebt sich auch das geschlechtsspezifische Profil von Arbeitskämpfen. Zwar – so konstatiert Ingrid Artus in einer aktuellen Studie – seien „Männer* bei gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen … (nach wie vor) überrepräsentiert" (Artus 2019, 12), es sei aber „eine Zunahme von Streikaktivitäten in feminisierten Berufsbereichen zu beobachten" (ebd., 13). Auf längere Sicht sei infolge der zu erwartenden weiteren Verschiebungen der Beschäftigtenstruktur zugunsten des Dienstleistungssektors und der wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen eine weitere „Feminisierung des Streikgeschehens" (Artus/Pflüger 2015) zu erwarten. Dies betreffe nicht nur den Geschlechterproporz der Beteiligten, sondern auch die Inhalte, Formen und die Reichweite von Arbeitskonflikten.

Dabei hat Ingrid Artus vorrangig betriebliche, gewerkschaftlich organisierte Arbeitskonflikte im Blick. Seit einigen Jahren machen aber auch sog. Frauen*Streiks Furore, die zum Teil auch gewerkschaftlich unterstützt werden und betriebliche Komponenten umfassen, die ihren Schwerpunkt aber meist bei außerbetrieblichen Aktionen haben. Sie richten sich sowohl gegen prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen, gegen ihre anhaltende Diskriminierung auf vielen Feldern, wie aber auch gegen die Beschränkung ihres Rechts auf Selbstbestimmung im Fall der Schwangerschaft, gegen den zum Teil militanten Antifeminismus und Sexismus im sich immer weiter verbreitenden sog. Rechtspopulismus. Eines der zentralen Themen des Frauen*Streiks ist aber auch die häusliche und sexistische Gewalt sowie die brutalen, mörderischen Gewaltexzesse von Männern gegen Frauen, die mancherorts immer deutlicher den Charakter eines Femizids annehmen. Eine der beliebtesten Parolen der Frauen*Streiks knüpft bewusst an die klassenkämpferische Streiktradition der ArbeiterInnenbewegung an: „Wenn Frauen streiken, steht die Welt still".

Mit der Feminisierung von Arbeitskämpfen und den Frauen*Streiks verbinden sich geradezu euphorische Erwartungen an eine kämpferische Revitalisierung des Feminismus in Form einer neuen weltumspannenden Frauenbewegung. Davon sollen zugleich maßgebliche Impulse für die Bekämpfung des Neoliberalismus ebenso wie des Rechtspopulismus wie aber auch für neue Bündnisse zwischen unterschiedlichen Organisationen, Institutionen und Bewegungen ausgehen. „Der große feministische Streik" – so Isabell Lorey (2018) – stellt

> „Gewalt gegen Frauen* in einen breiten ökonomischen und sozio-politischen Kontext. Zugleich geht das Instrument des Streiks, wenn Frauen* überall dort streiken, wo sie arbeiten und tätig sind, weit über das klassisch gewerkschaftliche Verständnis von Streik hinaus. Es schließt die in keiner Gewerkschaft organisierten ArbeiterInnen der informellen Ökonomie ebenso ein wie die SorgearbeiterInnen in den Ökonomien der

> privaten Haushalte und verweist auf die darin eingeschriebenen Ausbeutungs- und Gewaltverhältnisse. … Der Streik antwortet also mit einer Aktion und einer politischen Sprache auf eine Form der Gewalt gegen Frauen, die gerade darauf abzielt, uns politisch zu negieren, das heißt: uns auf die Rolle von Opfern zu beschränken (die zumeist auch noch als indirekt schuldig dargestellt werden). Mit dem Instrument des Streiks, mit dem Bestreiken unserer Tätigkeiten und Rollen, mit der Aussetzung der Gesten, die uns in patriarchalen Stereotypen festhalten, konstruieren wir eine Gegenmacht zur femizidalen Offensive, die nichts Anderes darstellt als die Art und Weise, wie sich heute im Körper der Frauen verschiedene Arten der Gewalt intersektional überschneiden" (Lorey 2018).

Der intersektionalen Verflechtung von Gewalt- und Herrschaftsverhältnissen setzt der Frauen*Streik die intersektionale Verschränkung von Widerstand und Emanzipation gegenüber.

Auch die hierzulande sehr einflussreiche US-amerikanische Sozialphilosophin Nancy Fraser erkennt zusammen mit ihren Kolleginnen Cintia Arruzza und Tithi Bhattacharya einen neuen weltweiten Aufschwung der Frauenbewegung, die im Begriff sei, „den Streik neu zu erfinden" (Arruzza u.a. 2019, 7). In ihrem Manifest für einen „Feminismus der 99 %" konstruieren Arruzza, Bhattacharya und Fraser einen scharfen Gegensatz zwischen dem bislang insbesondere in den USA hegemonialen liberalen Feminismus, der „den Feminismus als Magd des Kapitalismus" begreife, und dem in den Frauenstreiks[3] manifestierten Feminismus, der entschlossen sei, „dem Kapitalismus ein Ende zu setzen". Die sich im Frauen*Streik manifestierende „neue feministische Welle" habe das Potenzial, „die starrsinnige und spalterische Gegenüberstellung von Identitätspolitik und Klassenpolitik zu überwinden. Die Einheit von Arbeitsplatz und Privatleben aufdeckend, weigert sie sich, ihre Kämpfe auf diese Bereiche zu beschränken. Und indem sie neu bestimmt, was als Arbeit gilt und wer als Arbeiterin zählt, weist sie die strukturelle Unterbewertung der – bezahlten und unbezahlten – Frauenarbeit durch den Kapitalismus zurück. Alles in allem antizipiert der Frauenstreik-Feminismus die Möglichkeit einer neuen, präzedenzlosen Phase des Klassenkampfes: feministisch, internationalistisch, ökologisch und antirassistisch". Arruzza, Bhattacharya und Fraser meiden in ihrem Manifest und in ihrem stärker wissenschaftlich orientierten Nachwort den Begriff der Intersektionalität zugunsten einer sehr starken Betonung von Frauen*Streik und antikapitalistischem Klassenkampf.

Insgesamt hat die aktuelle Literatur zum Thema Frauen*Streik den Charakter wissenschaftlich fundierter Agitation; sie begreift sich selbst als Teil der Prozesse, die sie analysiert. Das schmälert aus meiner Sicht keineswegs per se die Qualität der darin präsentierten Erkenntnisse und Befunde; es signalisiert vielmehr nach einer langen Phase der zunehmenden Entfremdung zwischen feministischer Theorie und Praxis die Möglichkeit einer neuen Phase der wechselseitigen Unterstützung und Beförderung.

---

3 Arruzza, Bhattacharya und Fraser benutzen nicht die hier im Anschluss an Artus (2019) und Lorey (2018) verwandte Schreibweise „Frauen*Streik".

Auch die Studie von Ingrid Artus steht ihrem Gegenstand, der „Feminisierung" gewerkschaftlicher Arbeitskämpfe, nicht neutral gegenüber. Die Thesen, die Artus am Ende ihrer Studie formuliert, sind nicht nur Auftrag an weitere empirische Forschung, sondern folgen auch dem Prinzip der wissenschaftlich begründeten Hoffnung als Ermutigung und Ermächtigung politischen Handelns. Sie stützen sich auf die Erkenntnis, „dass Streiks zwangsläufig immer einen Verstoß gegen alltägliche 'normale' Hierarchien und Anweisungsverhältnisse bedeuten. Sie setzen Routinen außer Kraft und wirken dadurch subversiv auf etablierte Herrschaftsverhältnisse. Sie lassen das Potenzial an Veränderungsmöglichkeiten erahnen und sind im Keim daher utopische Momente. Sie revolutionieren zumindest ansatzweise und vorübergehend die Klassenverhältnisse – und im Fall feminisierter Streiks auch die Geschlechterverhältnisse" (Artus 2019, 22).

Einer ähnlichen Tendenz folgt auch der Bericht in der politikwissenschaftlichen Zeitschrift femina politica über die als Frauen*Streik deklarierten Aktionen zum internationalen Frauentag 2019 in der Bundesrepublik Deutschland von Friederike Beier: „Die Verbindung des Frauen*streiks mit globalen Ereignissen und die Verknüpfung von Fragen der Klasse, Geschlecht, ethnischer und geographischer Herkunft machte ihn gleichzeitig zu einem intersektionalen wie transversalen Kampf" (Beier 2019, 122). Wie bei Lorey bezeichnet der Begriff der Intersektionalität auch hier eine neue Perspektive feministischen Handelns, die ihm zu einer neuen Qualität und zu neuem Elan verhilft. Der im feministischen Diskurs bislang auf die Verflechtung unterschiedlicher Achsen der Ausbeutung, Unterdrückung und Diskriminierung fokussierte Begriff der Intersektionalität (vgl. u.a. Walgenbach 2012 und weitere Beiträge unter http://portal-intersektionalitaet.de) gewinnt im Kontext des feministischen Diskurses um die Feminisierung von Arbeitskämpfen und den Frauen*Streik die Bedeutung der Verflechtung unterschiedlicher Achsen des Widerstands und der Emanzipation. Sowohl diese Diagnose wie auch das Konzept der Intersektionalität werden im feministischen Diskurs allerdings durchaus kontrovers diskutiert.

Dabei geht es u.a. um eine sehr grundsätzliche Debatte um gesellschaftstheoretische Grundlagen und gesellschaftspolitische Implikationen von „Feminismus" im 21. Jahrhundert, die sich auch in verschiedenen Deutungsmustern von Frauen*Streiks als „feministischer Klassenpolitik" bzw. „antikapitalistischem Feminismus" (Arruzza u.a. 2019) einerseits oder als kämpferische Praxis eines „intersektionalen Feminismus" (Marx Ferree 2018) andererseits niederschlägt. Vor diesem Hintergrund will ich im Folgenden der Frage nachgehen, ob und ggfs. unter welchen Bedingungen das Konzept der Intersektionalität für die theoretische und empirische Bearbeitung und für die praktische Bewältigung der zunehmenden Komplexität von Arbeitskämpfen und ihrer Feminisierung – auch im Sinn der Durchführung von Frauen*Streiks im hier einleitend erläuterten Sinn – fruchtbar gemacht werden kann. Dazu werde ich in einem ersten Schritt kurz das Konzept der Intersektionalität als einer „theoretische Analyseperspektive" (Walgenbach) feministischer Wissenschaft skizzieren und einige

Kritikpunkte auflisten. Anhand von zwei Fallstudien zu historischen Vorläufern des Frauen*Streiks in der (westlichen) Bundesrepublik Deutschland will ich dann zeigen, dass Arbeitskämpfe tatsächlich gewinnbringend in einer intersektionalen Perspektive betrachtet werden können und müssen, weil sie an den Defiziten einer solchen Perspektive auch scheitern können. Auf dieser Grundlage und im Rückgriff auf Arbeiten von Ilse Lenz (2019) und Myra Marx Ferree/Silke Roth (2001) bzw. Marx Ferree (2018) werde ich für die Einarbeitung einer Praxisperspektive in das bislang vorrangig auf Forschung fokussierte Konzept der Intersektionalität plädieren. Auch wenn der feministische Diskurs – so die These, die ich im Folgenden stark machen will – noch große Schwächen und Unsicherheiten im Hinblick auf das Konzept der Intersektionalität aufweist (die hier nur teilweise benannt und zu einem noch geringeren Teil bearbeitet werden können), so artikuliert er dennoch eine Herausforderung, der ganz generell – also auch jenseits der Frage nach den Perspektiven des Frauen*Streiks – eine Schlüsselbedeutung für die Bewältigung der Herausforderungen des 21. Jahrhunderts zukommt.

2. Intersektionalität als feministische Analyseperspektive

Das Konzept der Intersektionalität fungiert in der feministischen Debatte überwiegend als „theoretische Analyseperspektive", die darauf abzielt „soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse nicht isoliert voneinander … sondern in ihren 'Verwobenheiten' oder 'Überkreuzungen' (intersections)" zu erfassen. „Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen" (Walgenbach 2012, 81). Das Konzept der Intersektionalität steht in einer langen Reihe unterschiedlicher Ansätze zur Analyse des Zusammenhangs und der Überschneidungen unterschiedlicher „Formen der Unterdrückung", unterschiedlicher Dimensionen von Ungleichheit und Herrschaft. Beispielhaft sei verwiesen auf die *dual system theory* (Hartmann 1981; siehe auch: Young 1981), die vorrangig den Zusammenhang von Kapitalismus und Patriarchat bzw. den zwischen Klassen- und Geschlechterverhältnissen thematisiert, den darauf aufbauenden Ansatz der *triple opression*, der zusätzlich Rassismus bzw. Kolonialismus und Imperialismus als Quelle von Ausbeutung und Unterdrückung in den Blick nimmt und sich als *multiple opression* oder mit Blick auf *interlocking structures of opression* (Collins 1990) auf weitere Dimensionen von Herrschaft wie etwa Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit, „gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit", Homophobie, Heteronormativität, Altersdiskriminierung etc. erweitern lässt. Die Akzeptanz der Intersektionalität als einem mittlerweile weithin akzeptierten Standard feministischer Wissenschaft ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass sie theoretisch

und methodisch anschlussfähig ist für ganz unterschiedliche Forschungsperspektiven und Theoriekonzepte.

Katharina Walgenbach plädiert denn auch für ein sehr weites, offenes Konzept, das sowohl – wie von Cornelia Klinger (2012) eingefordert – die Analyse von strukturellen Ungleichheitsverhältnissen umfasst, wie auch die Auseinandersetzung mit kategorialen Verbindungen zwischen unterschiedlichen Diskursen oder mit ebenso vielfältigen wie widersprüchlichen Subjektivierungs- und individuellen Existenzweisen im Kontext von multiplen „Achsen der Differenz". Intersektionalität könne – so Walgenbach – „keinen Alleinvertretungsanspruch für sich deklarieren, wenn es um die Analyse von Wechselbeziehungen sozialer Kategorien geht". Im Unterschied zu Begriffen wie *Diversity* oder Heterogenität, Interdependenz oder Komplexität sei „Intersektionalität allerdings weniger deutungsoffen" angelegt, denn das Konzept beziehe sich ausschließlich auf „die Analyse von sozialen Ungleichheiten bzw. Machtverhältnissen. … Das Forschungsfeld bzw. der gemeinsame Gegenstand von Intersektionalität sind … Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse, die soziale Strukturen, Praktiken und Identitäten reproduzieren" (Walgenbach 2012).

Das Konzept der Intersektionalität findet mittlerweile in unterschiedlichen Abteilungen sozialwissenschaftlicher Forschung Beachtung, ist jedoch in erster Linie in den Gender Studies und der feministischen Wissenschaft verankert. Dort entfaltet das Konzept der Intersektionalität trotz seiner Offenheit für unterschiedliche theoretische Orientierungen und methodologische Forschungsansätze eine erhebliche Brisanz insofern als das Plädoyer für Intersektionalität in der Forschung oft einhergeht mit dem Vorwurf einer doppelten Engführung feministischer Wissenschaft erstens auf die Kategorie Geschlecht und zweitens auf deren oft unreflektierte Bestimmung nach Maßgabe der Lebensverhältnisse, Interessen und Anliegen weißer, heterosexueller Mittelstandsfrauen. Der Vorwurf wird dann analog auch für die Frauenbewegung und den Feminismus insgesamt erhoben. In gewisser Weise fungiert das Stichwort der Intersektionalität als Umkehr feministischer Androzentrismuskritik: Klammerten androzentrische Diskurse die Kategorie Geschlecht aus, so vernachlässigten feministische Diskurse alle anderen Ungleichheitsdimensionen jenseits der Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien und basierten so auf der Ausblendung oder Unterbelichtung von Differenzen und Ungleichheitsverhältnissen unter Frauen.

Das „Paradigma der Intersektionalität" (Walgenbach) wendet sich gegen jede Vereinseitigung und Hierarchisierung von Herrschaftsverhältnissen und Diskriminierungserfahrungen – etwa nach dem traditionellen Muster der Unterscheidung zwischen Haupt- und Nebenwidersprüchen. Mangels einer Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Formen von Ungleichheit verliert sich das Konzept der Intersektionalität trotz seiner Fokussierung auf Diskriminierung, Ausbeutung und Unterdrückung leicht in den unendlichen Facetten von Differenz, in denen sich gesellschaftliche Verhältnisse in individuellen Diskriminierungserfahrungen

auflösen, die sich analytisch und politisch (geschweige denn praktisch) kaum noch aufeinander beziehen lassen. Geschlechterforschung wird zu einem Zweig der Ungleichheitsforschung, in dem sich die Grundstrukturen männlicher Herrschaft und hegemonialer Männlichkeit in einem bunten Strauß völlig unterschiedlicher und letztendlich nur noch individualistisch zu bestimmender Kategorien der Differenz (oder auch in der Ablehnung des Denkens in kategorialen Unterschieden und der Auseinandersetzung mit Strukturen und Verhältnissen) auflösen.

Tatsächlich lässt sich schon mit dem Paradigmenwechsel von der Frauen- zur Geschlechterforschung, noch mehr aber von der feministischen Wissenschaft zu den Genderstudies ein Verblassen gesellschaftstheoretisch und gesellschaftskritisch orientierter Forschungsinteressen konstatieren. Dem entspricht der Paradigmenwechsel von der Frauen- zur Geschlechterpolitik bzw. von feministischen Politikperspektiven auf den Horizont der Gender Politics, mit dem vielfach der Verzicht auf die Orientierung praktischen Handelns an gesellschaftspolitischen Perspektiven und der Verlust entsprechender Utopien einherging. Der Intersektionalitätsdiskurs führt diese Tendenz in die Mikroperspektive feministischer Politik und Wissenschaft zum Teil fort, zum Teil wirkt er ihr aber auch insofern entgegen, als er beispielsweise im Unterschied zum Diversity-Diskurs Macht- und Herrschaftsverhältnisse betont. Die starke Fokussierung des „Paradigmas" der Intersektionalität auf die feministische Wissenschaft und damit auf den akademischen Feminismus sowie seine vorrangig auf die empirische Forschung ausgerichtete Perspektive korrespondieren mit der Tendenz zur Entpolitisierung und zur Beförderung eines letztendlich positivistischen Selbstverständnisses feministischer Wissenschaft. Zum Teil wird aber auch und gerade im Kontext bzw. auf der Grundlage des „Paradigmas" der Intersektionalität genau gegen diese Tendenz argumentiert.

In dieser diskursiven Gemengelage führte Ilse Lenz 2019 die Unterscheidung „verschiedener Varianten der Intersektionalität" ein, auf deren Grundlage sie das Konzept der Intersektionalität mit Theorien sozialer Bewegungen verknüpft. Sie plädiert zunächst für eine „grundlegende Unterscheidung zwischen 'politischer Intersektionalität', die in das Feld der Politik eingebracht und weiterentwickelt wird, und 'wissenschaftlicher Intersektionalität' im Feld der Forschung und Lehre" (Lenz 2019, 410). Den Begriff der „politischen Intersektionalität" bezieht sie dann auf „diskursive Konstruktionen", mit denen sich die Absicht verbindet, soziale Ungleichheit und Gerechtigkeit in einem widerständig-emanzipatorischen Sinne zu interpretieren, Menschen für eine soziale Bewegung zu interessieren und zu mobilisieren, oder auch „Geld, Zeit oder andere Ressourcen" zu rekrutieren. Die hier einleitend skizzierte Debatte um die Feminisierung von Arbeitskämpfen und den Frauen*Streik kann in dem Sinn als ein Beispiel politischer Intersektionalität gewertet werden, als dass darin auf die Verschränkung unterschiedlicher Dimensionen von Ungleichheit und unterschiedlicher Aspekte von Gerechtigkeit in agitatorisch-mobilisierender Absicht Bezug genommen wird.

Die Unterscheidung zwischen wissenschaftlicher und politischer Intersektionalität zielt bei Lenz dann aber auch auf die Analyse und Bewältigung „intersektionaler Konflikte in sozialen Bewegungen" und betrifft insofern auch die Feminisierung von Arbeitskämpfen und den Frauen*Streik selbst und nicht nur die damit befasste Debatte. In diesem Kontext trifft Lenz weitere Unterscheidungen zwischen diskursiver und struktureller bzw. diskursiver und positionaler sowie zwischen statischer und prozessualer Intersektionalität. Mit der Unterscheidung zwischen diskursiver und positionaler Intersektionalität stellt Lenz eine Verbindung zum Konzept der Identitätspolitik her. Sie besteht darauf, dass Identitäten nicht quasi-natürlich durch soziale Herkunft, Ethnizität, Alter etc. vorgegeben sind, sondern diskursiv konstruiert werden und sich so auch – beispielsweise in der Kommunikation und Kooperation mit anderen – verändern können. Der Fokus der Intersektionalitätsperspektive von Ilse Lenz und ihrer Analyse von intersektionalen Konflikten richtet sich auf die Frauenbewegung als „wichtiges Beispiel für prozessuale intersektionale Perspektiven", die sie „am Beispiel des Verhältnisses von 'weißen', schwarzen und eingewanderten Frauen in der Neuen Frauenbewegung" analysiert und illustriert. Mit der Unterscheidung zwischen statischer und prozessualer Intersektionalität öffnet sie das Konzept für die Perspektive des Wandels und der Transformation. Sie zeigt, dass die Frauenbewegung keineswegs unausweichlich von „intersektionalen Konflikten" zerrissen wird, sondern sich gleichsam von vorne herein in intersektionalen Prozessen konstituiert und sich in diesen auch ständig erneuert. Ihre These lautet „sehr knapp zusammengefasst …: Frauen aus verschiedenen Klassen, Ethnien und Kulturen – also aus unterschiedlichen Positionierungen – kommen in Frauenbewegungen zusammen. Die Pionierinnen eröffnen einen Bewegungsraum und in der Folge fordern Frauen aus anderen Positionierungen Partizipation an der Bewegung ein. Der weitere Verlaufsprozess ergibt sich auch aus der Offenheit oder Geschlossenheit des Bewegungsraums und der ihn rahmenden Forderungen und Diskurse" (Lenz 2019: 419).

Diese These deckt sich mit den hier einleitend referierten Einschätzungen zu den Potenzialen der Feminisierung von Arbeitskämpfen und des Frauen*Streiks als Teil einer neuen Welle der Frauenbewegung (vgl. zu der Erwartung eines neuen weltweiten Aufschwungs der Frauenbewegung Wichterich 2020). Implizit ist in dieser sehr optimistischen Einschätzung auch die These enthalten, dass sich Differenzen und Konflikte in den Akteurskonstellationen von Arbeitskämpfen und –konflikten keineswegs zwangsläufig zum Nachteil der von den Beteiligten jeweils verfolgten Anliegen auswirken müssen. Sie können sich vielmehr in einem intersektionalen Prozess der aktiven Verschränkung unterschiedlicher Potenziale und Konzepte sozial-emanzipatorischen Denkens und Handelns auch zum wechselseitigen Vorteil auflösen oder zumindest nachhaltig entschärfen. Im Kontext der Feminisierung von Arbeitskämpfen und des Frauen*Streiks sind aber Verschränkungen zwischen feministischen, gewerkschaftlichen und staatlichen Perspektiven auf Arbeit und

Arbeitsverweigerung zu bewältigen, die den „politischen Raum" (Lenz) *einer* sozialen Bewegung überschreiten. Daraus ergeben sich Herausforderungen, auf die alle Beteiligten – wie in den nachfolgenden Beispielen deutlich wird – wegen ihrer zumindest traditionell auf sich selbst fokussierten politischen Identität schlecht vorbereitet sind, und die auch das Konzept der Intersektionalität selbst betreffen.

3. Verhinderte und gescheiterte Frauen*Streiks – zwei Beispiele

3.1 1968/69: wenn Frauen „Berlin lahm legen"

In ihrer Studie zur Feminisierung von Arbeitskämpfen berichtet Ingrid Artus (2019) unter der Überschrift „Erfolgreiche Frauen*Streiks" u.a. über sog. Kita-Streiks, mit denen weit überwiegend weibliche Erziehungskräfte in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen der gesellschaftlichen Anerkennung ihres Berufs wie aber auch höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen durchgesetzt haben – beides allerdings in einem immer noch längst nicht hinlänglichen Maße. Diese Streiks haben historische Vorläufer, die im Ergebnis auf den ersten Blick als gescheitert erscheinen. In einer prozessualen Perspektive (auf die sich im Kita-Bereich gegen erhebliche Widerstände entfaltende intersektionale Handlungsfähigkeit) lassen sich die Mobilisierungen von ErzieherInnen[4] Ende der 60er und Ende der 80er Jahre aber auch als Vorstufen der Entwicklung von Streikfähigkeit in Tätigkeitsfeldern interpretieren, in denen Arbeitskämpfe eine sehr viel schwächere Tradition haben und auch unter ganz anderen Bedingungen stattfinden als in der klassischen Industriearbeit.

Der erste Anlauf zu einem Kita-Streik wurde bezeichnenderweise im Entstehen der neuen Frauenbewegung 1968 in Berlin auf Initiative und mit Unterstützung des Aktionsrats zur Befreiung der Frauen im „Sozialistischen Deutschen Studentenbundes" (SDS) unternommen. Berühmt wurde und ist der Aktionsrat zur Befreiung der Frauen vor allem durch die sog. Tomatenrede, die Helke Sander im Auftrag dieser Frauengruppe auf der 23. Delegiertenkonferenz des SDS am 13. September 1968 in Frankfurt am Main hielt. Das Desinteresse der Genossen provozierte bekanntlich den Tomatenwurf von Sigrid Rüger. Was Helke Sander in dieser Rede vortrug war in erster Linie nicht eine Beschwerde über die Diskriminierung, die Frauen im SDS zu ertragen hatten. Der Aktionsrat kritisierte vielmehr in erster Linie, dass der SDS in seiner Theorie ebenso wie in seiner Praxis „einen bestimmten Bereich des Lebens vom Gesellschaftlichen abtrennt" und „ihn tabuisiert, indem man ihm den Namen Privatleben gibt". Diese Tabuisierung habe zur Folge, „dass das spezifische Ausbeutungsverhältnis, unter dem die Frauen stehen, verdrängt wird" (Sander 2008, zit. n.

4 Einer Bitte der Herausgeberinnen entsprechend benutze ich die einheitliche Schreibweise ErzieherInnen. Diese darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei dem hier skizzierten ErzieherInnenstreik tatsächlich um einen Frauen*Streik handelte.

Wehling u.a. 2019, 39), und sich so dann auch in der Politik, in der Programmatik und in den Binnenverhältnissen des SDS reproduziert.

Mit der Tabuisierung des sog. Privatlebens verstelle sich der SDS in leider ungebrochener Tradition linker Gesellschaftskritik – so ein weiterer Kritikpunkt der Frauen – den Zugang zur Konstituierung individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit im Sozialisations- und Subjektivierungsprozess. Seine Gesellschaftskritik bleibe hinsichtlich ihrer praktischen Konsequenzen und im Hinblick auf die Bedingungen der Möglichkeit praktischen Handelns notwendigerweise abstrakt. In ihrer Rede kündigte Helke Sander an, dass sich der Aktionsrat aus den genannten Gründen zunächst „auf Erziehungsfragen und alles, was damit zusammenhängt" konzentrieren wolle. Daraus ergab sich – wie allgemein bekannt – die Initiierung und Unterstützung der sehr erfolgreichen Kinderladenbewegung in Berlin und anderswo. Eine weitere Konsequenz, die im Gründungsnarrativ der westdeutschen Frauenbewegung allerdings eine deutlich geringere Rolle spielt, war die Beteiligung an der Vorbereitung eines Kindergärtnerinnenstreiks, der im Mai 1969 stattfinden sollte, der aber schon von verschiedenen Arbeits- und Aktionsgruppen der Kindergärtnerinnen und einem sich sukzessiv ausweitenden UnterstützerInnennetzwerks u.a. im Aktionsrat und in der Gewerkschaft ÖTV ab Herbst 1968 vorbereitet wurde[5]. Am Streiktag sollten nicht nur die Kindergärtnerinnen ihre Arbeit niederlegen, sondern es sollte etwas stattfinden, was stark an aktuelle Aktionen unter dem Stichwort Frauen*Streik erinnert: In Berlin – so erläutert Helke Sanders die Streikstrategie – „gab es damals viel Feinindustrie, in der viele Frauen arbeiteten [...]. Unsere Überlegung war also, wenn die Kindergärtnerinnen streiken und wenn die berühmten Arbeiterinnen, die ihre Kinder in diese Kindergärten bringen, diesen Streik unterstützen, indem sie zu Hause bleiben, dann ist die Wirtschaft in Berlin für einen Tag lahm gelegt" (Sander 2008, zit. n. Wehling u.a. 2019, 39).

Der Streik wurde mehrfach verschoben, letztendlich kam er nur in einer auf die klassische Form eines eintägigen gewerkschaftlichen Warnstreiks eingedampften Variante am 13. Juni 1969 zustande. Die damaligen Ereignisse wurden in einer erst kürzlich vorgelegten Publikation als „die Geschichte eines verhinderten Arbeitskampfes" (Wehling u.a. 2019) analysiert. Die Verantwortung für das Scheitern der Streikinitiative wird in dieser Analyse vorwiegend der eher abwiegelnden Vorgehensweise der Gewerkschaft ÖTV angelastet. In monatelangen Vorbereitungen sei es gelungen nicht nur unter Kindergärtnerinnen im Bezirk Berlin-Kreuzberg, sondern auch in anderen Bezirken eine hohe Streikbereitschaft zu mobilisieren. „Mütter! Wir Kindergärtnerinnen streiken, auch für euch und eure Kinder. Fallt uns nicht in den Rücken. Kommt mit Euren Kindern zu unserer Kundgebung" – mit diesem Flugblatt

5 Die Darstellung des Streiks stützt sich im Wesentlichen auf dessen retrospektive Analyse bei Wehling u.a. 2019

und vielen anderen Aktionen hätte der Streik auch auf breite Unterstützung bei den Eltern rechnen können. Die Bezirksleitung der ÖTV habe allerdings von Anfang an eher skeptisch und distanziert reagiert. Unter wachsendem Druck – schließlich waren etliche der beteiligten Erzieherinnen Mitglied der ÖTV – habe die Gewerkschaft dann zwar eine Protestveranstaltung organisiert, letztendlich habe sie dann aber den Frauen*Streik – so wie er eigentlich geplant war – verhindert oder zumindest nicht so unterstützt, wie dies von den KindergärtnerInnen erwartet worden war und wie es offenkundig auch notwendig gewesen wäre.

Zusammenfassend heißt es in der Studie: „Das Scheitern des Streiks war Ausdruck konkreter Kräfteverhältnisse: Zu stark war der Einfluss etablierter Gewerkschaften, zu eng ihre Kooperation mit dem Berliner Senat, zu gering war die Erfahrung der Kindergärtnerinnen im Führen von Arbeitskämpfen, zu schwach eine eigenständige Organisierung. Auch die Mehrheit der Studierendenbewegung und der politischen Linken reagierte mit Desinteresse. … Die Deutung liegt nahe, dass die Kindergärtnerinnen nicht als Teil der klassischen Arbeiter*innenklasse angesehen wurden". Aber „auch wenn der Kindergärtnerinnenstreik scheiterte, wurden in ihm zentrale Elemente künftiger Auseinandersetzungen sichtbar. Der Fokus auf die Bedürfnisse von Frauen* in der Lohnarbeit und von Müttern* verknüpfte die Kämpfe gegen geschlechtsspezifische und ökonomische Ungleichheiten im Rahmen der Aneignung und Erneuerung der Aktionsform des Streiks. Es gelang so, verschiedene Formen geschlechtshierarchischer Unterdrückung zueinander in Beziehung zu setzen und zu politisieren" (Wehling u.a. 2019, 47). Ohne explizit Bezug auf das Konzept der Intersektionalität zu nehmen, erkennen die VerfasserInnen der Studie in ihren Befunden zu den damaligen Vorbereitungen für einen Frauen*Streik „das theoretische und praktische Potenzial einer umfassenden Neubestimmung der Politik der Neuen Linken …: die Möglichkeit einer feministischen Klassenpolitik" (Wehling u.a. 2019, 50).

3.2 Berliner Kita-Streik 1989/90: ein intersektionales Lehrstück

Die ex-post-Studie zum „verhinderten Kita-Streik" 1968/69 nimmt Bezug auf aktuelle Debatten zur Erneuerung sozial-emanzipatorischen Denkens und Handelns und in diesem Kontext insbesondere auf „Kontroversen um einen Gegensatz von Identitäts- und Klassenpolitik" (Wehling u.a. 2019: 35). Diese Kontroversen beruhten – wie sich exemplarisch an dem weithin „vergessenen feministischen Arbeitskampf" (Wehling u.a. 2019, 50) im Entstehen der neuen Frauenbewegung zeigen lasse – auf einer „irreführenden Konstruktion" dieses Gegensatzes auf der Grundlage eines auf produktive Arbeit verkürzten Konzepts von Klassenpolitik. Diese „irreführende Konstruktion" sei nicht zuletzt das Resultat einer bis heute anhaltenden Marginalisierung des Anteils der Frauenbewegung und des Feminismus an der Historiographie sozial-emanzipatorischer Bewegungen insgesamt und im „gespaltenen Bewegungs-

Gedächtnis" auf der Grundlage einer „hegemonial 'männlichen' Repräsentation von 1968" (Maurer 2009, 120). Auf der Grundlage eines sich mit der längst überfälligen Korrektur des Bewegungsgedächtnisses und der sich daraus ergebenden theoretischen Integration von Klasse und Geschlecht erweiternden Arbeitsbegriffs löse sich – so die auf aktuelle Debatten bezogene Quintessenz der Studie zum Kita-Streik 1968/69 – der vermeintliche Gegensatz zwischen einem falschen Verständnis von Identitäts- und Klassenpolitik in das Konzept einer feministischen Klassenpolitik auf.

Während es der ex-post-Studie zur Vorbereitung eines Kita-Streiks 1968/69 eher um die empirische und kategoriale Vermittlung von Klasse und Geschlecht bzw. von Feminismus und Kapitalismuskritik geht, präsentiert sich die ex-post-Studie von Myra Marx Ferree und Silke Roth zum Kita-Streik 1989/90 als Beitrag zur Theorie und Methodologie der Forschung über soziale Bewegungen. Im Unterschied zum Geschehen in den Berliner Kitas Ende der 60er Jahre hat der Berliner Kita-Streik 1989/90 tatsächlich stattgefunden – und zwar als „regulärer" Tarifkonflikt, also unter maßgeblicher Beteiligung der Gewerkschaften ÖTV und GEW. Er war einer der längsten in der Geschichte von Berlin – und wurde letztendlich ergebnislos abgebrochen.

Der Ablauf des Streikgeschehens lässt sich mit Marx Ferree und Roth wie folgt rekonstruieren: Nach wiederholten und langwierigen Verhandlungen der Gewerkschaften mit dem Berliner Senat über die Entgelte und die Arbeitsbedingungen an den Berliner Kindertagesstätten beginnen am 12. November 1989, also drei Tage nach der Öffnung der Berliner Mauer, Warnstreiks zur Untermauerung der gewerkschaftlichen Forderungen. Da auch die Warnstreiks kein Einlenken des Senats bewirken können, gehen sie am 7. Januar 1990 in einen unbefristeten Erzwingungsstreik über. Mit dem Streik sollten sowohl Lohnerhöhungen der Erzieherinnen wie aber auch und vor allem eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen durch eine tarifvertragliche Vereinbarung des Personalschlüssels von Einrichtungen der Kinderbetreuung durchgesetzt werden. Trotz monatelanger Dauer des Streiks verweigerte der Berliner Senat ein für die Streikenden und die Gewerkschaften akzeptables Angebot. Am März 1990 wurde er von den Gewerkschaften ohne Urabstimmung (also auch ohne die Zustimmung der Streikenden) und ohne Ergebnis abgebrochen.

Die Rahmenbedingungen der Tarifauseinandersetzung waren zunächst durchaus günstig. Die von Bundeskanzler Helmut Kohl angestrebte „geistig-moralische Wende" galt im Vorfeld der für den 2. Dezember 1990 geplanten Bundestagswahl als gescheitert; große Teile der westdeutschen Öffentlichkeit erwarteten ein Ende der „Ära Kohl" und den Beginn einer sozial-ökologischen Reformperiode mit einer rot-grünen Bundesregierung unter einem neuen Bundeskanzler Oskar Lafontaine (damals Parteivorsitzender und Kanzlerkandidat der SPD). In West-Berlin regierte seit März 1989 bereits ein rot-grüner Senat (Oberbürgermeister: Walter Momper), in dem eine für damalige Verhältnisse ungewöhnlich hohe Anzahl an Frauen vertreten war. Das so genannte „Berliner Feminat" umfasste immerhin 8 von 13 Sitzen im Senat.

In den Gewerkschaften und in den Kindertagesstätten erwartete man sich vor allem von den Senatorinnen Unterstützung bei der Forderung nach einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und damit auch der Betreuungsqualität in den Einrichtungen.

Die völlig unerwartete Öffnung der Berliner Mauer am 9. November 1989 war insofern unvorteilhaft für den Kita-Streik, als die dadurch einsetzenden Turbulenzen die öffentliche Aufmerksamkeit fast vollständig auf sich zogen. Darüber hinaus setzte der durch die Maueröffnung symbolisierte Zusammenbruch des „Ostblocks" eine Entwicklung in Gang, durch die sich die politischen Kräfteverhältnisse in dem sich dann bald vereinigenden Deutschland nachhaltig zugunsten einer Verlängerung der „Ära Kohl" um immerhin zwei Legislaturperioden verschoben, und durch die die sozial-ökologische Reformpolitik, wie sie in der zweiten Hälfte der 1980er Jahre konzipiert worden war, letztendlich ganz von der politischen Tagesordnung verdrängt wurde.

Ob das Scheitern des Kita-Streiks in Westberlin schon als Vorbote dieser Entwicklung zu werten ist, sei hier dahingestellt. Tatsächlich wurde der Streik von einer breiten Beteiligung der fast ausschließlich weiblichen Erzieherinnen getragen und fand auch Unterstützung bei betroffenen Eltern. Relativ bald waren aber erste Abstimmungsprobleme zwischen den den Streik organisierenden Gewerkschaften ÖTV und GEW erkennbar. Die nicht unmittelbar beteiligten Gewerkschaften verzichteten weitgehend auf nennenswerte Solidaritätsaktionen. Auch die Berliner Öffentlichkeit einschließlich einer eigentlich lebendigen Szene an Frauengruppen und Frauenprojekten blieb dem Streik gegenüber weitgehend indifferent. Erst relativ spät solidarisierten sich einzelne Frauengruppen und -initiativen. Im Berliner Senat bzw. beim zuständigen Innensenator stießen die Forderungen der Erzieherinnen auf Ablehnung; auch „das Feminat" verhielt sich in dem Konflikt äußerst zurückhaltend.

Marx Ferree und Roth interpretieren das Scheitern des Kita-Streiks 1989/90 insbesondere als Konsequenz des damals in den deutschen Gewerkschaften noch relativ ungebrochenen „proletarischen Antifeminismus", der beispielsweise dazu führte, dass die Gewerkschaften den Streik nicht als Frauenstreik auffassten und darstellten, „weil dies bedeutet hätte, dass man dann mit der Frauenbewegung hätte verhandeln und gegebenenfalls Anerkennung für einen Sieg mit ihr hätte teilen müssen" (Marx Ferree/Roth 2001, 89). Traditionell sei das Selbstverständnis der Gewerkschaften an einem Konzept der sozialen Frage orientiert, das vorrangig an einer an männlichen Lebensrealitäten orientierten Klassenkonstellation ausgerichtet ist. Der Androzentrismus im auch gesellschaftlich dominanten Verständnis der sozialen Frage korrespondiert mit einem starken male-bias der Gewerkschaften und ihrer Politik – traditionell selbst in Bereichen mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten. Daraus ergaben sich Verständnis- und Solidaritätsdefizite gegenüber den Anliegen, Problemen und Aktionsformen der nahezu ausschließlich weiblichen Erziehungskräfte. Auch wenn der Kita-Streik 89/90 nicht als „Frauenstreik" benannt

und reflektiert wurde, so rangierte er als solcher in den gewerkschaftlichen Bedeutungs- und Wertehierarchien dennoch in der Rubrik des „Nebenwiderspruchs".

Aber nicht nur die Gewerkschaften räumten dem Kita Streik als Frauenstreik nur eine für ihr „Kerngeschäft" eher nachrangige Bedeutung ein. Auch in der Berliner Öffentlichkeit und für den Berliner Senat fungierte der hohe Frauenanteil unter den Streikenden gleichsam als Minderung der Relevanz des Arbeitskampfs. Der Mangel an Solidarität in der (Berliner) Frauenbewegung mit den Erzieherinnen lässt sich spiegelverkehrt mit einer gewissen Skepsis und Distanz der überwiegend von Studentinnen und Akademikerinnen getragenen Frauengruppen und -projekten gegenüber gewerkschaftlichen Angelegenheiten und Kämpfen wie aber auch generell gegenüber der sog. sozialen Frage erklären. Die gewerkschaftlichen Verständnis- und Solidaritätsdefizite gegenüber den Anliegen der Erzieherinnen verkoppelten sich so mit Verständnis- und Solidaritätsdefiziten in der Frauenszene gegenüber gewerkschaftlich organisierten Frauen und gegenüber dem Streik in klassisch gewerkschaftlichen Formen. Der Kita-Streik wurde so in gewisser Weise zum Opfer der programmatischen, politischen und kulturellen Distanz zwischen Gewerkschaften und autonomer Frauenbewegung und dem Mangel an vermittelnden Institutionen und Personen. Vermittlungsdefizite gab es darüber hinaus offenkundig auch zwischen dem ja grundsätzlich für Frauenbelange offenen Berliner Senat, so dass eine wie auch immer geartete Unterstützung des Kita-Streiks durch das „Feminat" an den Funktions- und Loyalitätszwängen von Regierungshandeln scheiterte. Auch die feministische Arbeitssenatorin und die mit der Berliner Frauenbewegung eng verbundene Frauensenatorin hatten dem wenig entgegenzusetzen.

4. Intersektionalität als Praxisperspektive

Myra Marx Ferree und Silke Roth verstanden ihre Studie über den Kita-Streik in Berlin ursprünglich als Beitrag zur Verschränkung der Theorie der sozialen Bewegungen mit dem sich in den USA schon seit Ende der 1980er Jahre entwickelnden Intersektionalitätsdiskurs (vgl. Marx Ferree/Roth 1998). Dieser Diskurs war aber um die Jahrtausendwende noch nicht in Europa und im deutschsprachigen Gender-Diskurs angekommen, so dass Marx Ferree und Roth in der drei Jahre nach der Erstveröffentlichung ihrer Studie in der US-amerikanischen Zeitschrift *gender and society* publizierten deutschsprachigen, überarbeiteten Fassung auf den Begriff der Intersektionalität verzichten und nur den deutschen Begriff der Überschneidung benutzen (vgl. Marx Ferree/Roth 2001). Möglicherweise ist das einer der Gründe dafür, dass die von Marx Ferree und Roth entwickelte Perspektive auf intersektionale Verflechtungen und Konflikte zwischen verschiedenen politischen Räumen unterschiedlicher sozialer Bewegungen, bürokratischer Organisation, zivilgesellschaftlicher und staatlicher Institutionen im deutschsprachigen Intersektionalitätdiskurs

wenig Beachtung gefunden hat. Allerdings wird die „transatlantische Reise" von „der Prägung dieses Begriffs im Schwarzen Feminismus der USA" (Lutz u.a. 2013: 35) nach Europa und in den deutschsprachigen Feminismus immer wieder neu unternommen, wobei das Konzept der Intersektionalität auch immer wieder neu vom US-amerikanischen in den europäischen und deutschsprachigen Kontext übersetzt wird und werden muss, denn Intersektionalität ist ein hoch dynamisches und variables Moment sozialer Zusammenhänge und ihres Wandels.

Kimberlé Crenshaw entwickelte den Begriff 1989 nicht in erster Linie als ein theoretisches Analysekonzept sondern am praktischen Beispiel einer Klage von Schwarzen Arbeiterinnen gegen das Vergütungssystem von General Motors. Mit der Metapher einer Straßenkreuzung erläuterte sie die Überschneidung von Rassismus und Sexismus, aus der sich eine spezifische Form von Diskriminierung ergibt, die aus keiner ihrer Komponenten ableitbar ist und sich auch nicht als deren Addition verstehen lässt (vgl. Lutz u.a. 2013). Überträgt man das Bild der Überkreuzung von Straßen auf die intersektionale Dimension der Berliner Kita-Streiks 1968/69 und 1980/90 so wird deutlich, dass beide Streikinitiativen quasi im "toten Winkel" zwischen Gewerkschaften und Frauenbewegung stattfanden. Die Erzieherinnen waren mit ihren Anliegen nicht voll im Blickwinkel der Gewerkschaften, weil dieser sich vorrangig auf männliche Industriebeschäftigte richtete; als Gewerkschafterinnen und/oder abhängig Beschäftigte waren sie aber auch nur am Rande des Blickfelds einer stark studentisch und akademisch geprägten Frauenbewegung. Darüber hinaus identifizieren Marx Ferree und Roth den „Mangel an persönlichen Verbindungen zwischen der autonomen Frauenbewegung und den Gewerkschaftsfrauen" (Marx-Ferree/Roth 2001: 90) als Ursache für feministische Solidaritätsdefizite gegenüber dem Streik der Erzieherinnen.

Mittlerweile hat die Frauenbewegung in sehr viel stärkerem Maße als dies Ende der 60er und auch noch Ende der 80er Jahre der Fall war, die Gewerkschaften durchdrungen (vgl. z.B. für die klassische „Männergewerkschaft" IG Metall Kurz-Scherf 2019), und mit dem steigenden Anteil von Frauen in den Gewerkschaften steigt umgekehrt auch der Anteil von gewerkschaftlich organisierten oder doch wenigstens interessierten Frauen in feministischen Milieus. Mit der Feminisierung der Belegschaften erhöht sich der Zwang zur Feminisierung der gewerkschaftlichen Organisationskultur; und mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der sich dabei für viele Frauen verschärfenden Prekarität ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen erhöht sich gleichzeitig der Stellenwert gewerkschaftlicher Handlungsoptionen im Strategiereservoir von Frauenbewegungen, -gruppen und -organisationen. Gleichwohl beinhaltet die praktische Vermittlung zwischen Gewerkschaften und Frauenbewegung bzw. Feminismus immer noch eine nicht wirklich bewältigte Herausforderung[6].

6 Exemplarisch wurde die anhaltende Fremdheit zwischen Gewerkschaften und Feminismus an dem Beitrag einer feministischen Gewerkschaftsfunktionärin in der Zeitschrift

Abgesehen von analytischen, programmatischen und strategischen Defiziten beider Seiten im Hinblick auf die jeweils andere, resultieren Vermittlungsschwierigkeiten und –blockaden zwischen unterschiedlichen Bewegungen, Organisationen und Institutionen fast unvermeidlich aus ihrer je spezifischen Geschichte und ihrer Verankerung in unterschiedlichen Problemkonstellationen und Milieus. Soziale Bewegungen, Organisation und Institutionen werden – so betonen Marx Ferree und Roth im Anschluss an die Bewegungsforschung – „zu kollektiven Akteuren, indem sie Grenzen, kollektive Selbstdarstellungen und Identitäten konstruieren, die bestimmte Individuen, Ideen und Forderungen einschließen und andere ausschließen" (Marx Ferree/Roth 2001, 79). Soziale Bewegungen sind damit nicht nur betroffen vom Problem der Intersektionalität, sondern sie wirken daran auch aktiv mit. Dadurch, dass sich bestimmte Gruppen gegen ihre Diskriminierung oder Ausbeutung organisieren (können), wirken sie unvermeidlich an ihrer Besserstellung gegenüber anderen Gruppen mit, die dies nicht tun (können). Der viel gescholtene „proletarische Antifeminismus" ist auch Ausdruck des Hineinwirkens gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse in soziale Bewegungen, die diese regelmäßig nicht in ihrer ganzen Reichweite und Komplexität, sondern nur oder vorrangig in einzelnen Aspekten und Dimensionen wahrnehmen und adressieren (können). Mit der Priorisierung beispielsweise der Klassen- *oder* der Geschlechterproblematik, des Problems der Nachhaltigkeit *oder* der Gerechtigkeit entsteht die Gefahr nicht nur der Ausblendung anderer Aspekte und Dimensionen der gesellschaftlichen Entwicklungen und Verhältnisse, sondern auch der aktiven Mitwirkung an deren Verschärfung oder Zuspitzung.

Im Entstehen sozialer Bewegungen, Organisationen und Institutionen reproduzieren sich gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse – beispielsweise durch ein Übergewicht vergleichsweise privilegierter Jugendlicher in Jugendbewegungen,

---

„express" deutlich, in dem sie geradezu verzweifelt versucht, den an der Vorbereitung des Frauen*Streiks 2019 in der Bundesrepublik Deutschland beteiligten Feministinnen die Zwänge und Regularien gewerkschaftlich gestützter Arbeitsniederlegungen und des Arbeitskampfrechts nahezubringen (vgl. Wolf 2019). Dass diese Zwänge und Regularien auch im wissenschaftlichen Diskurs nicht unbedingt bekannt sind, wird deutlich in der retrospektiven Rekonstruktion des Kita-Streiks 1968/69, deren VerfasserInnen durchaus empört davon berichten, dass die an diesem Streik beteiligten Gewerkschaften die Zahlung von Streikgeld nur ihren Mitgliedern in Aussicht stellten (vgl. Wehling u.a. 2019, 44). Eine gewisse Fremdheit hinsichtlich der Unterscheidung zwischen einem eintägigen Demonstrationsstreik mit vergleichsweise geringfügigen Auswirkungen in den Betrieben auf der einen Seite und einem u.U. wochenlangen Erzwingungsstreik (mit dem beispielsweise der Einstieg in die 35-Stunden-Woche im Bereich der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt wurde) auf der anderen Seite kommt auch in der euphorischen Wertschätzung des Frauen*Streiks gegenüber dem klassischen Arbeitskampf bei Isabell Lorey (2018) zum Ausdruck (siehe oben).

vergleichsweise privilegierter Facharbeiter in Arbeiterbewegungen, vergleichsweise privilegierter Frauen in Frauenbewegungen usw. „Mächtigere Gruppen innerhalb der Bewegung" – so ein eindeutiger Befund der Bewegungsforschung – „tendieren dazu, ihre Unterdrückungserfahrungen zur Norm zu machen und die Mitglieder zu marginalisieren, die 'anders' sind. Aufrufe zur Klassen- (oder Geschlechts-)Solidarität verlangen immer, dass alle Mitglieder die Perspektive der dominierenden Gruppe annehmen sollten" (Marx Ferree/Roth 2001, 81). Indem sich gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse in sozialen Bewegungen reproduzieren, wirken soziale Bewegungen an der Perpetuierung von Aspekten dieser Macht- und Herrschaftsverhältnisse mit, die nicht im Zentrum des eigenen Projekts liegen. Beispiele sind die Entfaltung des Sozialstaats „auf Kosten von Frauen" oder auch Gleichberechtigungs- und Emanzipationsgewinne vergleichsweise privilegierter Frauen auf Kosten der Arbeits- sowie Lebensbedingungen und -chancen vergleichsweise benachteiligter Frauen (und Männer).

Soziale Bewegungen sind nun allerdings der hier skizzierten Problematik keineswegs unausweichlich und alternativlos ausgeliefert. Sie sind vielmehr gefordert, sich mit ihrer Einbindung in gesellschaftliche und globale Macht- und Herrschaftsverhältnisse auseinanderzusetzen und Konzepte der „inklusiven Solidarität" (Marx Ferree/Roth 2001, 83; zum Konzept der inklusiven Solidarität in der kritischen Gewerkschaftsforschung vgl. auch Kurz-Scherf/Zeuner 2001) zu entwickeln und zu praktizieren, die verhindern, dass sich die eigenen Anliegen auf Kosten anderer durchsetzen. Marx Ferree und Roth beziehen den Zusammenhang zwischen Intersektionalität und Solidarität auch auf die Frage nach der kollektiven Identität sozialer Bewegungen. „Angesichts der Tatsache, dass vielfache Formen von Unterdrückung existieren, ist jede 'einheitliche Identität' eine politische Fiktion. Da Individuen verschiedene Identitäten mobilisieren, um ein Selbst zu konstruieren, bedeutet inklusive Solidarität, dass Organisationen den vielfachen Loyalitäten, die sich daraus ergeben, Rechnung tragen" (Marx Ferree/Roth 2001, 81).

Inklusive Solidarität ist nun aber nicht nur eine Frage der Einsicht in ihre Notwendigkeit, sondern sie muss aktiv hergestellt werden. Marx Ferree und Roth plädieren für eine Strategie des „Brückenbauens … zwischen sozialen Bewegungen und anderen Institutionen, entweder durch Brückenorganisationen … oder durch Individuen, die diese Verbindungen herstellen". Als Beispiel verweisen sie auf die Coalition of Labor Union Women (CLUW) in den USA. Die CLUW wurde 1974 tatsächlich als Brückenorganisation „nach innen" – also zur Kooperation und Koordination von Frauen in den US-amerikanischen Gewerkschaften – wie aber auch „nach außen" zur Rekrutierung weiblicher Gewerkschaftsmitglieder und zur Pflege der Beziehungen zwischen den US-amerikanischen Gewerkschaften und der US amerikanischen Frauenbewegung gegründet. Sie ist unmittelbar dem Dachverband der US-amerikanischen Gewerkschaften AFL-CIO zugeordnet und fungiert tatsächlich

in sehr viel stärkerem Maß als Institution der Unterstützung und Koordinierung von Gewerkschaftsfrauen und gewerkschaftlicher Frauenarbeit, denn als Brücke zwischen der gewerkschaftlichen Frauenpolitik und außergewerkschaftlichen Frauenprojekten und -initiativen.

Institutionelle und personelle Verflechtungen zwischen unterschiedlichen Arenen und AkteurInnen sind der Bewältigung intersektionaler Problemlagen und der Beförderung intersektionaler Handlungsressourcen zweifellos dienlich. Bezogen auf die Feminisierung von Arbeitskämpfen und den Frauen*Streik bedarf das Konzept der Intersektionalität als Praxisperspektive aber einer mehrfachen inhaltlich-strategischen Ergänzung. Zum einen geht es nicht nur um intersektionale Vermittlungen von Unterdrückung, Ausbeutung und Diskriminierung, also um die Sensibilisierung für die „Leiden der Anderen", sondern auch um intersektionale Vermittlungen von Eigensinn, Widerstand und Emanzipation und damit um die Sensibilisierung für die „Kraft der anderen". Zweitens entwickelt sich in intersektionalen Verflechtungen unterschiedlicher Formen und Arenen der Unterdrückung vielleicht gerade dann eine intersektionale Verbindung von Handlungspotentialen, wenn auch eine Vermittlung zwischen den Wünschen und Träumen der auch noch in gemeinsamem Widerstand Verschiedenen gelingt.

Drittens bedarf es neben der intersektionalen Vermittlung durch den Aufbau von Brückenorganisationen, durch die Förderung von GrenzgängerInnen und durch sprachlichen Austausch in Bildungs- und Diskussionsveranstaltungen auch der Initiierung und Pflege des gemeinsamen Handelns bzw. der kollektiven Aktion. Denn die praktische Erfahrung intersektionaler Verflechtungen des Leidens ebenso wie der Kraft der „Anderen", der Analyse ebenso wie der Utopie kann (!) selbst dann zum Aufbau inklusiver Solidarität beitragen, wenn die darin enthaltenen Herausforderungen und Chancen zunächst verfehlt oder nur teilweise realisiert werden. Das Bonmot der „erfolgreich gescheiterten Projekte" gilt auch und gerade für Arbeitskämpfe, die „einfach" dadurch, dass sie stattfinden, dafür sorgen, dass es sie auch in Zukunft geben kann und sie irgendwann dann auch (noch) erfolgreich(er) sein können.

5. Schlussbemerkung: Antikapitalistischer versus intersektionaler Feminismus

Trotz der hier einleitend zitierten, zum Teil durchaus euphorischen Berichterstattung zu den Frauen*Streiks der letzten Jahre und trotz des von Ingrid Artus diagnostizierten „utopischen Überschusses" der Feminisierung von gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt keineswegs gewiss, dass sich in diesen Entwicklungen tatsächlich das Entstehen einer neuen Welle der Frauenbewegung in globalen Dimensionen ankündigt, welche Strömungen sich ggfs. darin durchsetzen und welche Bündnisse und Allianzen sich dabei herausbilden. Es erscheint zum

aktuellen Zeitpunkt auch noch durchaus fraglich, ob sich der Streik als zentrale Form des Arbeitskonflikts oder sogar als Kristallisationskern der sozialen Frage des 21. Jahrhunderts behaupten wird bzw. in welcher Form dies ggfs. der Fall sein wird und sein kann. Es spricht allerdings sehr viel dafür, dass die Feminisierung der in der sozialen Konstruktion und Organisation von Arbeit verankerten Konflikte tatsächlich eine notwendige Bedingung der Aufrechterhaltung, der Aktivierung und Weiterentwicklung einer lebendigen Streikkultur darstellt.

Eine feministische Orientierung der gewerkschaftlichen Streikkultur wird allerdings beispielsweise in der Debatte um eine „neue Klassenpolitik" kaum eingefordert. Bislang ist der Intersektionalitätsdiskurs weitgehend beschränkt auf feministische Debatten und ProtagonistInnen. Gerade die Vielfalt der intersektionalen Verflechtungen, in die nicht nur die Frauenbewegungen und andere soziale Bewegungen, sondern auch die Gewerkschaften eingebunden sind, begründet ein nicht unerhebliches Risiko des Scheiterns sozial-emanzipatorischen Denkens und Handelns an seiner Komplexität. Im Kontext der Feminisierung von Arbeitskämpfen und im Hinblick auf den Frauen*Streik erlebt die alte Frage nach dem Verhältnis zwischen „Kapitalismus" und „Patriarchat" eine Renaissance u.a. in der Kontroverse zwischen feministischer Identitätspolitik und antikapitalistischem Feminismus oder auch zwischen „intersektionalem Feminismus" und „feministischer Klassenpolitik". In dieser Kontroverse erlebt auch der alte Streit um das Verhältnis zwischen Marxismus und Feminismus eine Neuauflage. Wurde die Frauenbewegung früher wahlweise einer bürgerlichen Theorie und Praxis oder der Spaltung der Arbeitsklasse bezichtigt, so wird ihr heute eine verwerfliche Liaison mit dem Neoliberalismus oder noch verwerflichere Zuarbeit für den Rechtsradikalismus oder die Schuld an der Krise und am Niedergang linker Politik vorgehalten. Für all dies lassen sich Belege finden, die aber gerade nicht den feministischen Diskurs und die feministische Bewegung in ihrer aktuellen Erneuerung betreffen. Denn selbstverständlich richten sich feminisierte Arbeitskämpfe und Frauen*Streiks gegen eine vorrangig an den Interessen von Kapitaleignern ausgerichtete Konstruktion und Organisation von Arbeit. Selbstverständlich richtet sich der feministische Protest auch gegen neue Formen der Verdichtung von Ausbeutung und Entfremdung und gegen die Prekarisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen, wie sie unter der Hegemonie des sog. Neoliberalismus und unter der Dominanz von Finanzmärkten – oft mit besonderen Härten und Risiken für Frauen – betrieben werden.

Der intersektionale Feminismus umfasst eine antikapitalistische Tendenz, er lässt sich darauf aber nicht reduzieren. Feministische Identitätspolitik in intersektionaler Perspektive ist keineswegs per se essentialistisch und individualistisch, sondern kann sich auch auf geteilte Werte und Utopien stützen; andererseits sind kollektive Identitäten nicht per se harmonistisch, sondern erneuern sich als emanzipatorisches Potenzial auch und gerade in ihren Kontroversen. Feministische Diskurse und Politiken ringen auch und gerade im Kontext der Feminisierung von Arbeitskämpfen und des Frauen*Streiks

um sozial-emanzipatorische Handlungsperspektiven; dabei ist durchaus strittig, ob und inwieweit sich solche Perspektiven allein aus der Opposition gegen Unterdrückung, Ausbeutung und Diskriminierung entwickeln lassen oder nicht auch eines darüber hinausweisenden, positiv bestimmten utopischen Moments bedürfen. Eine potentielle Quelle der intersektionalen Verschränkung von sozial-emanzipatorischen Handlungspotenzialen ist auf jeden Fall der Bezug der Feminisierung von Arbeitskämpfen und des Frauen*Streiks auf den gesellschaftlichen Tatbestand „Arbeit" und damit auch auf die Frage nach der Zukunft der Arbeit. Die Feminisierung von Arbeitskämpfen und der Frauen*Streik beinhalten gerade deshalb und dann ein revolutionäres Potenzial, weil und wenn sie eine global- bzw. transversal-gesellschaftliche Kraft repräsentieren, die Arbeit in den Zusammenhang des ganzen Lebens stellt, die Arbeit und Arbeitsteilung als Quelle von Gleichheit *und* Differenz und damit auch von Solidarität erschließt.

Literatur

Arruzza, Cinzia/Bhattacharya, Tithi/Fraser, Nancy (2019): Feminismus für die 99 %. Ein Manifest, Berlin.

Artus, Ingrid (2019): Frauen*Streik. Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung Nr. 54, Berlin. https://www.rosalux.de/publikation/id/39917/frauenstreik/ (19.3.2020).

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, 8. Jg. Heft 2, 92-108.

Beier, Friederike (2019): Feministisch Streiken. Ein Bericht über den Frauen*streik 2019. In: femina politica, 28. Jg., Heft 1, 121-124.

Collins, Patricia Hill (1990): Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment, Boston.

Friedrich, Sebastian/Redaktion analyse & kritik (Hg.) (2018): Neue Klassenpolitik: Linke Strategien gegen Rechtsruck und Neoliberalismus. Berlin.

Hartmann, Heidi (1981): The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a More Progressive Union. In: Sargent, Lydia (Hg.), Women and Revolution: A discussion of the unhappy marriage of Marxism and feminism. Boston, Massachusetts, 1-42.

Klinger, Cornelia (2012): Für einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte. URL: www.portal-intersektionalität.de (19.2.2020).

Kurz-Scherf, Ingrid (2019): Eine eigene Geschichte: Frauen in der IG Metall. In: Hofmann, Jörg/Benner, Christiane (Hg.): Geschichte der IG Metall, Frankfurt a.M., 485-507.

Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo (2001): Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. Für eine neue Debatte über alte Grundwerte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3, S.147 ff. (URL: www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/grundwerte.html).

Lenz, Ilse (2019): Intersektionale Konflikte in sozialen Bewegungen. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen, 32.Jg. Heft 3, 408-423.

Lingk, Alexander (2013): Der Aufstand der „99 Prozent". Kapitalismuskritik in ökonomischen Krisenzeiten am Beispiel der Occupy-Bewegung, Berlin.

Lorey, Isabell (2018): 8M – Der große feministische Streik. Vorwort. In: Gagó, Veronika u.a. (Hg.), 8M – Der große feministische Streik. Konstellationen des 8. März, Wien u.a., 9-24.

Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (Hg.) (2013): Fokus Intersektionalität – Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes, 2. Aufl., Wiesbaden.

Marx Ferree, Myra (2018): Theories Don't Grow on Trees. Contextualizing Gender Knowledge. In: Messerschmidt, James W. u.a. (Hg.), Gender Reckonings: New Social Theory and Research, New York, 13-34.

Marx Ferree, Myra/Roth, Silke (2001): Klasse, Geschlecht und die Interaktion von sozialen Bewegungen. Ein- und Ausgrenzungsdynamiken. In: Berliner Debatte, 12. Jg. Heft 2, 79-92.

– (1998): Gender, Class, and the Interaction between Social Movements: A Strike of West Berlin Day Care Workers. In: Gender and Society, 12. Jg. Heft 6 (Special Issue: Gender and Social Movements, Part 1), 626-648.

Maurer, Susanne (2009): Gespaltenes Gedächtnis? 1968 und die Frauen in Deutschland. In: L'Homme. Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft, 20. Jg. Heft 2, 118-128.

Ruppert, Uta u.a. (2020): Transformationen entstehen im Prozess: Transnationale Feminismen zwischen Dekolonisierung, imperialen Verwobenheiten und der Suche nach neuen Solidaritäten. In: Femina Politica, 29. Jg., Heft 1 (im Erscheinen).

Sander, Helke (2008): Die Entstehung der Kinderläden, http://www.helke-sander.de/2008/01/die-entstehung-der-kinderlaeden/; zitiert nach Wehling/Memmen/Welker 2019.

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung. URL: www.portal-intersektionalität.de (19.2.2020).

Wehling, Hendrik/Memmen, Mirja/Welker, Jonathan (2019): Der Kindergärtnerinnenstreik 1969 in West-Berlin. Die Geschichte eines verhinderten Arbeitskampfes. In: Arbeit – Bewegung – Geschichte. Zeitschrift für historische Studien, Schwerpunkt „Klasse und Geschlecht", 34-50.

Wichterich, Christa (2020): Die neue feministische Welle: Brücken bauen, Kämpfe verbinden. In: Blätter für Deutsche und Internationale Politik, 3/2020, 67-72.

Wolf, Yanira (2019): Nur der Wille zählt? Anmerkungen zum Frauen*streik: In: express, Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, Jg. 57, Nr. 1.

Young, Iris (1981): Beyond the Unhappy Marriage: A Critique of Dual Systems Theory. In: Sargent, Lydia (Hg.), Women and Revolution: A discussion of the unhappy marriage of Marxism and feminism. Boston, Massachusetts, 43-69.

II. (Zeit)historische Arbeitskonflikte aus Geschlechtersicht

Muriel González Athenas

Wirtschaftsstrategien Kölner Handwerkerinnen und Kauffrauen in der Frühen Neuzeit

> Gnädige Hochgebiethende Herren Ewer Gnaden diemüthigst klagendt vor= undt anzubringen werde ich ends unterschrieben höchst bemüßiget, welcher ge= stalten Mein Mann Johannes Winterkorn seiner profession ein schneider … sein hohes alter erreichet, undt von Gott dem Allmächtigen leyder nicht allein mit der blöde seines gesichtes, sonderen auch mit einsweiliger schwachheit des haupts heimgesuchet worden, also daß derselb sich nicht mehr bestandt befindet seiner handtthierung undt dardurch suchender nahrung nach zu gehen.[1]

Gertrudis Gerckens schrieb am 6. Juni 1749 an den Kölner Rat und bat darum, bereits zu Lebzeiten des Ehemannes die Privilegien einer Witwe zu bekommen, sich einen Gesellen bei einem anderen Meister suchen und das Handwerk selbständig und alleine führen zu können. Zum Schluss bat sie noch um finanzielle Hilfe aus dem Fonds für Handwerkswitwen. Dieser punktuelle Befund macht bereits deutlich, dass Frauen bzw. Handwerkerinnen und Kauffrauen auch nach der von der Forschung in den 1980er Jahren konstatierten Hochzeit der sog. Frauenarbeit im Mittelalter in Zünften arbeiteten und umfassende Rechte besaßen (Wensky 1984). Die These der hier vorgestellten Perspektive besagt, dass es die Geschichtsschreibung ist, die den Blick für Geschlechterverhältnisse in Bezug auf Arbeit verstellt und zu wenig verschiedene Quellen in den Blick nimmt, um Handlungsspielräume zu erforschen. Kapitalistische Funktionsweisen werden oft teleologisch und positiv historisiert und konstruieren somit eine Erzählweise, die eine Zäsur zwischen Vergangenem und der Moderne setzt. Zusätzlich wird in vielen geschlechterhistorischen Arbeiten der Professionalisierungsprozess zu Beginn der Frühen Neuzeit als relevant für die weitere Hierarchisierung von Arbeitsteilung und Aufwertung von Arbeit im gesamtgesellschaftlichen Diskurs gesehen.

> Professionalisierung bezeichnet die kulturelle Profilierung und Verselbstständigung von Berufspositionen, die sich durch privilegierte Zuständigkeiten in Bezug auf Zugangs-, Qualifikations- und Kontrollchancen auszeichnen und deshalb ein ausgeprägtes Sozialprestige genießen. (Degele 2005)

1 Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 288a, Folio 385.

Arbeit, und damit ist Lohnarbeit gemeint, wurde zu einer gesellschaftsstrukturierenden Kategorie. Ob und inwieweit wiederum die Arbeitsteilungen weitere Hierarchisierungen der Geschlechter bedeutete, muss in jeder geschlechterhistorischen Studie als offene Frage untersucht werden. Gab es Arbeitsbereiche, die als weiblich oder männlich galten? Wurde daraus eine unterschiedliche, also geschlechterbezogene Bewertung von Arbeit hergeleitet? Noch immer ringt die Geschichtswissenschaft um Aussagen zu Handlungsspielräumen von Frauen in der Wirtschafts- und Arbeitsgeschichte vor dem 19. Jahrhundert.

Der Fokus dieses Beitrags liegt daher auf den Kategorien, die Geschlecht im Kontext von Arbeitsprozessen analysierbar machen. Dafür wurden Konflikte in Bezug auf Arbeit, an denen Handwerkerinnen und Kauffrauen beteiligt waren, untersucht, von denen hier einige exemplarisch vorgestellt werden sollen.

Um eine möglichst offene Herangehensweise an die potentiellen Handlungsspielräume zu gewährleisten, wurde in dieser Untersuchung von hierarchisierenden und anachronistischen Arbeitskonzepten zur Analyse abgesehen und Arbeit allgemein als Tätigkeit zum Nahrungserwerb definiert. Gemeint sind Perspektiven, die Arbeit hierarchisieren, wie beispielsweise die Einteilung von Arbeit in Zu-, Vor- und Nacharbeiten. Durch sprachliche Mittel werden hier Arbeitstätigkeiten unterschiedlich bewertet. Wer zuarbeitet, hat beispielsweise nicht den gleichen Anspruch auf Lohn (Wissel 1971; Ebeling 1987). Die unterschiedlichen Produktionsformen werden ebenso mit einbezogen. Damit sind gemeint: Lohnarbeit, Tage- und Saisonarbeit, Gesindearbeit, Verlags- und Manufakturarbeit sowie Handel. Ein ähnliches Vorgehen zeigt die auf Verbanalyse aufgebaute Großstudie des schwedischen Forschungsnetzwerks *Gender and Work* (Ågren 2017).

Nachdem erst kurz der Mehrwert des Konzeptes Handlungsspielräume für die Geschlechtergeschichte erläutert wird, werden unterschiedliche Handlungsfelder in der Kölner Stadtwirtschaft dargelegt. Themen wie Profitorientierung, Risikobereitschaft, Wirtschaftsstrategien und Handlungskompetenzen werden in Bezug auf Geschlecht untersucht, um deutlich machen zu können, wie eine androzentrische Geschichtsschreibung und bestimmte fortschrittsgläubige Perspektiven einen geschlechtersensiblen Blick auf frühneuzeitliche Wirtschaftsgeschlechtergeschichte bislang verstellt haben. Handwerkerinnen und Kauffrauen werden in ihren Handlungsfeldern wie Goldhandel, Tabakhandel und Textilproduktion visibilisiert, um Geschlechterverhältnisse in Bezug auf Arbeit und Wirtschaften neu zu bewerten.

Handlungsspielraum

Wie werden die Handlungsspielräume von Handwerkerinnen in der frühen Neuzeit konkret fassbar? Die Herangehensweise soll der Untersuchung sozialer Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrechte dienen und muss daher Handlungszusammenhänge in

Kontexten zur Wirkung kommen lassen. Hier knüpft meine Herangehensweise an die sternenartige Analyse der Handlungen an. D.h., durch die Zusammenstellung des Quellenkorpus werden von möglichst allen Beteiligten eines Konfliktes Aussagen dargelegt. Dabei lehne ich mich an methodische Überlegungen der Mikrogeschichte bzw. der von der neueren Ethnologie beeinflussten historischen Forschung an (Medick 1994).

Der Erkenntnisgewinn aus einem mikroskopischen Blick ist, Frauen als Handelnde mit eigenen Zielen und Strategien zu erkennen. Das Aufzeigen von komplexen Interaktionsprozessen, die vor allem Handwerkerinnen als handelnde Subjekte in den Vordergrund stellen, soll die spezifische Funktionsweise frühneuzeitlicher Geschlechterordnungen im Hinblick auf das Wirtschaften verdeutlichen. In diesem Kontext steht auch die Untersuchung von Gerichtsakten.

Das breite Spektrum der Kölner Handwerke, die eine lange Tradition der selbständigen Frauenarbeit kannten und vor gleichen Verwaltungs- und Organisationsstrukturen agierten, bot sich besonders für die Erforschung von Handlungsspielräumen an. Zunächst wurden die Ordnungen und Zunftbriefe nach möglichen rechtlichen Privilegien befragt. Im nächsten Schritt wurde das Handeln der Handwerkerinnen untersucht. Dabei wurde unterschieden, ob das Handeln dem vorgegebenen Handlungsraum entsprach oder variierte, perforierte, untergrub oder ignorierte. Schließlich wurden in einem dritten Schritt die Konflikte selbst auf ihre inhaltlichen Schwerpunkte hin untersucht. In diesem Kontext wurde analysiert, welcher Gegenstand verhandelt wurde. Die Frage ist, ob diese Verhandlungen Auswirkungen auf den Status und die Privilegien der Handwerkerin hatten oder sogar normierend für die gesamte Zunft waren. Wurden durch diese Auseinandersetzungen Zunftgrenzen (Verbote) ausgehandelt, neu verhandelt oder lediglich behandelt?

Handlungsstrategien

Gewinnstreben versus Subsistenznarrative

Um Ökonomien des Haushaltens in geschlechtssensibler Hinsicht zu analysieren, stellen sich vorerst Fragen der Perspektivität und Methodik. Perspektivität meint dabei sowohl epistemologische Voraussetzungen wie auch Erwartungen an Analyseergebnisse. Beispielsweise wurden in der älteren historischen Wirtschafts- und Handwerksforschung Zäsuren festgeschrieben, die sog. moderne Wirtschaftsdenksysteme von älteren abhoben und damit positiv bewerteten. Zum Teil hat dies aktuell auch wieder Konjunktur (vgl. etwa Plumpe 2019). So wurden Konflikte als ein Sich-Wehren gegen Neuerungen und Fortschritt gedeutet. Dies stellt wiederum die Handwerksschicht im späten 17. Jahrhundert als konservativ, rückwärtsgewandt, wenig innovativ oder risikobereit dar. Zuerst einmal bezweifle ich, dass es diese Zäsuren so gegeben hat. Zunftorganisationen, Proteste gegen neue Techniken,

Gesellenaufstände, Professionalisierungsprozesse, Frauen im Handwerk und auf dem Markt werden als Erweiterung von Handlungsspielräumen und Wirtschaftsstrategien gelesen, durchaus auch im Sinne der Solidarität und Kollektivität. Konflikte werden als soziale Praxen und damit als Wirtschaftsstrategien untersucht und nicht nur als Verteilungs- und Verdrängungskämpfe (vgl. González Athenas 2014; Simon-Muscheid 2001; Werkstetter 2001). Diese Konfliktanalyse eröffnet ein anderes Bild des Verhältnisses zwischen Geschlecht und Arbeit bzw. Markt.

In der Leinenweberei wie im Tabakgeschäft lagen wirtschaftliches Kalkül und Profitstreben vielen Konflikten zugrunde. Im 18. Jahrhundert gab es beispielsweise einen Konflikt zwischen dem Rat, Kaufleuten und dem Gros der Weber/-innen, der sich über mehrere Jahrzehnte erstreckte. Hier war eine Gruppe von Handwerksleuten an Modernisierung von Produktionsverfahren und besonders an profitableren Verfahren interessiert. Es gab von Seiten der Verleger/-innen (von denen viele Meister/-innen waren), die Manufakturen führten, wie auch von Kaufleuten (die ebenfalls zum Teil Weber/-innen waren) die Bestrebung, die Beschränkung von drei Webstühlen pro Werkstatt aufzuheben. Doch die Mehrheit der Zunftmitglieder fürchtete um ihre ärmeren Meister/-innen und lehnte die Erhöhung der Zahl der Webstühle kategorisch ab. Ihre Argumentation war, dass die ärmeren Meister/-innen, die nicht mehr Stühle aufstellen konnten, so von der „kundschafft abgeschnitten“[2] würden. Es handelte sich um einen Nahrungskonflikt, in dem um gleiche Chancen gestritten wurde. Hier finden wir also einen Beleg dafür, dass Handwerker/-innen nicht per se innovationsfeindlich waren oder gar einen Beweis für Subsistenznarrative. Es ging um kollektive Strategien der Zugangsvoraussetzungen, also um Chancengleichheit.

In einem anderen Konflikt bekam der Meister Johannes Peters einen Auftrag von Frau Hartmann. Aus 80 Ellen Garn, die er von ihr erhielt, sollte er Tücher weben. Er setzte einen seiner Gesellen an die Arbeit. Nachdem dieser 20 Ellen gewebt hatte, stand er auf und verkündete, wenn er nicht eine andere Arbeit vom Meister bekäme, würde er die Werkstatt verlassen. Das Garn wäre „gantz faul und untauglich“, daher bräuchte er viel zu lange und würde so nur 10 Albus am Tag verdienen und nicht wie sonst üblich 20 bis 24 Albus.[3] Der Meister setzte einen anderen Gesellen dran, doch auch der wollte die Arbeit nicht machen. Frau Hartman bestand jedoch auf der alten Vereinbarung mit den Worten „acord wäre acord.“[4] Das Gericht gab Frau Hartmann, selbst Meisterin, Recht und der Meister musste die Tücher unter den vereinbarten Bedingungen fertigstellen.[5] Entscheidend für die Haltung des Meisters und Frau Hartmanns waren wirtschaftliches Kalkül bzw. Gewinnstreben. In den

2 HAStK Zunft A 439, Akte 2 S. 1r und A 439, Akte 3 S. 1-20.

3 HAStK Zunft A 439, Akte 4 S. 20r-22v (1764).

4 HAStK Zunft A 439, Akte 4 S. 20v.

5 HAStK Rp 211, S. 129r-v: 6.7.1764.

Ausführungen des Webers finden sich Argumentationen und Erklärungen, die nicht in das Bild des „unflexiblen" und „marktfernen" Zunfthandwerkers passen (Arentz 1935). Mangelnder Sinn zum Eigennutz, der in vielen Forschungen dem Handwerk zugeschrieben wird (González Athenas 2010), kann hier nicht unterstellt werden, im Gegenteil zeigen Handwerksleute Marktdenken bzw. -handeln, das typischerweise dem modernen Erwerbsdenken zugeordnet wird. Rentabilität und Gewinnstreben gehören genauso zu den Wirtschaftsstrategien wie Bestrebungen um gleiche Zugangschancen für Zunfthandwerker/-innen. Von Bedarfsdeckung kann im Fall des Webers nicht die Rede sein, es ging ganz klar um die Gewinnspanne.

Noch deutlicher wird das Gewinnstreben im Gewerbe der Tabakproduktion und des -handels. Die Witwe Foveaux stritt um den Standort ihrer Fabrik und einer Tabakmühle. In den 1770er Jahren begann ein langjähriger Konflikt.[6] Die Nachbarschaft klagte vor dem Kölner Ratsgericht gegen die Witwe Foveaux:

> … gleich dan nun einigen orthen wegen des außerordentlichen von dieser Mühle verursachten tumults und getöß keiner mit dem anderen verständlich sprechen kan, ohnehin aber lasset sich leicht ermeßen, daß wegen des durch diese Mühl verursacht werdenden erschräcklichen tumults kein kranker noch gesunder in der gantzer Nachbahrschafft die mindeste ruhe habe.[7]

Die Nachbar/-innen beschwerten sich über Krach, „Getöse", Gestank, Umweltverschmutzung und Erdbewegungen. Sie wollten den Betrieb der Mühle einstellen lassen. Die Kauffrau argumentierte wiederum mit Arbeitsplätzen und dem Wohlstand der Stadt, d.h. sie benutzte sehr modern anmutende Argumentationen.

Das benachbarte Frauenkloster war Mitklägerin und behauptete, dass das klösterliche Leben durch die Ruhestörung nicht im vollen Umfang eingehalten werden könne. Die Witwe allerdings wehrte sich vehement mit langen Stellungnahmen gegen die Vorwürfe. Abgesehen von dem Argument, die Mühle sei bereits im elften Jahr in Betrieb und es sei nicht nachvollziehbar, wieso die Nachbarschaft jetzt erst klage, betonte sie immer wieder, dass sie dem Gemeinwohl, also dem Wohlstand der Bürgerschaft, zugutekäme. Unzweifelhaft eine der reichsten Frauen in der Region, würde sie vielen „nahrlosen Leuten ihr Brod und Unterhalt" gewährleisten. Auf die Vorwürfe, dass ihre Mühle zu laut sei, antwortete sie:

> Ich behaupte aber, und ein jeder der von Mühlenwerk kenntnuß besitzet, wird es mit mir bekräftigen, daß, ohne die Mühle, ein jeglicher Arbeiter, der jetz davon lebt, ohne Arbeit, und folglich ohne Verdienst seyn würde: denn all das jenige, was durch die Mühle verfertiget wird, ist, ohne dieselbe, durch blose Handarbeit nicht zur Vollkommenheit zu bringen, wie der Augenschein einen jeden wisbegierigen am besten überführen kann.[8]

---

6 HAStK Zunft A 504, f.173-248.

7 Ebd. f.175-176.

8 Ebd. f. 217-218.

Und sie ging weiter und drohte mit der Standortverlegung ihrer Tabakproduktion:

> Beym Stillstand der Mühle, würde ich in die ehemalige Nothwendigkeit zurücktretten, alles, was jetz durch die Mühle zubereitet wird, nach Maynz und anderen orten, wo dergleichen Mühlen ihren ungehemmten Gang haben, zu versenden, somit den Nahrungsgewinn, der jetz hier in der Statt bleibet, nur auswärtigen zu Theil fallen zu lassen.[9]

Gerade durch die Verwendung einer Mühle und nicht von Hand angefertigten Tabaks würde ihr Produkt unvergleichbar durch Qualität glänzen, was wiederum auch den Arbeiter/-innen in ihren Produktionsstätten ein höheres Ansehen verschaffe. Außerdem sei es unvernünftig Kaufleute zu bitten, keine Mühlen zu verwenden, wo diese doch zehn Arbeiter/-innen einsparten, obwohl sie an anderer Stelle durchaus ihre Funktion als Arbeitgeberin betonte.

Ihre Investition brachte sie ebenfalls ins Spiel. Mehrere tausend Taler und viele „ungeheure" Kosten habe sie auf sich genommen, um dem Werk und damit der Stadt Wohlstand zu bringen. Der Krach und die Bewegung seien kein Argument gegen Arbeit und Wohlstand, sonst müsste man auch andere Handwerke wie das Kupferschlagen und die Pfannenschmiederei verbieten. Sie argumentierte weiter, man könne ihr wegen ein wenig Krach und Bewegung nicht ihren Wohlstand verwehren.

Es wird also sowohl mit der eigenen Bereicherung und den davor getätigten Investitionen argumentiert als auch mit dem Wohlstand des Kollektivs, also mit einer Win-win-Situation. Der Weg zum Wohlstand der Witwe wurde von den Anwohner/-innen auch nicht in Frage gestellt oder kritisiert. Im Gegenteil, man habe sich bisher nicht beschwert, um ihren „Nutzen" nicht zu schmälern.[10]

Frau Foveaux weist immer wieder darauf hin, dass der eigene Gewinn, „welcher doch bey der Kaufmannschaft die lebhafteste Aufmunterun seyn mus"[11], auch der Stadt zugutekäme. Sie sei also nicht nur reiche Kauffrau, sondern auch Wohltäterin, die dem Wachstum des Handels wohltue. Sie gewann schließlich den Prozess und betrieb die Mühle bis zum Ende des 18. Jahrhunderts an dieser Stelle.

Beide Beispiele widersprechen erstens der These, Frauen seien wenig bis gar nicht am gewinnorientierten Handel und Produktion beteiligt gewesen, und zweitens der Behauptung, wonach das Handwerk grundsätzlich konservativ und innovationsfeindlich gewesen sei.

Ehe zur Risikominimierung

Einer der Orte, die Arbeitsteilung strukturierten, war das familiäre Zusammenleben. Die älteren Forschungskonzepte von Familie und Haus gingen davon aus, dass

9 Ebd. f. 218.

10 HAStK Zunft A 504, f. 195.

11 HAStK Zunft A 504, f. 218-219.

Familienwirtschaft auf dem Land und in der Stadt ähnlich war. Dieses Konzept prägte lange die Forschungen über Frauen und Arbeit. Entwürfe, die Großfamilien in einem Haushalt lebend und arbeitend als vorherrschendes Wirtschaftsprinzip sahen, konnten jedoch den unterschiedlichen Räumen (Stadt, Land, Herrschaftsresidenz) im Geschlechterverhältnis nicht gerecht werden (Ågren 2017, 51, 58-72). Schon die Vorstellung eines Hauses als räumlichem Pendant zur Familie als sozialer Einheit lässt sich nicht auf die Wohnverhältnisse Kölns übertragen. Genauso wenig ist der generationsübergreifende Haus- und Wirtschaftsverband auf Kölner Verhältnisse übertragbar. Sicher ist, dass familiäre Netzwerke für das Wirtschaften insgesamt von Bedeutung waren (Polanyi 1973). Sehr hilfreich sind da die neueren Ansätze zusammengefasst im Handbuch von Joachim Eibach und Inken Schmidt-Voges in *Das Haus in der Geschichte Europas* (2015), in dem die vielfältigen, möglichen methodischen Zugänge zur Analyse des Haushaltes und seines Wirkens eine neue Stufe der Forschung abbilden.

Demnach ist die typische städtische Lebensform, die bereits im Mittelalter geprägt worden ist und das Haushalten und Wirtschaften innerhalb des ehelichen Verbandes verortet, die des Arbeitspaares (Wunder 1992). Diese Lebensform wurde in den Kölner Bestimmungen der Handwerksordnungen als Grundstruktur für das gemeinsame Wirtschaften vorausgesetzt. Sicher ist, dass das Arbeitspaar, ob Eheleute oder andere Beziehungskonstellationen (bspw. Vater-Tochter, Mutter-Tochter, Geschwister usw.), Voraussetzung für Handels- und Handwerksrechte war. Unabhängig von den geltenden kirchlichen Eheschließungsnormen bildeten die Bestimmungen von am Markt beteiligten Institutionen die Handlungsgrundlage für Kaufleute. In Köln war seit 1570 die „heimliche" Ehe verboten. Vielmehr sollte die Ehe mit der Einwilligung der Eltern oder Vormünder öffentlich geschlossen werden, ansonsten wurde sie für ungültig erklärt. Wichtige Institutionen waren in diesem Zusammenhang die Zünfte. Sie bestimmten in der Praxis, wer verheiratet sein sollte, um beispielsweise eine Werkstatt und Handel betreiben zu können, und wer das auf keinen Fall durfte, wie beispielsweise Lehrlinge und Gesellen. Unter welchen Bedingungen Handwerksleute heiraten durften und sollten, war von Zunft zu Zunft unterschiedlich. Für alle galt, dass der Zunftvorstand, wenn möglich, dieser Heirat zustimmen sollte. In einigen Zunftsatzungen wurde bestimmt, dass Meister verheiratet sein mussten, ansonsten wurde ihnen die Meisterschaft verweigert. In der Goldschmiedezunft war es beispielsweise Meistern und Meisterinnen nicht erlaubt, selbständig zu arbeiten, wenn sie nicht verheiratet waren. Umgekehrt gab es ein Heiratsverbot für alle Handwerksleute, die nicht im Meisterstand waren. In anderen Handwerken wiederum gab es weder Heiratsgebote noch -verbote, wie beispielsweise bei den Strickleuten und Klöpplerinnen. Sie durften selbständig arbeiten wie auch sogenannte Wirkschulen (Strick- und Klöppelschulen) im ledigen Stand leiten. Von Heiratsverboten für bestimmte (Handwerks-)Stände bis hin zu Handwerken, in denen die Heiratsmöglichkeit nicht

reguliert war, gilt: Die Bestimmungen für Werkstattführung und Handel gingen stets vom Arbeitspaar aus. Dabei konnte das Arbeitspaar auch aus Familienangehörigen bestehen, wie im Witwenstand oft üblich. Doch die Ehe war unzweifelhaft von großer Bedeutung für alle Handwerks- und Kaufleute, die selbständig ein Gewerbe betrieben. In Augsburg und Köln waren Handwerksleute und Kaufleute, wollten sie Handelsprivilegien erwerben, dazu gezwungen verheiratet zu sein (Werkstetter 2001; González Athenas 2010). Besonders in Gewerben mit hohen Umsatzspannen und wertvollen Rohstoffen, wie bei Goldverarbeitung und -handel, waren die Strafen bei Zuwiderhandlung, heißt unerlaubter Heirat, drakonisch (González Athenas 2010).

Doch was waren die Gründe für solche rigiden Bestimmungen, die sehr strikt kontrolliert wurden? Es ging bei diesen Ehebestimmungen in Bezug auf Handwerk und Handel um Risikominimierung. Die Arbeit wie das Risiko konnten geteilt werden und die Chancen, auf dem Markt zu bestehen, waren zumindest größer als für Alleinstehende. Dieser Heiratszwang für Handwerks- und Handelsrechte galt umgekehrt auch für Handwerksfrauen mit Ausnahme von Witwen und selbstverständlich von Frauen im geistlichen Stand, die Rechte hatten, das Handwerk allein, selbständig zu führen. Frauen im geistlichen Stand, sowohl Beginen als auch Nonnen, war es in Köln erlaubt Handwerksberufe auszuüben, Werkstätten zu leiten und auszubilden. Die Witwen waren nicht dazu angehalten, sich innerhalb bestimmter Zeiträume wieder zu verheiraten, im Gegenteil. In einigen analysierten Konflikten wurde deutlich, dass der Zunftvorstand mit dem Zukünftigen aus unterschiedlichen Gründen nicht einverstanden war und den Witwen empfahl, lieber noch etwas auf den „richtigen Kandidaten" zu warten oder besser im „wittibenstand" zu bleiben, als einen „Unqualifizierten" zu heiraten. In diesen Zünften kamen solche Entscheidungen einem Heiratsverbot nahe. Die Heiratsmöglichkeiten wurden stark eingeschränkt und bei Nichtbeachtung sanktioniert, zum Teil bis in die nächste Generation hinein. Wann jemand als qualifiziert galt, hing von den Bestimmungen und Interessenlagen in der jeweiligen Wirtschaftssituation ab. Die Ehe bzw. das Arbeitspaar sollte also nicht nur das Handels- und damit das Verarmungsrisiko vermindern, sondern auch die Qualität der Produkte durch gemeinsame Produktionskontrolle sichern. So prüften die Vorstände wie auch der Rat die Kandidaten sehr genau und die Qualifikation eines zukünftigen Ehemannes hing von der entsprechenden Ausbildung und in Gewerben, in denen es hohe Umsätze gab, auch vom entsprechenden Startkapital ab. Nur so war die Vermehrung des Wohlstandes sowohl für die Einzelnen wie auch für das Kollektiv möglich.

Bereits im späten Mittelalter hatte sich das Arbeitspaar im Zunfthandwerk als Praxis durchgesetzt (Wensky 1984). Das Konzept war also nicht nur ein über die Ehediskurse theoretisch hergestelltes Herrschaftsinstrument, sondern soziale Praxis der Handwerksleute. Im Handwerksbereich war die Ehe nicht als eine Verbindung auf der Basis von Liebe oder Leidenschaft gedacht. Haus und Haushalten waren demnach

nur durch die Verbindung von beiden Ehepartnern möglich, beides grundlegende Fundamente für das Produzieren und Handeln in der Stadtwirtschaft (Wunder 1992, 58ff.). Nur durch beider Arbeit und Arbeitsteilung war es möglich, dauerhaft einen Haushalt und/oder Werkstatt zu führen. Entscheidend ist, dass die Ehefähigkeit Voraussetzung für soziale Akzeptanz wurde, und in Folge für die Zulassung zum Handwerk. Alle Bestimmungen zum Kreditwesen, Schuldwesen und Großhandel gehen von einem Arbeitspaar aus (González Athenas 2010, 48-52). Das Risiko sollte so von mehreren Schultern und Schuldnern getragen werden.

Wirtschaftsstrategien bei Armut oder drohender Armut

Die Zunft verlor im Laufe des 17. Jahrhundert immer mehr das Monopol auf das Schneiderhandwerk. Es gab zu viele, die die Schneiderei ausübten, um sie alle kontrollieren und in die Zunft integrieren zu können. So entstanden neue Arbeitsbereiche, die nicht reglementiert und kontrolliert wurden, wie beispielsweise der Verkauf von weichen Mützen. Dies führte zu Konflikten zwischen Zünftigen und Nicht-Zünftigen. Darüber hinaus führte das Überangebot an Schneiderleistungen dazu, dass Zunftnormen in Frage gestellt wurden und damit neu verhandelt werden mussten (ausführlicher: González Athenas 2010, 28-33). Über diese Aushandlungsprozesse geben die zahlreichen Bittgesuche von Zunftschneiderinnen an den Rat Auskunft.

Besonders auffällig ist die Vielzahl von Suppliken, in denen Ehefrauen schilderten, dass ihre Ehemänner, die Schneidermeister waren, nicht in der Lage waren, das Handwerk auszuüben (González Athenas 2010, 54-76). Die Folge war, dass nur die Ehefrauen für den Unterhalt sorgten und dies reichte meistens nicht aus. Da sie aber keine Witwen waren, fielen sie nicht unter die Versorgungsbestimmungen des Witwenrechts. Sie agierten in ungeregelten Bereichen. Ihre Lösungsvorschläge in den Bittgesuchen waren finanzielle Unterstützungen oder Arbeitsunterstützung. So war die mit einem Schneidermeister verheiratete Maria Theresa Römers in eine Notlage geraten, weil ihr Ehemann seit vier Jahren verschwunden war. Maria Theresa supplizierte 1750 an den Rat:

> Großgebietende Gnädige Herren Ewe Gnaden demüthigst vorzustellen genötigt werde, was gestalten Mein Ehemann Franciscus Schween Meister beym schneiderambt vor etwahe vier jahren mehr aus schwachheit als sonsten pilgerfahrt nacher Rom vorgenohmen undt nicht revertirt seye …[12].

Sie erklärte, dass sie zwar täglich arbeite, aber der Lohn nicht ausreiche, um sich und die beiden Söhne zu ernähren.

Gerdrud Brendrichs klagte dem Rat, dass ihr Mann trinksüchtig, verantwortungslos und daher nicht in der Lage sei, die Familie ausreichend zu ernähren:

12 HAStK Zunft A 288a, S. 389.

> … welcher gestalten mein Eheman ahn statt, daß seiner erlerneter schneiders profession/: umb sich undt den seinigen das brodt, wie Er wohl könte, wan nur wolte, zu gewinnen :/…[13].

Er treibe sich in Wirtshäusern herum

> und wan alßdan bey nächtlicher weyl besoffen nacher hauß komme, mich nicht wie Ein mensch sonderen alß ein tyre mit schlagen, stoßen und sonsten, wodurch die gantze nachbarschafft in ihrer nachtruhe verstöhret werde, tractire.[14]

Er sei nicht in der Lage, seinem Handwerk regelmäßig nachzugehen und deswegen ein schlechter Ehemann. Weiter argumentierte sie, dass er alles, was er zu Geld machen konnte, mit seinen Gesellen verschwende. Sie äußerte auch die Angst

> daß bey solchem aber sachen geleg in der größter gefahr stehe, daß mein Ehemann mir eins mahl todt nacher hauß gebracht werden, dörffte, wie leyder noch vor wenigen tägen in der that erfahren müßen, daß derselb gantz voller bluth auff der gaßen gelegen undt mir denselben, so mehr einem tothen alß lebendigen gleich ware, nacher hauß gebracht haben.[15]

Ihr Ehemann schade dem Geschäft und hindere sie an der Arbeit. Sie drohe zu verarmen und zu verwitwen. In den Fällen von Meisterfrauen, deren Ehemänner nicht zum Unterhalt beisteuern konnten, waren die Frauen erfinderisch, da für diesen Zustand keine Regelungen vorgesehen waren, zumindest nicht in den Zunftordnungen. Sie baten um Unterstützung aus Handwerkstiftungen, ihre Ehemänner in Hospitäler aufzunehmen oder diese aus der Stadt zu verweisen und sie selbst als Witwen zu behandeln.

Eine andere beliebte Strategie war, sich für die Erweiterung von Rechten bzw. Privilegien auch vor Gericht einzusetzen. So konnten Handwerkerinnen und Kauffrauen weiter produzieren und handeln, solange bis ein Urteil gefällt war. Die Leinenweberzunft versuchte 1678 einer Mützenmacherin die Arbeit zu verbieten und sie mit hohen Strafen zu sanktionieren. Doch der Rat sah ihr Recht auf das Mützenmachen belegt. Frau Aldenhoven führte ein Jahr lang den Konflikt vor Gericht, bis der Rat folgendes Urteil fällte:

> dabei ist der übrigen bürgerlich qualifizierte Frauenpersonen sowohl als Jungferen die Arbeit der weichen Mützen als von Leinengewand […]-stoff undt barchem zu Verfertigen permittiert und zugelassen.[16]

Nicht nur Frau Aldenhoven durfte weiterhin Mützen herstellen, sondern der Rat verabschiedete eine allgemeine Regelung zu diesem Thema. Während dieser Zeit hatte

13 HAStK Zunft A 288a, S. 395f (1751).

14 Ebd.

15 Ebd.

16 HAStK Zunft A 1/(164): 1679 Dez. 1.

die Handwerkerin der Leinenweberzunft weiterhin Mützen hergestellt und durfte die Einnahmen daraus auch behalten. Die Frauen wussten, an wen sie sich wenden konnten, wer für sie zuständig war und welche Hilfen sie bekommen konnten, um einer drohenden Armut zu entgehen.

Ein anderer jahrelang anhaltender Konflikt drehte sich um die Garnherstellung. Die Weber/-innen versuchten seit Ende des 17. Jahrhunderts die Garnherstellung zu monopolisieren, was für Stricker/-innen einen erheblichen ökonomischen Verlust bedeutet hätte. Hier konnte aufgrund eines jahrelangen vor Gerichten ausgetragenen Konflikts die Handlungskompetenz (also die Anerkennung ihres Handwerks und ihrer Erfahrungen) der Fein- und Grobstrickerinnen nachgezeichnet werden. Sie traten vor Gericht als Zeuginnen auf, indem sie Traditionen der Garnherstellung schilderten und auch ihre Ausbildungskulturen darlegten. Zwei selbständige Händlerinnen beklagten, dass der Strumpfhandel „dieser so florisante handel von einigen verderbenen wullenweberen, undt hoßenstrickeren dahier völlig sollte zu grund gerichtet werden."[17] Monopolisierungsbestrebungen wurden rigoros angeklagt und Handwerksmeister arbeiteten mit Händlerinnen zusammen. Um 1678 entspann sich ein langanhaltender Konflikt zwischen den Stricker/-innen und den Wollweber/-innen. In diesem sagten mehrere Stricker/-innen als Zeug/-innen vor Gericht aus. Sie bezeugten, dass schon ihre Eltern, Meister/-innen dieser Zunft, ihr Garn selbst hergestellt hätten.

Trennung bei Ehrverlust. Handwerkerinnen im Goldhandel

Witwen in der Goldschmiedezunft waren berechtigt, nach dem Tod ihres Ehemannes das Handwerk fortzusetzen. Das bedeutet, sie durften offene Läden halten und Gesellen beschäftigen, wenn sie sich zu Lebzeiten ihrer Ehemänner die Schwesternschaft"[18] erkauft hatten. Ein anderes Fortsetzungsrecht hatten die verwitweten Meistertöchter. Sie konnten durch den Einkauf in die Schwesternschaft die Witwenprivilegien erhalten. Zum Erwerb der Schwesternschaft hatten sie einen Eid vor dem Bannerherrn oder beim ältesten Ratsverwandten abzulegen: Diejenigen Witwen, die das Handwerk ihres Ehemannes fortsetzen wollten „sollen hinführo auff der Zunfft vor dem Bannerherrn oder bey dessen Abwesenheit beym ältisten RathsVerwanten ihren Ayd ablegen."[19] Lediglich unehelich geborene Witwen durften keine Lehrlinge ausbilden und keine Gesellen halten, da die eheliche Geburt zum Ehrkonzept der Goldschmiedezunft gehörte. Auch hier konnte aus Konflikten der weitreichende

17 HAStK Zunft A 452, S. 203-208.

18 Schwesternschaft/Bruderschaft war die Mitgliedschaft in einer Zunft. Der Eintritt wurde durch eine Gebühr, den Nachweis der Qualifikation und der Ehelichkeit erkauft.

19 Vgl. HAStK Zunft A 53.

Handlungsspielraum und die Handlungskompetenz der Meisterinnen erschlossen werden. Sie legten vor Gericht sehr genau dar, wie sie ihr Handwerk ausübten, mit welchen Materialien sie arbeiteten und welchen Umsatz sie machten. Dabei wurde ebenfalls deutlich, dass sie genauso zum Erhalt der Handwerksehre herangezogen wurden wie die Meister. Die meisten Handwerksleute kamen aus wohlhabenden Goldschmiedefamilien, denn die Ausbildung von 12 Jahren und die vielen Qualitätsbestimmungen (die Schmied/-innen waren u.a. für die Münzherstellung und die Produktion von Kirchenzubehör verantwortlich) waren große ökonomische Hürden. Die Goldwareproduktion und der Goldhandel waren ein risikoreiches Geschäft, das von vielen unterschiedlichen Marktentwicklungen abhängig war, so dass in diesem Handwerk und Gewerbe die Kategorie Ehre ein zusätzlicher Garant für die Risikominimierung darstellte. Aus vielen Konflikten wurde deutlich, dass der Verstoß eines Familienmitglieds gegen Vorschriften der Goldschmiedezunft weitreichende Bestrafungs- und Ausschlussmaßnahmen nach sich zog. Es wurde ihnen gar die Produktion verboten. Die Urteile und Bestrafungen betrafen dann auch die ganze Familie bzw. alle, die in einer Werkstatt zusammen arbeiteten, auch wenn die Frauen gegen die Mitbestrafung wegen Vergehen ihrer Ehemänner protestierten. Die Goldschmiedin Prüm versuchte ihren Handel zu retten, nachdem ihr Ehemann, ein Silberschmied, verfälschtes Silber verkauft hatte und verurteilt wurde. Um die Betrogenen zu entschädigen, wurde der gesamt Gold- und Silberbestand konfisziert. Die Ehefrau versuchte zwar ihr eigenes Hab und Gut, also möglicherweise von ihr selbst erwirtschaftetes Gut, aus den Sanktionen herauszulösen, aber in Köln gab es kein Recht auf Schutz von Sondergut, Heiratsgut o.ä. Die Argumentation der Ehefrau zielte darauf ab, dass erstens alle Betrogenen entschädigt worden seien und zweitens ihr Ehemann unerfahren sei:

> Wan auch schließlich vorbestelter mein Ehewirth das 23te Jahr seines alters kaum erreichet, undt er im 17ten Monath auf aigene handt die profession getrieben.[20]

Sie argumentierte weiter, man könnte ihren Ehemann aus der Stadt verbannen und sie wie eine Witwe behandeln, mit dem Privileg ihre Werkstatt mit einem Gesellen weiter zu führen. Aber auch das lehnte der Zunftvorstand ab:

> hierdurch aber der fraw geilenburg mehr schaden alß nutzen zuwachßen, dieweil das hauß so wohl als ihr eheman so in = alß außer der statt wegen seiner gefuhrter handtlung viel zu bekent, undt der vormahls gehabter Credit sich gantz undt gar verlieren würde.[21]

Oft verließen im Fall solcher Sanktionen die Mitglieder das Haus, um dem Stigma zu entgehen und weiter arbeiten zu können. Dies betraf Frauen wie Männer. Das

20 Ebd.

21 HAStK Zunft A 70, S. 259.

taten in diesem Fall sowohl Frau Prüm (verheiratet mit dem Meister Geilenburg) wie auch sein Vater.

Fazit: Arbeit und Geschlecht neu denken

Der Status der einzelnen Handwerkerin und Kauffrau in den jeweiligen Zünften bestimmte ihre Arbeitsbereiche und die Bewertung ihrer Arbeit. Dieser Status gab „Arbeit" ihren Wert (Wunder 1999). Der Wert von Arbeit war also nicht nur durch ihre Art und Weise oder durch den Aufwand, den sie verursachte, bestimmt, sondern auch dadurch, wer (Status) sie verrichtete. Die Art und Weise der Herstellung bestimmte den Preis der Ware. Dabei spielten die verwendeten Materialien, der Aufwand und die Preisentwicklungen auf den regionalen und überregionalen Märkten eine Rolle. Beispiele sind hier Wolle, Baumwolle, Leinen, Seide oder auch Silber und Gold wie auch Güter, die zum Konsum gedacht waren, wie Tabak. Das einzelne Produkt wurde entlohnt, unabhängig davon, ob es von einer Handwerkerin oder einem Handwerker hergestellt wurde. Damit rückt die Kategorie Geschlecht in der Bewertung des Verhältnisses von Arbeit und Geschlecht in den Hintergrund.

Bei der Ausübung eines Handwerks spielte Geschlechterzugehörigkeit eine untergeordnete Rolle, vielmehr kamen andere Kategorien zum Tragen. Ein Netz von unterschiedlichen In- und Exklusionsmechanismen, die den sozialen Status miteinbeziehen und ihn zum Teil definieren, bestimmte den Zugang zum Handwerk. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die Arbeit von Astrid Küntzel, die das „Fremdsein" als Hauptexklusionsargument in der Kölner Bürgerrechts- und Zunftgeschichte sieht (Küntzel 2006).[22] Frauen waren in Köln bis 1796 in allen Handwerken zugelassen, konnten Gesellinnen und Meisterinnen werden und ihre Werkstätten eigenständig leiten und Gesell/-innen ausbilden, ähnlich wie in Augsburg (Werkstetter 2001). Handwerkerinnen und Kauffrauen bewiesen Risikobereitschaft, Flexibilität und Marktkompetenz (Årgen 2017, 208ff.). Handwerkskonflikte zeugen in den untersuchten Feldern nicht von Rückständigkeit gegenüber Modernisierung und Orientierung an traditioneller Subsistenzwirtschaft. Die Interpretation, wonach die Handwerksschicht versuchte, Arbeitsplätze zu erhalten und allen die gleichen Chancen zu gewährleisten, ist naheliegender.

Nachdem auch in den Geschichtswissenschaften in den späten 1990er Jahren die Narration der fehlenden Quellen für die Frauen- und Geschlechtergeschichte überwunden wurde, müssen methodische und epistemologische Überlegungen Eingang in die geschichtswissenschaftlichen Debatten finden. Die Untersuchung der Kölner

22 Ihre Untersuchung basiert auf der Analyse der historischen Begriffsentwicklung und ihrer Praxis in Kölner Verfassungs-, Rechtsprechungs- und Zunftgeschichte.

Handwerksverhältnisse in der Frühen Neuzeit mit veränderten Perspektiven und Herangehensweisen haben dieses immer noch große Desiderat eingelöst.

Aus der dargestellten Vorgehensweise folgt, dass Handwerkerinnen und Kauffrauen keineswegs, wie bisher vermutet, aus den Zünften vollständig verdrängt wurden. Es ist vielmehr so, dass die Arbeit in den Zünften insgesamt eingeschränkt wurde. Geschlecht war im Handwerk eine Kategorie dritter oder vierter Priorität. Primär waren Kriterien wie „Fremdsein" und Religionszugehörigkeit.

Zusätzlich wurde in der vorgestellten Untersuchung das Arbeitspaarkonzept dahingehend erweitert, dass das Paar aus nicht-Eheleuten bestehen konnte, beispielsweise Tochter und Mutter, Vater und Tochter, Geschwister etc.

Diese Untersuchung machte deutlich, dass Handwerkerinnen, hier über Bittgesuche und Gerichtsverfahren, versuchten, ihre Handlungsspielräume aktiv zu erweitern oder sie zu verteidigen. Sie waren sich ihrer Rechte und Privilegien bewusst und setzten ihr Wissen für ihren Vorteil ein. Sie waren keineswegs auf die Rolle der sog. helfenden Hand oder auf Tätigkeiten, die sie aus dem Haushalt kannten, beschränkt. Die Auseinandersetzung mit den Quellen ergab ein Bild von umfassenden familiären Wirtschaftsstrategien, die von Handwerkerinnen gedacht, erstritten und umgesetzt wurden.

Quellen

Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 1/164.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 53.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 70.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 288a.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 439/4.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 452.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Bestand 95 Zunft, Akte 504.
Historisches Archiv der Stadt Köln, Rp 211.

Literatur

Ågren, Maria (Hg.), 2017: Making a Living, Making a Difference. Gender and Work in Early Modern European Society. Oxford.

Arentz, Ludwig, 1935: Die Zersetzung des Zunftgedankens. Nachgewiesen an dem Wollenamte und der Wollenwebergaffel in Köln. Köln.

Degele, Nina, 2005: Arbeit konstruiert Geschlecht – Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung. In: Arbeit und Geschlecht, FreiburgerFrauenStudien (Bd. 16). Freiburg , 13-41.

Eibach, Joachim/Schmidt-Voges Inken (Hg.), 2015: Das Haus in der Geschichte Europas. Berlin.

Ebeling, Dietrich (1987): Bürgertum und Pöbel. Wirtschaft und Gesellschaft Kölns im 18. Jahrhundert (Städteforschung A 26). Köln/Wien.

González Athenas, Muriel, 2010: Kölner Zunfthandwerkerinnen (1650–1750). Arbeit und Geschlecht. Kassel.

–, 2014: Kölner Zunfthandwerkerinnen (1750–1850). Arbeit und Geschlecht. Kassel.

Küntzel, Astrid, 2006: „Hermloses Gesindel" und „Unqualificirte": Fremde in der freien Reichsstadt Köln im 18. Jahrhundert, in: Geschichte in Köln. 53. Jg. Heft 1, 63-74.

Medick, Hans, 1994: Mikro-Historie. In: Schulze, Winfried (Hg.): Sozialgeschichte, Alltagsgeschichte, Mikro-Historie. Eine Diskussion, hg. von Winfried Schulze. Göttingen , 33-40.

Plumpe, Werner, 2019: Das kalte Herz des Kapitalismus: Die Geschichte einer andauernden Revolution. Berlin

Polanyi, Karl, 1973: The Great Transformation: Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Berlin.

Simon-Muscheid, Katharina, 2001: Frauen vor Gericht. Erfahrungen, Strategien und Wissen. In: Münch, Paul (Hg.): „Erfahrung" als Kategorie der Frühneuzeitgeschichte. München, 389-401.

Wensky, Margret, 1984: Die Stellung der Frau in der Familie, Haushalt und Wirtschaftsbetrieb im spätmittelalterlich-frühneuzeitlichen Köln. In: Haverkamp, Alfred (Hg.): Haus und Familie in der spätmittelalterlichen Stadt (Städteforschung A 18). Köln/Wien, 289-303.

Werkstetter, Christine, 2001: Frauen im Augsburger Zunfthandwerk. Arbeit, Arbeitsbeziehungen und Geschlechterverhältnisse im 18. Jahrhundert. Berlin.

Wissel, Rudolf, 1971: Des alten Handwerks Recht und Gewohnheit. In: Schraepler, Ernst (Hg.): Einzelveröffentlichungen der Historischen Kommission zu Berlin (Bd. 7). Berlin.

Wunder, Heide, 1999: „Jede Arbeit ist ihres Lohnes wert." Zur geschlechterspezifischen Teilung und Bewertung von Arbeit in der Frühen Neuzeit. In: Wunder, Heider/Hoffmann, Barbara (Hg.): Der andere Blick auf die Frühe Neuzeit. Forschungen 1974–1995. Königstein/Taunus, 170-186.

–, 1992: Er ist die Sonn' sie ist der Mond. Frauen in der Frühen Neuzeit. München.

Mareike Witkowski

Die gewerkschaftliche Organisation der Hausgehilfinnen von 1918 bis in die 1960er Jahre

„Herbei, herbei, nicht müßig zugeschaut: Das Haus der Zukunft wird gebaut!“[1] rief die Leitung des *Zentralverbandes der Hausangestellten Deutschlands* im Dezember 1918 seinen knapp 5.000 Mitgliedern zu. Durch die revolutionären Umwälzungen sei endlich die „Bahn frei“[2] für den Aufbau einer schlagkräftigen Gewerkschaft der Hausangestellten. An deren Lage hatte sich seit dem 19. Jahrhundert kaum etwas verändert (Wierling 1987). Die Arbeit als Hausgehilfin, wie die Dienstmädchen nach 1918 zumeist genannt wurden, war eine typische Durchgangsstation auf dem Weg zum eigenen Haushalt oder einer anderen beruflichen Tätigkeit. Entsprechend jung waren die Hausgehilfinnen. 1925 lag das Alter von knapp zwei Drittel der im Privathaushalt beschäftigten Frauen unter 25 Jahren. Dieser Wert blieb bis in die 1960er Jahre hinein konstant.[3] Charakteristisch für die Berufsgruppe war, dass die Angestellten bis weit ins 20. Jahrhundert hinein noch im Arbeitgeberhaushalt lebten.[4] Das Leben und Arbeiten unter einem Dach mit der Arbeitgeberfamilie brachte eine starke Abhängigkeit mit sich, außerdem bedeutete ein Verlust des Arbeitsplatzes

1 Zentralorgan des Verbandes der Hausangestellten Deutschlands, 10. Jg., Nr. 12, Dezember 1918, 1.

2 Ebd.

3 Volks-, Berufs- und Betriebszählung vom 16. Juni 1925, Berufszählung. Die berufliche und soziale Gliederung der Bevölkerung des Deutschen Reiches (Statistik des Deutschen Reiches, Bd. 402, Heft 3), Berlin 1929, 794-799; Statistik der Bundesrepublik Deutschland. Die berufliche und soziale Gliederung der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland nach der Zählung vom 13.9.1950, Bd. 36, Teil 1, Heft 2, 172.

4 1925 lebten 78,0 Prozent aller Hausgehilfinnen im Arbeitgeberhaushalt. Der Anteil blieb in den 1930er Jahren konstant und sank erst im Verlauf des Zweiten Weltkriegs. 1946 wohnten aber nach wie vor knapp 60 Prozent aller Hausgehilfinnen im Arbeitgeberhaushalt. Vgl. Volks-, Berufs- und Betriebszählung vom 16. Juni 1933. Berufszählung. Die berufliche und soziale Gliederung der Bevölkerung des Deutschen Reiches (Statistik des Deutschen Reiches, Bd. 453, Heft 2), Berlin 1936, Tabelle 2b, 196; Volks- und Berufszählung vom 29. Oktober 1946 in den vier Besatzungszonen und Groß-Berlin, hrsg. vom Ausschuß der deutschen Statistiker für die Volks- und Berufszählung 1946, Tabellenteil, Heft 2, Berlin 1950, 51.

zugleich den Verlust der Unterkunft. Im Gegensatz zu anderen Arbeitsplätzen, z.B. in der Fabrik, war die Arbeitszeit im Haushalt nicht geregelt und betrug häufig 11, 12, 13 und mehr Stunden an sechs Tagen der Woche. Hinzu kamen noch die am Sonntag anfallenden Arbeiten.[5] Allein die Arbeitszeiten boten genug Anlass, sich für die Berufsgruppe einzusetzen, die dauerhaft niedrigen Löhne wären ein weiterer Grund gewesen. Die wenigen vorliegenden Studien zeigen, dass der durchschnittliche Lohn der im Haushalt tätigen Jugendlichen und Frauen sich ungefähr auf dem Niveau von Hilfsarbeiterinnen bzw. ungelernten Arbeiterinnen befand.[6]

Die Berufsgruppe der Hausgehilfinnen stellte bis in die 1960er Jahre hinein eine der größten, bis in die 1940er Jahre sogar die größte weibliche Berufsgruppe dar. Im Deutschen Reich arbeiteten im Jahr 1925 11,4 Prozent aller berufstätigen Frauen im Haushalt.[7] Bis 1933 sank diese Zahl auf 10,5 Prozent.[8] Im Jahr 1950 arbeiteten noch 674.00 Frauen als Hausgehilfin im privaten Haushalt, was 8,4 Prozent aller erwerbstätigen Frauen entsprach.[9] Die Zahlen zeigen, dass die Anzahl der Hausgehilfinnen absolut und prozentual abnahm, dies geschah allerdings von einem sehr hohen Niveau ausgehend.

Dem eingangs zitierten Ruf des *Zentralverbandes* aus dem Dezember 1918 folgten zahlreiche Hausgehilfinnen. Die Zahlen stiegen – nicht nur im *Zentralverband*, sondern in allen gewerkschaftlichen Organisationen – mit der Novemberrevolution sprunghaft an.[10] 1918 konnten bereits 14.444 Mitglieder im *Zentralverband* verzeichnet werden.[11] In Hamburg traten allein am 1. Dezember 1918 im Anschluss an eine

---

5 Es gibt insgesamt nur wenige Untersuchungen zur Arbeitszeit im Privathaushalt. Die im gesamten Untersuchungszeitraum durchgängige Klage der Hausgehilfinnen über zu lange Arbeitszeiten lässt aber darauf schließen, dass hier eine übermäßige Belastung vorlag. Vgl. Israel, Gertrud, 1929: Arbeitsverhältnisse der Hausgehilfinnen. Berlin, 34; Ernst, Johanna, 1930: Jugendliche Hausangestellte. In: Die Frau. Bd. 37, 103.; Vgl. Mewes, Bernhard, 1929: Die erwerbstätige Jugend. Eine statistische Untersuchung. Berlin/Leipzig, 3, 71.

6 Die größte Umfrage unter Hausgehilfinnen führte Gertrud Israel im Jahr 1926 durch. Sie befragte insgesamt 4.000 im Privathaushalt tätige Frauen. Vgl. Israel 1929, 15-21.

7 Statistisches Jahrbuch des Deutschen Reiches 1928, 21. Siehe dazu auch: Kempf, Rosa, 1931: Die deutsche Frau nach der Volks-, Berufs- und Betriebszählung von 1925. Mannheim, 45.

8 Statistisches Jahrbuch des Deutschen Reiches 1934, 18.

9 Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik Deutschland 1954, 121.

10 Jahrbuch der Berufsverbände im Deutschen Reich, hrsg. vom Reichsamt für Arbeitsvermittlung (25. Sonderheft zum Reichs-Arbeitsblatt), Berlin 1922, 21.

11 Vgl. Steinbrecht, Bruno, 1921: Arbeitsverhältnisse und Organisation der häuslichen Dienstboten in Bayern. München, 69.

Veranstaltung 500 Frauen dem Verband bei.[12] Das Reichsamt für Arbeitsvermittlung ermittelte für das Jahr 1919 im *Zentralverband* insgesamt 34.540 Mitglieder, unter denen 241 Männer waren.[13] Genauso schnell wie die Zahlen stiegen, genauso schnell sanken sie auch wieder. Bis 1924 war die Verbandsgröße auf das Niveau des Jahres 1918 zurückgegangen.[14] Eine mitglieder- und durchsetzungsstarke gewerkschaftliche Vertretung der Hausgehilfinnen konnte sich im gesamten Untersuchungszeitraum nicht etablieren. Warum es einer so großen Berufsgruppe, deren Arbeitsbedingungen häufig sehr prekär waren, nicht gelang, eine wirkmächtige gewerkschaftliche Vertretung aufzubauen, soll im vorliegenden Beitrag dargelegt werden.

Weimarer Republik

Für die Hausgehilfinnen stellte das Jahr 1918 nicht nur wegen des Kriegsendes und der Revolution einen Einschnitt dar. Am 12. November hob der gerade zwei Tage zuvor gegründete Rat der Volksbeauftragten das Gesinderecht auf. Mit einem einzigen Satz – „Die Gesindeordnungen werden außer Kraft gesetzt, außerdem die Ausnahmegesetze gegen die Landarbeiter“[15] – beendete er eine seit Jahrhunderten gültige und immer nur leicht modifizierte Rechtsgrundlage. Das Jahr 1918 stellte aber auch für die gewerkschaftliche Organisation der Hausgehilfinnen eine Zäsur dar. Nicht nur die Gesindeordnungen wurden aufgehoben, sondern ebenfalls die zuvor für das Dienstpersonal geltenden Beschränkungen des Koalitionsrechts fielen (Schulz 1961, 37).

Während der Zeit der Weimarer Republik warb nicht allein der bereits genannte *Zentralverband*, der der Sozialdemokratie nahestand, um die Gunst der Hausgehilfinnen. Gleich drei weitere konfessionelle Verbände verstanden sich als Vertretung der Hausgehilfinnen: Der größte unter ihnen war zu Beginn der 1920er Jahre der überkonfessionelle *Reichsverband weiblicher Hausangestellter Deutschlands*, der sich wie der *Zentralverband* als gewerkschaftliche Vertretung verstand. Darüber hinaus konnten sich die evangelischen Hausgehilfinnen der *Berufsvereinigung der evangelischen Hausgehilfinnen Deutschlands* und die katholischen Angestellten im Privathaushalt dem *Verband katholischer Dienstmädchen- und Hausangestelltenvereine* anschließen. Die Ausrichtung der vier Verbände unterschied sich zum Teil erheblich. Die Arbeitskonflikte fanden häufig nicht entlang der ‘klassischen’ Konfliktlinien

12 Zentralorgan, 11. Jg., Nr. 1, Januar 1919, 5.

13 Jahrbuch der Berufsverbände, 1922, 100.

14 Hausangestellten-Zeitung. Organ des „Zentralverbandes der Hausangestellten“. Gruppe des Deutschen Verkehrsbundes, 1. Jg., Nr. 1, Mai 1924, 1.

15 Zitiert nach: Vormbaum, Thomas, 1980: Politik und Gesinderecht im 19. Jahrhundert. Berlin, 383.

zwischen Arbeitgeberschaft und Arbeitnehmerinnen statt, sondern entspannen sich zwischen den Berufsverbänden.

Bildung und Aufklärung waren für den sozialdemokratisch orientierten *Zentralverband* zentrale Elemente der Arbeit. In den seit der Revolution in den Ortsgruppen regelmäßig stattfindenden Versammlungen informierte die jeweilige Leitung über die neue rechtliche Situation und rief gleichzeitig dazu auf, sich ausbeuterische Arbeitsverhältnisse und eine schlechte Behandlung durch die Arbeitgeberschaft nicht mehr gefallen zu lassen. Der *Zentralverband* sah sich in der Tradition eines bereits lange währenden Klassenkampfes, den es zu Ende zu führen gelte. Das Arbeitsverhältnis spiegelte dabei die zwei Pole des Kampfes in nuce wider: Auf der einen Seite die Besitzenden, die Herrschaften, und auf der anderen Seite die Arbeitenden, die Hausgehilfinnen.

Nachdem der Elan der Revolution abebbte, hatte der Verband – wie alle anderen Verbände für Hausgehilfinnen auch – wieder mit den bereits aus der Vorkriegszeit bekannten Problemen zu kämpfen. Wer 11, 12, 13 oder mehr Stunden gearbeitet hatte, konnte sich nur noch schwer zur Verbandsarbeit aufraffen. Darüber hinaus war keine andere Berufsgruppe so schwer zu organisieren wie die der Hausgehilfinnen. Kamen die Hausangestellten nicht von sich aus in die Versammlungen, kostete es sehr viel Arbeit diese an ihrem jeweiligen Arbeitsplatz anzusprechen. Der Verband der Textilarbeiterinnen bspw. hatte es viel einfacher. Er konnte vor den Fabriktoren agitieren und erreichte auf einen Schlag viele potentielle Mitglieder. Das wirkmächtigste Mittel der Gewerkschaften, der Streik, kam für die Hausangestellten nicht in Frage, da ihr Arbeitsplatz zugleich auch ihr Wohnort war. Die zeit-, kosten- und arbeitsaufwändige Organisation der Hausangestellten führte dazu, dass die Berufsgruppe auch innerhalb der Gewerkschaften einen schweren Stand hatte. Auf Unterstützung durch die von Männern geführte „Muttergewerkschaft", dem *Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund (ADGB)*, konnte der *Zentralverband* nicht bauen. So verstand sich die Führung des *Zentralverbandes* zwar eindeutig als Teil der sozialistischen Arbeiterbewegung, blieb aber in Teilen ein Fremdkörper im *ADGB*. In der Mitgliederzeitschrift finden sich immer wieder Klagen über das mangelnde Interesse der Muttergewerkschaft. Dies hing zum einen damit zusammen, dass der im Verhältnis zur Größe der Berufsgruppe geringe Organisationsgrad als Problem gesehen wurde. Darüber hinaus standen die Hausgehilfinnen im Verdacht, durch das Leben im Arbeitgeberhaushalt „verbürgerlicht" zu sein.[16] Dieser Gedanke hatte eine lange Tradition und wurde bereits 1891 von Karl Kautsky im Erfurter Programm niedergeschrieben. Hauspersonal, „obwohl es zu den Besitzlosen gehört", sei „kein besonders vielversprechendes Rekrutierungsgebiet für den Sozialismus", es

16 Siehe hierzu bspw. die Klagen der Verbände Danzig und Braunschweig: Zentralorgan, 12. Jg., Nr. 1, Januar 1920, 6; Zentralorgan, 12. Jg., Nr. 12, Dezember 1920, 4.

sei vielmehr „ein Bollwerk der bestehenden Gesellschaft".[17] An dieser Einstellung hatte sich auch im 20. Jahrhundert nur wenig geändert.

Der Organisierung der Hausgehilfinnen im *Zentralverband* standen nicht nur die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen und die Muttergewerkschaft im Wege, sondern zum Teil auch die Angesprochenen selber. Diese seien, so die Verbandszeitung im März 1919, „vom Geist der Zeit"[18] noch nicht genügend berührt und ließen ein entsprechendes Standesbewusstsein und politisches Engagement vermissen. Einzelne Ortsgruppen lösten das Problem pragmatisch und schlossen den Versammlungen grundsätzlich noch einen geselligen Teil an.[19] Die Treffen boten die Möglichkeit für informellen Austausch und Vergnügen und durchbrachen so die häufige Isolation der Hausgehilfinnen. Zahlreiche Berichte aus den Ortsgruppen zeigen, dass die vergnüglichen Abende immer gut besucht waren, hingegen sich bei den politischen Vorträgen die Reihen nach dem anfänglichen revolutionären Schwung immer mehr lichteten. Im Gegensatz zu den konfessionellen Verbänden blieb die Geselligkeit im *Zentralverband* aber immer „ein Mittel zum Zweck"[20] neue Mitglieder zu gewinnen und alte zu binden, während bei den christlichen Gewerkschaften das Miteinander im Mittelpunkt stand.

Der *Zentralverband* musste gegen Widerstände der Muttergewerkschaft und der potentiellen Mitglieder ankämpfen, den stärksten Gegenwind und die härteste Konkurrenz erfuhr er allerdings von den konfessionellen Verbänden.

Vom Aufschwung der Gewerkschaften in der Folge der Novemberrevolution profitierte neben dem *Zentralverband* auch der christliche, überkonfessionelle *Reichsverband*. Bereits wenige Monate nach seiner Gründung im Februar 1919 zählte der *Reichsverband* bereits 14.380 ausschließlich weibliche Mitglieder und 150 Ortsgruppen.[21] Er hatte allerdings ebenso wie der sozialdemokratisch orientierte *Zentralverband* nach der revolutionär geprägten Zeit schnell mit einem Rückgang an Mitgliedern zu kämpfen. So waren 1920 durchschnittlich noch 9.000 Frauen im Verband organisiert.[22] Der *Reichsverband* wandte sich strikt gegen die klassenkämpferischen Ansichten des *Zentralverbandes* und setzte sich für ein vertrauensvolles

17 Kautsky, Karl, 1912: Das Erfurter Programm. Stuttgart[11], 182.

18 Zentralorgan, 11. Jg., Nr. 3, März 1919, 15.

19 Bspw.: Zentralorgan, 10. Jg., Nr. 12, Dezember 1918, 4.

20 Hausangestellten-Zeitung. Organ der Haus- und Wachangestellten, Reichsfachgruppe im Gesamt-Verband der Arbeitnehmer der öffentlichen Betriebe und des Personen- und Warenverkehrs, 8. Jg., Nr. 12, Dezember 1931, 126.

21 Jahrbuch der Berufsverbände 1922, 23, 60, 62; Die Hausangestellte, 1. Jg., Nr. 10, Dezember 1919, 74.

22 Zahlen entnommen aus den jährlichen Berichten der christlichen Gewerkschaften „Die christlichen Gewerkschaften". Hier nach: Schneider, Michael, 1982: Die christlichen

Miteinander ein, was die Verbandsleitung keinesfalls als Unterwerfung missverstanden wissen wollte.[23] Der *Reichsverband* hatte es sich auf die Fahne geschrieben, in einem „versöhnlichen Geiste"[24] zu verhandeln. Ziel der Verbandsarbeit sollten nicht allein materielle Verbesserungen für die Berufsgruppe sein, sondern eine Hebung des Standes und ein Wirken im christlichen Sinne. Die Leitung des Verbandes stellte klar: „Niemals darf das Streben nach hohen Lohn und kurzer Arbeitszeit einzig und allein den ganzen Inhalt unserer Gewerkschaftsbewegung bilden. [...] Gemeinschaftsgefühl statt Eigennutz, Idealismus statt Materialismus, Disziplin, Unterordnung und Ordnungssinn, das muß unsere Losung sein."[25] Das Ziel der Leitung war eine graduelle Verbesserung der Situation, aber kein fundamentaler Wandel des Arbeitsverhältnisses. Die Familie als Kern der Gesellschaft und Hort der Sittlichkeit war in den Vorstellungen des *Reichsverbandes* zentral. Weiterreichende Forderungen der im Haushalt Beschäftigen, z.B. nach einer reglementierten Arbeitszeit, ließen sich mit diesen Vorstellungen nur schwer vereinbaren. Im Gegensatz zum *Zentralverband* wollte der *Reichsverband* Arbeitskonflikte vermeiden. Mit dem Argument, der *Reichsverband* sei Gehilfe der Hausfrauenverbände, sprach der *Zentralverband* ihm die Legitimation ab. Dem deutlich größeren und kämpferischeren *Zentralverband* gelang es gerade in den Jahren 1919 und 1920 vom *Reichsverband* Mitglieder abzuwerben, wie beispielsweise die Ortsgruppe Dresden beklagte: „Wenn da eine aus dem Zentralverband kommt und sagt: 'Euer Verband, das ist ja gar nicht der richtige! Ihr haltet es ja mit den Hausfrauen! Unser Tarif ist ja viel besser!', da meinen manche: 'Das muß doch wahr sein!' und handeln danach. Das ist sehr schmerzlich."[26] Gerade zu Beginn der Weimarer Republik nahmen die Kämpfe zwischen dem *Zentral-* und dem *Reichsverband* viel Raum im Verbandsleben ein und banden Kapazitäten.

Der 1909 gegründete *Verband Katholischer Hausangestellten- und Dienstmädchen-Vereine* hatte sich die berufliche und religiöse Förderung des „dienenden Standes" zum Ziel gesetzt (Krenn 1991).[27] Das Vereinsleben war durch religiöse Erbauung, Vorträge zu Berufsfragen und allgemein Wissenswertem sowie vergnüglichem Beisammensein geprägt. Hauswirtschaftliche Schulungen ergänzten das Angebot des katholischen Verbandes. Den vom *Zentralverband* geforderten Klassenkampf lehnte er ebenso wie der *Reichsverband* strikt ab: „Unsere katholischen Vereine setzen gera-

---

Gewerkschaften 1894–1933. Bonn, 769. Bis 1925 sank die Zahl weiter und pendelte sich bei 3.500 Organisierten ein.

23 Die Hausangestellte, 3. Jg., Nr. 8, August 1921, 29f.

24 Ebd., 1. Jg., Nr. 7, September 1919, 49f.

25 Ebd., 2. Jg., Nr. 2, Februar 1920, 5.

26 Ebd., 2. Jg., Nr. 1, Januar 1920, 5f.

27 Haus und Herd. Organ des Verbandes katholischer Dienstmädchen-Vereine, 12. Jg., Nr. 21, 8. November 1918, 121.

dezu ihren Stolz darein, ihre Mitglieder immer wieder anzuleiten, trotz geringerer Löhne bei weniger zahlungskräftigen, aber hilfsbedürftigen Hausfrauen treu und ausdauernd auszuharren."[28] Das Arbeitsverhältnis sei ein Vertrauensverhältnis, häufig auch ein Erziehungsverhältnis, welches sich nicht mit anderen Tätigkeiten, bspw. in der Fabrik oder im Büro, vergleichen ließe. Eine Gleichstellung gefährde das Familienleben. Die Positionen der katholischen Verbände lagen in vielen Fällen dichter bei denen der Hausfrauenvereine als bei denen des sozialdemokratisch orientierten *Zentralverbandes*.

Die aus den Jungfrauenvereinen hervorgegangene 1926 gegründete *Berufsvertretung der evangelischen Hausgehilfinnen Deutschlands* vertrat ähnliche Positionen wie der katholische Berufsverband. Es ging nur am Rande darum, die Berufsgruppe in offiziellen Gremien und Diskussionen zu vertreten. Vielmehr sollte die *Berufsvertretung* die Möglichkeit bieten, im eigenen religiösen und sittlichen Sinne auf die Frauen einzuwirken. Der Gedanke der göttlichen Berufung spielte bei der *Berufsvertretung der evangelischen Hausgehilfinnen* eine zentrale Rolle. Die Arbeit sei als Dienst an Gott zu verstehen. So hieß es beispielsweise in der Verbandszeitung *Unser Haus* in der Februarausgabe 1927:

> „Welche Freude macht es doch, wenn man berufen ist, zu einem Familienglück auch seine Hilfe beizusteuern! Mit jedem Blick, mit jeder Art, sich zu geben, mit jeder fröhlichen Laune, mit jedem guten Wort darf man ein Stück Seelsorge tun, einen wirklichen Gottesdienst ausrichten, dazu mithelfen, daß die Familie zu einer richtigen Hausgemeinschaft erbaut werde. [...] Man weiß es: 'Meine Stellung ist viel mehr als eine Zufälligkeit, in die ich geraten bin. Gott hat für mich einen Auftrag bereit, das macht mir Lust zur Arbeit, auch im Kleinkram des Tages, und das hält mich aufrecht, auch wenn bittere Erfahrungen kommen.'"[29]

Die Arbeit als Berufung durch Gott beschrieb Max Weber als Berufspflicht, die jedem einzelnen im Sinne der protestantischen Ethik auferlegt sei.[30] Dabei spiele es keine Rolle, welche Bedeutung der Tätigkeit zugeschrieben würde. In Anlehnung an Luther beruhte dies auf dem Gedanken, dass jeder an der Stelle verharren sollte, die ihm Gott zugewiesen habe. Das Streben nach einer besseren Position wäre wider den göttlichen Willen.

Sowohl der SPD nahe *Zentralverband* als auch der christliche, überkonfessionelle *Reichsverband* verstanden sich als gewerkschaftliche Berufsvertretung. Daraus leiteten sie ab, tariffähig zu sein, also das Recht zu besitzen, in Vertretung Tarifverträge abzuschließen. Tarifverträge schlossen auch die evangelische und katholische

---

28 Ebd., 12. Jg. Nr. 19, 8. Oktober 1919, 103.

29 Unser Haus. Fachblatt der Berufsvertretungen der evangelischen Hausgehilfinnen Deutschlands, Februar 1927, 2.

30 Vgl. Weber, Max, 1972: Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie. Tübingen[6], 36.

Berufsvertretung mit den jeweiligen konfessionellen Hausfrauenverbänden ab. Die Hausfrauenverbände, die als Arbeitgeberinnen-Vertretung auftraten, machten sich die Konkurrenz der Gewerkschaften und Berufsvertretungen zu Nutzen und schlossen bevorzugt Tarifabkommen mit den konfessionellen Verbänden.[31] Die hier getroffenen Tarifabkommen fielen für die Hausfrauen zumeist wesentlich günstiger aus als die mit dem sozialdemokratisch gesinnten *Zentralverband*. Die christlichen Berufsvertretungen blieben im Verlauf der Weimarer Republik bei ihren Grundpositionen, öffneten sich aber ein Stück weit auch für die Fragen rund um die Arbeitsbedingungen. Diese Öffnung war in erster Linie der Konkurrenzsituation vor allem in Hinblick auf den sozialdemokratisch orientierten *Zentralverband* geschuldet. Die für alle Gewerkschaften geltende Spaltung in miteinander konkurrierende Richtungsgewerkschaften bewirkte eine starke Schwächung der Vertretung der Hausangestellten. Die insgesamt vier Berufsvertretungen konnten während der Zeit der Weimarer Republik so gut wie keine Verbesserungen erreichen. Seit der Abschaffung des Gesinderechts 1918 wurde ein neues Hausgehilfinnen-Gesetz diskutiert, gelangte aber nie zu einer Abstimmung im Reichstag.

Am Beispiel des Gesetzesvorhabens lässt sich gut nachzeichnen, wie die Hausgehilfinnen im Konflikt mit der Arbeitgeberseite mehr und mehr Macht einbüßten. Zentraler Streitpunkt war die Arbeitszeit. Während der *Zentralverband* für deren Festlegung plädierte, setzten sich die religiösen Verbände für eine Einigung auf eine maximale Arbeitsbereitschaft ein. Hierzu zählten die Arbeitszeit, aber auch die Zeiten, in denen nur wenig oder gar keine Arbeit anfiel. Dies traf beispielsweise auf die Zeit zu, in der nur das Telefon beantwortet werden sollte oder Gäste erwartet wurden. Die Vertreterinnen der Hausfrauenverbände hingegen waren nur zu einer Festlegung der Ruhezeiten bereit. Der erste Entwurf des Vorläufigen Reichswirtschaftsrates aus dem Jahr 1921 sah eine tägliche Arbeitsbereitschaft von 13 Stunden (abzüglich zwei Stunden für Ruhe- und Essenspausen) sowie entsprechend eine Ruhezeit von 11 Stunden vor.[32] Der Antrag wurde vom *Zentralverband* als nicht weitgehend genug und von den Hausfrauenverbänden als zu weitgehend abgelehnt. Einzig der katholische Berufsverband stimmte dafür.[33] Mitte der 1920er Jahre nahm die SPD einen erneuten Anlauf, ein Hausgehilfinnen-Gesetz durchzusetzen. Der daraus resultierende 1928 von Regierungsseite vorgelegte Referentenentwurf führte erneut zu heftigen Diskussionen. Der Entwurf enthielt keinerlei Begrenzung der Arbeitszeit, sondern

31 Dies geschah Anfang 1920 bspw. in Berlin: Die Hausangestellte, 2. Jg., Nr. 2, Februar 1920, 12f.

32 Entwurf eines Hausgehilfengesetzes vom 20. September 1921, Bundesarchiv Berlin, R/401 Nr. 1390.

33 Vgl. Hauschild, Harry, 1926: Der Vorläufige Reichswirtschaftsrat 1920–1926. Berlin, 299.

legte lediglich eine Nachtruhe von 9 Stunden fest. Während zu Beginn der 1920er Jahre noch weitergehende sozialreformerische Ideen Aussicht auf Erfolg hatten, verebbte das reformerische Klima gegen Ende des Jahrzehnts. Nun gingen selbst die 9 Stunden Nachtruhe einigen Hausfrauenverbänden schon zu weit. So schrieb die Vorsitzende des Hannoveraner Hausfrauenvereins Hindenberg-Delbrück: „In einem Haushalt mit kleinen Kindern zum Beispiel müssen selbstverständlich kleine Unterbrechungen der 9stündigen Nachtruhe auch von der Hausgehilfin ertragen werden, ohne dass dafür Schlafstunden am Tage zu gewähren sind."[34] Zur Abstimmung im Reichstag kam auch dieser Gesetzesentwurf nicht (Bridenthal 1983, 246). Dies hing zum einen damit zusammen, dass die Hausfrauenverbände als Arbeitgeberinnen nach dem revolutionären Umschwung schnell wieder die eigene Position stärken konnten. Zum anderen war für die Niederlage der Berufsgruppe die Zersplitterung und Uneinigkeit der unterschiedlichen Berufsverbände verantwortlich. Für die Hausgehilfinnen wirkten sich die Diskussionen der 1920er Jahre ohne eine Entscheidung in zweierlei Weise negativ aus: Zum einen fehlte es nach wie vor an einer gesetzlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses, zum anderen wurden sie mit dem Verweis auf das kommende Hausgehilfengesetz bei anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausgeschlossen. So hatten weder die *Verordnung über die Arbeitszeit* 1923 noch das *Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung* 1927 noch das *Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft* 1927 Gültigkeit für Hausgehilfinnen.[35]

Die rechtliche Absicherung der Hausgehilfinnen blieb prekär und die Löhne stagnierten während der Zeit der Weimarer Republik. Die Parolen der Nationalsozialisten müssen daher für viele im Haushalt arbeitenden Frauen zunächst verlockend geklungen haben. Die Hausgehilfin avancierte – zumindest in der Propaganda – während der Zeit des Nationalsozialismus zum Frauenberuf schlechthin (Wittmann 1981, 40). Kein anderer Beruf ließ sich so gut mit dem NS-Frauenbild vereinen wie der der Hausgehilfin.

Nationalsozialismus

Nach der Ernennung Hitlers zum Reichskanzler rief der der Sozialdemokratie nahestehende *Zentralverband* zum Kampf gegen die „Diktatur einer Partei"[36] auf. Im

34 Hausfrau und Hausgehilfin. Das kommende Hausgehilfengesetz von Berta Hindenberg-Delbrück, ohne Datum, Niedersächsisches Landesarchiv Hannover, Hann. 320 I Nr. 35.

35 „Verordnung über die Arbeitszeit" vom 21. Dezember 1923, RGBl. I (1923), 1249ff.; „Gesetz zur Abänderung der Arbeitszeitverordnung" vom 14. April 1927, RGBl. I (1927), 109ff.; „Gesetz über die Beschäftigung vor und nach der Niederkunft" vom 16. Juli 1927, RGBl. I (1927), 184f.

36 Hausangestellten-Zeitung, 10. Jg., Nr. 3, März 1933, 21.

Einklang mit der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften machte sich der *Zentralverband* für einen legalen Kampf gegen die Regierung Hitlers stark (Schönhoven 2002, 9ff.). Die Ergebnisse der Wahlen am 5. März 1933 zerschlugen auch die letzte Hoffnung, eine weitere Herrschaft der Nationalsozialisten abwenden zu können. Zahlreiche Gewerkschaftshäuser des Verbandes wurden in der Folge beschlagnahmt, Funktionäre und Funktionärinnen wurden verhaftet, Mitglieder traten nach Repressionen und aus Angst aus, Versammlungen wurden gemieden und die noch stattfindenden Treffen standen unter Beobachtung des neuen Regimes.[37] Am Tag nach den offiziellen 1. Maifeiern wurde der *Zentralverband* – wie alle anderen freien Gewerkschaften auch – verboten. Nach der Zerschlagung der freien Gewerkschaften fürchteten die christlichen Verbände um das eigene Fortbestehen. Die Hoffnung des *Reichsverbandes*, durch freiwillige Mitarbeit am „neuen Staat"[38] die eigene Existenz sichern zu können, zerschlug sich schnell: Am 24. Juni 1933 wurden die Gewerkschaftshäuser besetzt und die verbliebenen Funktionärinnen abgesetzt (Siegler 1979, 49). Die evangelische und die katholische Vereinigung bestanden noch bis 1936, mussten aber etliche Einschränkungen hinnehmen. Sie bekamen die Auflage, sich allein mit religiösen Fragen und nicht mit Fragen des Berufsstandes zu beschäftigen. Haushaltskurse, die zuvor einen Großteil des Angebots ausgemacht hatten, durften beispielsweise nur noch von der *Deutschen Arbeitsfront* (DAF) angeboten werden.

Die *DAF* wurde nach der Zerschlagung der freien Gewerkschaften am 10. Mai 1933 gegründet. Die von Robert Ley geleitete Organisation hatte zum Ziel, sowohl die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als auch die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vertreten. Die Hausgehilfinnen wurden zunächst im *Deutschen Heimarbeiter- und Hausgehilfenverband* und nach Umstrukturierungen im Frühjahr 1934 als *Reichsfachgruppe Hausgehilfen* im *Frauenamt* der *DAF* organisiert. Die ersten Monate nach der Gründung der Arbeitsfront waren gekennzeichnet durch Ausrichtungs- und Machtkämpfe (Schneider 1999, 169f.). In der Frühphase der Organisation hatten noch die Kräfte Einfluss, die den sozialistischen Ansatz – vor allem vertreten durch die Nationalsozialistischen Betriebszellenorganisationen (NSBO) (Mai 1983, 573ff.) – stärker in den Vordergrund rücken wollten. Es sollte der Eindruck entstehen, dass endlich die Zersplitterung in Richtungsgewerkschaften überwunden sei und die Arbeiterschaft gegenüber den Arbeitgebern gestärkt werde. Dies zeigt sich auch bei der Werbung der Hausgehilfinnen für die Arbeitsfront, wie ich beispielhaft an der Region Hannover-Braunschweig-Lüneburg darstellen möchte.[39]

---

37 Ebd. 9. Jg., Nr. 6, Juni 1932, 30f.

38 Die Hausgehilfin, 15. Jg., Nr. 5, Mai 1933, 17.

39 Die Auswahl der Region ergibt sich aus der Quellenlage. Die Unterlagen sowohl der Hausgehilfinnenverbände als auch der Hausfrauenvereine sind häufig nicht überliefert. Eine Ausnahme bildet der Landesverband der Hausfrauenvereine Hannover-Braunschweig,

Die Lüneburger Zeitung berichtete über eine gut besuchte Werbeveranstaltung, die am 19. Oktober 1933 stattfand:

> „Der Redner [Eichhorn, Bezirksleiter der DAF, M. W.] schilderte dann die Verhältnisse im Hausgehilfinnenstande und geißelte dabei mit harten, aber berechtigten Worten viele Mißstände, die daraus entstehen, daß nicht alle Hausfrauen sich der Verantwortung bewußt sind, die ihnen die Beschäftigung eines jungen Menschen auferlegt – wenn 80 Prozent der Prostituierten von den Hausgehilfinnen gestellt werden, so ist dies nicht die Schuld der Hausgehilfinnen, sondern Schuld der unverantwortlichen Hausfrauen."[40]

Die Werberede wurde nicht nur in Lüneburg gehalten, sondern in vielen kleineren und größeren Städten Niedersachsens. Den zentralen Hausfrauenbund in Hannover erreichten zahlreiche Beschwerden aus den unterschiedlichsten Städten über die scharfen Angriffe auf die Hausfrauen. So berichtete unter anderem eine aufgebrachte Hausfrau in einem Brief an den *Reichsverband Deutscher Hausfrauenvereine* in Hannover von einer Veranstaltung, die am 1. Oktober 1933 in Uelzen stattgefunden hatte. Bei dieser sei gesagt worden:

> „Die Hausfrauen heute könnten oft nicht mehr als ihren Mercedes Benz fahren, Tennis spielen und Cigaretten rauchen. Und dann hätte der 'gnädige Herr' und die 'gnädige Frau' mindestens eine Erholung von 4 Wochen nötig, um sich von der Arbeit zu erholen, die die Mädchen geleistet hätten! Die Hausfrauen sollten sich lieber auf den Hosenboden, pardon Schlüpferboden, setzen und was lernen."[41]

Der Landesverband der Hausfrauenvereine Hannover-Braunschweig wandte sich entschieden gegen diese Art der Werbung. In einem Brief an den Leiter der *DAF* im Bezirk Niedersachsen verwies die Vorsitzende Bertha Hindenberg-Delbrück auf die erfolgreiche Arbeit der Hausfrauenvereine, die stets auf ein friedliches Miteinander mit den Hausgehilfinnen gesetzt hätten. Man hätte beim Machtantritt der Nationalsozialisten darauf vertraut,

> „daß an Stelle jahrelanger marxistischer Verhetzung der Hausgehilfinnen gegen die Hausfrauen nun durch die nationalsozialistische Regierung der von uns seit jeher vertretende Gedanke des gemeinsamen Dienstes von Hausfrau und Hausgehilfin an der Familie getreten [sei]".[42]

---

dessen umfangreiche Unterlagen im Niedersächsischen Landesarchiv Hannover einzusehen sind.

40 Den Artikel legte die Vorsitzende des häuslichen Lehrlingswesens in Lüneburg, Maria Schmidt, ihrem Beschwerdebrief über das Vorgehen der DAF vom 21. Oktober 1933 an den Reichsverband Deutscher Hausfrauenverbände e. V. bei. Niedersächsisches Landesarchiv Hannover, Hann. 320 I Nr. 36.

41 Brief von Anna Thiermann an Berta Hindenberg-Delbrück vom 26. Oktober 1933. Niedersächsisches Landesarchiv Hannover, Hann. 320 I Nr. 36.

42 Brief von Berta Hindenberg-Delbrück an Karl Heinrich Carius (Leiter der DAF im Bezirk Niedersachsen) vom 19. Oktober 1933. Niedersächsisches Landesarchiv Hannover, Hann.

Statt sich der propagierten Überwindung der Klassen anzuschließen, würde aber nun der *Deutsche Heimarbeiter- und Hausgehilfenverband* gegen die Hausfrauen hetzen und es „gibt [...] schlimmere Verhältnisse, als mit dem Zentralverband".[43] In der Frühphase des Nationalsozialismus gab es vor allem Konflikte zwischen der *DAF* als Vertretung der Hausgehilfinnen und den Hausfrauenverbänden als Repräsentanten der Arbeitgeberseite. Die Auseinandersetzungen ließen sich jedoch nicht mit der propagierten 'Volksgemeinschafts'-Ideologie vereinbaren und der Einfluss des linken Flügels der NSDAP wurde zurückgedrängt. Seit dem Jahr 1934 schlug die *DAF* versöhnlichere Töne an und legte alle Konflikte bei.

Über 80.000 Hausangestellte, so die NS-Propaganda, traten in den ersten Monaten der nationalsozialistischen Herrschaft von den freien und konfessionellen Gewerkschaften und Verbänden zur *DAF* über bzw. traten überhaupt erstmals einem Verband bei. Bis zum 1. Oktober 1934 seien bereits 145.000 Hausgehilfinnen Mitglied geworden, ein Jahr später hatte sich die Zahl auf 380.000 organisierte Haugehilfinnen gesteigert, um dann im Oktober 1937 bei über 550.000 Mitgliedern anzukommen.[44] Der Anteil der Hausgehilfinnen, die organisiert waren, konnte von 6 auf ca. 50 Prozent gesteigert werden, wobei ein Großteil der Beitritte aufgrund des großen Drucks zustande kam. Weder zuvor noch danach waren jemals so viele Hausgehilfinnen 'organisiert'. Genützt hat es ihnen allerdings wenig. Für die arbeitsrechtlichen Belange war nicht die *DAF* verantwortlich, sondern die 1933 eingesetzten *Treuhänder der Arbeit*. Diese waren sowohl für die Vertretung der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmer zuständig. Arbeitskonflikte sollte es nicht mehr geben. Die Treuhänder der einzelnen Reichsteile erließen in den Jahren 1934 und 1935 überall *Richtlinien für Hausgehilfen* (Schulz 1961, 119). Diese sahen vor, dass die Arbeitszeit „in der Regel" 10 Stunden betragen sollte. Mit dem Jahr 1934 setzte ein Mangel an Hausgehilfinnen ein, der zu einer Steigerung der Löhne führte. Den Nationalsozialisten war aber daran gelegen, dass sich möglichst viele Haushalte eine Hausgehilfin leisten konnten. Nur so sei gewährleistet, dass keine Frau sich aufgrund einer zu großen Belastung vom Kinderkriegen abhalten ließe. Die Treuhänder gaben daher ab 1939 Höchstlöhne vor.[45] Mit den Anordnungen über den Höchstlohn bestanden erstmals reichsweit verbindliche Lohnhöhen, allerdings auf unterstem Niveau und

320 I, Nr. 71.

43 Brief von Berta Hindenberg-Delbrück an Maria Jecker vom 6. November 1933. Niedersächsisches Landesarchiv Hannover, Hann. 320 I Nr. 36.

44 Der deutsche Haushalt. Fachliches Schulungsblatt der Deutschen Arbeitsfront, 5. Jg., Nr. 1, Januar 1937, 1.

45 Bspw.: Anordnung über Höchstlöhne für Haushälterinnen, Hausgehilfinnen, Hauswirtschaftliche Lehrlinge, Pflichtjahrmädchen, Aufwartungen, Waschfrauen, Flickerinnen und Hausplätterinnen im Wirtschaftsgebiet Niedersachsen; Anordnung des Reichs-

entgegen der wirtschaftlichen Interessen der Berufsgruppe der Hausgehilfinnen. An den prekären Arbeitsbedingungen und der mangelnden rechtlichen Absicherung änderte sich auch nach 1945 zunächst kaum etwas.

Bundesrepublik

Aus der Schwäche der Gewerkschaften zum Ende der Weimarer Republik zogen die früheren Funktionäre und Funktionärinnen die Lehre, statt einer erneuten Zersplitterung in viele Einzelgewerkschaften auf eine Einheitsgewerkschaft zu setzen. 1949 gründete sich der *Deutsche Gewerkschaftsbund* mit insgesamt 16 darin vertretenen Einzelgewerkschaften. Hausgehilfinnen wurden in der *Industriegewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten (NGG)* organisiert (Blaschke 2008, 179). Bei der Gründung der *IG NGG* gab es zahlreiche Stimmen gegen die Aufnahme der Hausangestellten. Diese, so gab ein Delegierter auf dem Vereinigungsgewerkschaftstag 1949 zu Protokoll, seien „nur zusätzliche Arbeit" und brächten „keinerlei Erfolg" für die Gewerkschaft.[46] Trotz der Gegenstimmen wurden die Hausgehilfinnen Teil der *IG NGG*.

Die Statistiker der *IG NGG* führten die Hausgehilfinnen unter den „übrigen Wirtschaftsgruppen", daher lassen sich über die Größenordnung der organisierten Hausgehilfinnen nur vage Aussagen treffen. Bis 1951 hätten sich, so die Schätzung des Kölner Abgesandten auf dem ersten ordentlichen Gewerkschaftstag, „höchstens 1000" Hausangestellte unter dem Dach der *IG NGG* versammelt.[47] Insgesamt hatte die Gewerkschaft zu diesem Zeitpunkt etwas mehr als 250.000 Mitglieder, die im Haushalt Tätigen machten gerade mal 0,5 Prozent aus.[48] Die Hausgehilfinnen blieben innerhalb der Gewerkschaft, wie schon in der Zeit der Weimarer Republik, eine Randgruppe.

Die Gewerkschaft hatte mit den altbekannten Problemen zu kämpfen: Die Hausangestellten waren schwer zu erreichen und hatten – bedingt dadurch, dass die Arbeit im Haushalt für einen Großteil nur ein Zwischenschritt zu einer anderen Tätigkeit darstellte – auch nur wenig Interesse an einem gewerkschaftlichen Engagement. Darüber hinaus sahen es auch in den 1950er Jahren viele Arbeitgeberinnen nicht

---

treuhänders der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Niedersachsen vom 24. August 1942, Niedersächsisches Landesarchiv Hannover, Hann. 275 Nr. 177.

46 Protokoll über die Verhandlungen des Vereinigungs-Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten für das Gebiet der amerikanisch, britisch und französisch besetzten Zonen Deutschlands in München vom 24. bis 26. Mai 1949, 80.

47 Protokoll über die Verhandlung des ersten ordentlichen Gewerkschaftstages der Industriegewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten vom 28. bis zum 1. Juni 1951, 181.

48 Ebd., 51.

gerne, wenn sich ihre Angestellte organisierte und für bessere Arbeitsbedingungen kämpfte.

Zu Beginn der 1950er Jahre waren die Hausangestellten die einzig verbliebene Berufsgruppe, für die es keine arbeitsrechtlichen Bestimmungen gab. Die *IG NGG* setzte sich vor allem für die größeren Berufsgruppen ein und engagierte sich wenig für die Hausangestellten. Auf der Landesfrauenkonferenz am 5. Juni 1952 in München kritisierte eine Delegierte: „In den vergangenen Jahren hat sich niemand in dem Masse [sic!] damit [mit der Situation der Hausgehilfinnen, M. W.] beschäftigt, wie es hätte sein müssen, weil Sachbearbeiter nicht da waren und die Kolleginnen das immer so am Rande liegend betrachtet haben."[49] Die Lage veränderte sich als Elisabeth Ostermeier 1954 als geschäftsführendes Mitglied in den Bundesvorstand aufrückte und sich der Berufsgruppe der Hausgehilfinnen annahm. Am 6. Juli 1955 wurden erstmals in einem Manteltarifvertrag Bestimmungen über die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses festgehalten. Verhandlungspartner waren der *Deutsche Hausfrauenbund*, vertreten von ihrer Vorsitzenden Fini Pfannes, und die *NGG*[50], vertreten durch Elisabeth Ostermeier.[51] Alle Diskussionen, die dem Abschluss folgten, drehten sich um den darin erstmals festgehaltenen Achtstundentag bei einer Sechstagewoche. Im Bericht des *Spiegel* war von einer „einhelligen Empörung"[52] die Rede, die der Vertrag ausgelöst hätte. Der Achtstundentag, über Jahrzehnte das Symbol für die Gleichstellung des häuslichen Arbeitsverhältnisses mit anderen Berufen, stelle etwas „in der Hauswirtschaft noch nie Dagewesenes" (Schulz 1961, 190) dar. Damit der Vertrag nicht nur für diejenigen galt, die Vertragsparteien waren, strebte die Führung des *Deutschen Hausfrauenbundes* und die der *NGG* die Allgemeinverbindlichkeitserklärung an. Hiermit konnten sie sich allerdings nicht durchsetzen. Zahlreiche Frauenorganisationen und der seit 1945 wieder aktive katholische Hausgehilfenverband sprachen sich gegen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung aus (Schulz 1961, 192). Sie argumentierten, wie auch schon ihre Vorgängerinnen in den 1920er Jahren: Das Arbeitsverhältnis stelle in erster Linie ein Vertrauensverhältnis dar und die Hausgehilfin leiste einen Dienst für die Familie. Dieser Dienst lasse sich nicht in einen Achtstundentag pressen.

---

49 Protokoll der Landesfrauenkonferenz des Industriegewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten am 5. Juni 1952 im Gewerkschaftshaus München, 11f.

50 Ab 1954 strich die Gewerkschaft den Vorsatz „Industrie" im eigenen Namen und nannte sich „Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten" (NGG).

51 Vgl. hierzu den Bericht von Elisabeth Ostermeier auf der 1. Bundesfrauenkonferenz des NGG im September 1955 in Bielefeld, Protokoll der 1. Bundesfrauenkonferenz der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, Bielefeld 16.–18. Dezember 1955, 58ff.

52 Der Spiegel 51/1955 vom 14. Dezember 1955, 22ff.

Der katholische Berufsverband lehnte den ausgehandelten Manteltarifvertrag ab und erarbeitete daher einen eigenen Tarifvertrag, der am 15. April 1958 gemeinsam mit der Hausfrauenvereinigung des *Katholischen Deutschen Frauenbundes* abgeschlossen wurde. Dieser sei in „familiengerechter Sicht den Besonderheiten und dem Treue-Vertrauens-Verhältnis in der Hauswirtschaft“[53] angemessen. Statt des Achtstundentages war hierin eine Arbeitszeit von zehn Stunden festgehalten. Der 1958 abgeschlossene Tarifvertrag war der Auslöser eines jahrelangen Rechtsstreits mit der *NGG*, der erst 1964 endgültig vor dem Bundesverfassungsgericht geklärt wurde. Im September 1958 klagte die *NGG* gegen den *Berufsverband katholischer Hausgehilfinnen*, da sie diesen nicht als tariffähig ansah. Er sei sowohl von der Arbeitgeberseite als auch von der Kirche abhängig und bekenne sich zudem nicht zum Streik als Mittel des Arbeitskampfes. Der katholische Verband klagte sich durch drei Instanzen und verlor jeweils. Erst in vierter und letzter Instanz erhielt er am 6. Mai 1964 vor dem Bundesverfassungsgericht Recht. Dieser „Krieg in der Küche“[54], wie *Der Spiegel* im April 1962 titelte, war auch über die Berufsgruppe hinaus von Bedeutung. Das Bundesverfassungsgericht hielt erstmals fest, dass die Streikbereitschaft keine Voraussetzung für die Tariffähigkeit darstellt.[55]

Der lange Gerichtsstreit zwischen der *NGG* und dem *Berufsverband katholischer Hausgehilfinnen* resultierte aus dem Konkurrenzverhältnis der beiden. Die *NGG* sah sich in der Nachfolge des *Zentralverbandes*, der katholische Verband war der einzige, der noch von den konfessionellen Vereinigungen übrig geblieben war.[56] Mit seinen über 30.000 Mitgliedern war der katholische Zusammenschluss sehr viel größer als die Abteilung Hauswirtschaft innerhalb der *NGG*.[57] Letztere wollte sich daher vom katholischen Verband nicht ihr ureigenes Gebiet, die gewerkschaftliche Vertretung, streitig machen lassen und damit Gefahr laufen, nicht mehr als erster

---

53 Katholische Hausgehilfinnen tagen in Bonn. Verbandstag des Berufsverbandes der katholischen Hausgehilfinnen in Deutschland vom 23. bis zum 25. September 1955, München 1955, 19.

54 Der Spiegel 11/1962 vom 11. Mai 1962, 49ff.

55 Urteil des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Mai 1964 auf die mündliche Verhandlung vom 26. Februar 1964, 1 BvR 79/62; vgl. auch: Der Kampf um die Tariffähigkeit. Eine Abenteuergeschichte in Fortsetzungen. In: 90 Jahre bkh. Verbandsgeschichte von 1907–1997, hrsg. vom Berufsverband katholischer Arbeitnehmerinnen in der Hauswirtschaft in Deutschland e. V., 1997, 41f.

56 Bis Mitte der 1950er Jahre wird in wenigen Quellen noch die Berufsgemeinschaft der Evangelischen Hausangestellten in Deutschland erwähnt, über die sich aber keinerlei weitere Informationen finden ließen.

57 Katholische Hausgehilfinnen tagen in Bonn. Verbandstag des Berufsverbandes der katholischen Hausgehilfinnen in Deutschland vom 23. bis zum 25. September 1955. München 1955, 62.

und einziger Ansprechpartner bei Fragen rund um die rechtliche Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zu gelten. Ähnlich wie in der Zeit der Weimarer Republik verliefen die Konfliktlinien in den 1950er und 1960er Jahren sowohl zwischen den Verbänden der Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmerinnen als auch zwischen den Berufsvertretungen.

Schluss

Hausgehilfinnen blieben, so ließe sich die Geschichte ihrer gewerkschaftlichen Organisation seit 1918 zusammenfassen, ein Fremdkörper in der Gewerkschaftsbewegung. Dies hing eng mit den Eigenheiten des Arbeitsverhältnisses zusammen. Der Beruf der Hausgehilfin war gekennzeichnet durch eine Zwitterstellung. Auf der einen Seite handelte es sich um ein Lohnverhältnis. Gleichzeitig war die Beschäftigte durch das Wohnen im Arbeitgeberhaushalt auch stark in das Familienleben verwickelt. Die starke Abhängigkeit von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen sowie die langen Arbeitszeiten machten es schwer, sich gewerkschaftlich zu engagieren. Klassische gewerkschaftliche Themen, z.B. die Mitbestimmung im Betrieb, hatten zudem für die Hausgehilfinnen keine Relevanz. Der niedrige Organisationsgrad der Berufsgruppe wiederum bedeutete für die leitenden Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter eine schwache Legitimierung in Verhandlungen. Zudem waren die bürgerlichen Hausfrauenverbände während des gesamten Untersuchungszeitraums einflussreich und ließen sich nur langsam von der Notwendigkeit weiterreichender gesetzlicher Regelungen überzeugen. Die Konflikte zwischen den Berufsvertretungen schwächte die Position der Hausgehilfinnen zusätzlich.

Bis heute ist es den Gewerkschaften nicht gelungen, Hausangestellte in größerem Umfang zu organisieren. Während gerade in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts viele Hausangestellte vom Land kamen, stammen viele heutige Beschäftigte im Haushalt aus anderen, schlechter gestellten Ländern (Lutz 2008). Mit den Arbeitsstellen wechseln sie teilweise nicht nur die Arbeitgeberschaft, sondern auch die Länder. Insofern ist zu fragen, ob es heute nicht vielmehr eines internationalen Netzwerks aus Gewerkschaften, NGOs und Hausangestellten-Bündnissen bedarf als einer nationalen Gewerkschaft.

Literatur

Blaschke, Sabine, 2009: Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München.

Bridenthal, Renate, 1983: Class Struggle around the Hearth: Women and Domestic Service in the Weimar Republic. In: Dobkowski, Michael N./Wallimann, Isidor (Hg.): Towards the Holocaust. The Social and Economic Collapse of the Weimar Republic. Westport/London, 243-264.

Krenn, Dorit-Maria, 1991: Die christliche Arbeiterbewegung in Bayern vom Ersten Weltkrieg bis 1933. 1991. Mainz.

Lutz, Helma, 2008: Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen[2].

Mai, Gunther, 1983: Die nationalsozialistische Betriebszellenorganisation. Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Nationalsozialismus. In: Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte, 31. Jg., Heft 4, 573-613.

Schneider, Michael, 1982: Die christlichen Gewerkschaften 1894–1933. Bonn.

–, 1999: Unterm Hakenkreuz. Arbeiter und Arbeiterbewegung 1933–1939. Bonn.

Schönhoven, Klaus, 2002: Die Gewerkschaften in der Zeit des Nationalsozialismus. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Bd. 53, 8-15.

Schulz, Selke, 1961: Die Entwicklung der Hausgehilfinnen-Organisationen in Deutschland. Tübingen.

Siegler, Albrecht, 1979: Die Lohnpolitik der christlichen Gewerkschaften Deutschlands (1894–1933). Ludwigshafen.

Wierling, Dorothee, 1987: Mädchen für alles. Arbeitsalltag und Lebensgeschichte städtischer Dienstmädchen um die Jahrhundertwende. Bonn.

Wittmann, Inge, 1981: „Echte Weiblichkeit ist ein Dienen" – Die Hausgehilfin in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus. In: Frauengruppe Faschismusforschung (Hg.): Mutterkreuz und Arbeitsbuch. Zur Geschichte der Frauen in der Weimarer Republik und im Nationalsozialismus. Frankfurt am Main, 14-48.

Robert Wolff

Frauenemanzipation als kollektiver Lernprozess – Die Frauengruppe des „Revolutionären Kampfes"

1. Einleitung

Als das kritische Ereignis, das die Entstehung der Neuen Frauenbewegung einleitete, wird häufig der Tomatenwurf von Sigrid Rüger im Rahmen der 23. Delegiertenkonferenz des *Sozialistischen Deutschen Studentenbundes* (SDS) am 13. September 1968 in Frankfurt am Main bezeichnet (vgl. u.a. Wischermann 2018, 63; Siegfried 2018, 105; Karcher 2018, 48; Notz 2018, 17-19). Als die SDS-Männer im Anschluss an die Rede Helge Sanders, in der sie u.a. das Private für politisch erklärte sowie die Anerkennung weiblicher Perspektiven und Handlungsräume im Kontext der Revolte einforderte, nicht auf die Inhalte ihrer Rede eingingen und nach der Mittagspause ohne Diskussion im Programm fortfahren wollten, stand Rüger auf, bewarf die männlichen SDS-Mitglieder mit Tomaten und traf dabei Hans-Jürgen Krahl. Im „Frauenjahrbuch '75", herausgegeben von „Frankfurter Frauen", wurde der „Tomatenwurf " vorsichtig als „erste Ankündigung einer neuen deutschen Frauenbewegung" bezeichnet (Frankfurter Frauen 1975, 15). Dieser „Funke im Pulverfass", wie Rüger ihre Aktion in der Rückschau bezeichnete (Heckmann-Janz 2018), der als Kulminationspunkt enttäuschter emanzipatorischer Erwartungen von Frauen innerhalb des SDS gelesen werden kann, breitete sich wie ein Lauffeuer über die gesamte Bundesrepublik Deutschland aus und führte zur sofortigen Gründung von studentischen Weiberräten und anderer Formen kollektiver Organisierung von Frauen (Kasper 2019, 73).

Ulla Wischermann (2018, 63) schlussfolgert aus den weiteren Entwicklungen, dass u.a. die Verbindung aus eruptivem Aktionismus und der Etablierung der Parole „Das Private ist politisch" dazu führte, dass sich weibliche Formen der Selbstorganisation etablierten und kollektive Lernprozesse in Gang gesetzt wurden, die „Frauen zu Selbstbestimmung und Autonomie befähigen sollte[n]". Alice Schwarzer stellte für Frankfurt am Main fest, dass der dortige provokative Protest der aufkeimenden Frauenbewegung half, ihren Zorn gegen patriarchale Strukturen sowohl im SDS als auch in der Gesellschaft zum Ausdruck zu bringen (1983, 40-41). Katharina Karcher (2018, 56) weist in ihrer Monografie zur Aufarbeitung der Geschichte militanter linker Frauengruppen in Westdeutschland zurecht darauf hin, dass es bisher für die späten 1960er Jahre in

Frankfurt am Main und in anderen Städten Westdeutschlands wenige Versuche einer historischen Aufarbeitung linker Frauengruppen gab. Die bis dato ausgebliebene geschichtswissenschaftliche Betrachtung linker Frauengruppen lässt sich teilweise auch für die 1970er Jahre feststellen. Aus diesem Grund fordert Christina von Hodenberg für zeithistorische Forschungen eine Berücksichtigung weiblicher Perspektiven und die Integration von „doing gender" in die noch zu entwickelnden zeitgeschichtlichen Masternarrative der Bundesrepublik Deutschland (Hodenberg 2019, 105).

Die Entstehung und Institutionalisierung der Neuen Frauenbewegung war, folgt man der These Bernhard Gottos, geprägt von „regelrechte[n] Erwartungs- und Enttäuschungszyklen" (Gotto 2018, 143). Diese „Erwartungs- und Enttäuschungszyklen" waren verbunden mit politischen Suchbewegungen, immer neuen Hoffnungen und herben Enttäuschungen. Dazu gehörte auch der studentische Betriebsinterventionismus der frühen 1970er Jahre. Als ein bisher nur als „Anekdote erzähltes Phänomen" beschreibt Knud Andresen in einer Rezension zu Jan Ole Arps Monografie „Frühschicht. Linke Fabrikintervention in den 70er Jahren" den als „Akt der Selbstproletarisierung" bezeichneten Weg der studentischen Betriebsinterventionen in der Bundesrepublik Deutschland (Andresen 2011). Dazu zählte auch eine, bis auf wenige Ausnahmen (vgl. u.a. Kasper 2019, 53-55, 96 u. 135-136; Karcher 2018, 58; Kasper 2016, 50; Arps 2011, 106; Siemens 2006, 209-216; Kraushaar 2004, 109) weitestgehend in Vergessenheit geratene Form der kollektiven weiblichen Selbstorganisation in Betrieben in Frankfurt am Main: die *Frauengruppe des Revolutionären Kampfes*. Die autonome Frauenbetriebsgruppe bei Neckermann und später u.a. bei der Allianz-Versicherung versuchte durch kollektive Lernprozesse die Arbeiterinnen in den Betrieben zu politisieren und für die Verbesserung ihrer Arbeitsverhältnisse zu kämpfen. Ziel der Frauen war es, als politisch bewusste Individuen anerkannt zu werden und sich gegenseitig sowie die Arbeiterinnen mithilfe von kollektiven Emanzipationsprozessen zu unterstützen.

Dieser Aufsatz verortet die Frauengruppe des Revolutionären Kampfes (FRK) im Kontext der in Entstehung befindlichen Neuen Frauenbewegung sowie der zumeist studentischen „revolutionären Betriebsarbeit". Gefragt wird, aus welchen Gründen die Gruppe gegründet, welche Ziele mit der Gruppenbildung formuliert und welche Organisations- und Protestformen von den Akteurinnen angewendet wurden. Die Frauen entwickelten dabei sehr unterschiedliche Wahrnehmungen von den innerbetrieblichen Tätigkeiten und den soziostrukturellen Umfeldern im Rahmen der Betriebsarbeit. Die Bewertungen des eigenen Handelns im Kontext der Betriebsarbeit, die damit verbundenen teils starken psychischen und physischen Belastungen sowie die daraus resultierenden Erfolgs- und Enttäuschungserfahrungen sollen in der nachfolgenden Analyse beschrieben werden. Ziel des Aufsatzes ist es, die kollektiven Lernprozesse weiblicher Selbstorganisation im betriebsinterventionistischen Kontext Anfang der 1970er Jahre sichtbar zu machen und zu zeigen, welche Auswirkungen

die Erfahrungen der Betriebsarbeit auf die weiteren Lebenswege der Akteurinnen hatten. Die FRK wird dabei als soziale Bewegungsorganisation (Kriesi 1992, 85) an der Schnittstelle zwischen der Herausbildung autonomer weiblicher Gruppen, Strukturen sowie Netzwerke und der Institutionalisierung der Neuen Frauenbewegung (u.a. Bewegungsassoziationen, Frauenzentren, Zeitschriften) verstanden. Die zumeist studentischen Akteurinnen werden in Anlehnung an die Forschungsthesen von Ingrid Gilcher-Holtey als „feministische Intellektuelle" und „eingreifende Denkerinnen" interpretiert, die innerhalb der Neuen Frauenbewegung öffentlich als Gruppe auftraten, um das Wort zu ergreifen und praktisch für die Emanzipation von Frauen Stellung bezogen. Nach dem Vorbild der kollektiven Arbeitsweise der Avantgarde verzichteten die Frauen in diesem Kontext auf die Kenntlichmachung individueller Autorenschaft und rückten die Maxime der Selbstartikulation statt einer Stellvertreterpolitik in den Mittelpunkt ihres politischen Engagements (Gilcher-Holtey 2015, 8-9).

Bei der Aufarbeitung der Geschichte der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes werden neben der aktuellen Forschungsliteratur erstmals unveröffentlichte Protokolle, Diskussionspapiere und weitere schriftliche Materialien der FRK ausgewertet, die sich im Privatbesitz ehemaliger Akteurinnen befinden und für die nachfolgende Analyse zur Verfügung gestellt wurden.[1] Zusätzlich wurden die Archivalien durch Interviews mit ehemaligen Akteurinnen der FRK ergänzt. Insgesamt wurden drei qualitative Interviews anhand von Leitfäden durchgeführt. Der Leitfaden umfasste Fragen zur jugendlichen Sozialisation, zur Politisierung in den 1960er Jahren, zur Partizipation an der „68er-Bewegung" sowie zum Engagement in Stadteil-, studentischen Basis- und Frauengruppen vor dem Eintritt in die FRK. Die Interviews umfassten einen Zeitraum zwischen sechzig und einhundertachtzig Minuten und wurden schriftlich protokolliert. Anschließend wurden die Gesprächsinhalte paraphrasiert, thematisch geordnet und einzelne Textpassagen der verschiedenen Interviews miteinander verglichen. In einem weiteren Schritt wurden die Ergebnisse unter Einbezug theoretischer Studien konzeptualisiert, tiefergehend interpretiert und mit den Primärquellen abgeglichen. Die interviewten Frauen waren über einen langen Zeitraum engagierte Mitglieder der FRK, die selbst aktiv Betriebsarbeit bei Neckermann durchführten. Ihre Erfahrungen im Rahmen der Betriebsarbeit unterscheiden sich drastisch voneinander, sodass sowohl von persönlichen und gruppenbezogenen Erfolgen als auch von Rückschlägen berichtet wurde. Die Erinnerungen der Frauen

1 Alle in diesem Aufsatz zitierten Archivalien, die sich im Privatbesitz ehemaliger Akteurinnen der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes befinden, können zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und Standards sowie zur Sicherung der wissenschaftlichen Nachvollziehbarkeit beim Autor als Kopie eingesehen werden. Einige Quellen sind auch im Internet abrufbar (Allianz-Frauengruppe Ffm 1974; Bender 1973).

ergänzten die Vermittlung des Wissens durch die schriftlichen Quellen der FRK und halfen bei der Kontextualisierung von unklaren Inhalten der Quellen.

2. Emanzipative Subjektwerdung durch kollektive weibliche Lernprozesse? – Vom Tomatenwurf zur Frauengruppe des Revolutionären Kampfes

Der erste *Frankfurter Weiberrat* gründete sich kurz nach dem Tomatenwurf von Sigrid Rüger und den anschließenden intensiven Diskussionen im Wintersemester 1968/69 (u.a. Hodenberg 2019, 93-94; Dehnavi 2013, 41). Dass für die Frauen des Weiberrates der männlich dominierte SDS weiterhin der entscheidende politische Bezugspunkt war, wurde deutlich, als auf der 24. Delegiertensitzung des SDS vom 17. bis 19. November 1968 in Hannover der „Rechenschaftsbericht des Weiberrats der Gruppe Frankfurt" vorgestellt wurde. Auf dem Flugblatt waren über einer nackten Frau, die ein Beil in der Hand hielt, die Penisse männlicher SDS-Mitglieder wie Jagdtrophäen aufgereiht. Berühmtheit erlangte der Aufruf am Textende des Flugblattes: „Befreit die sozialistischen Eminenzen von ihren bürgerlichen Schwänzen!" (vgl. Schulz 2002, 88-89). Für Michaela Wunderle, Mitinitiatorin der Aktion und späteres Gründungsmitglied der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes, war jedoch ein anderer Satz im Text von besonderer Bedeutung. Denn nach einer assoziativ aneinander gereihten Zuschreibung dessen, was Frauen seien, stand die Parole: „Frauen sind anders!" Zu verstehen sei dies als Beginn der Suche nach einer eigenen autonomen Identität gewesen (Interview Wunderle, 07. Februar 2019). Es ging demnach einem Großteil der Frauen darum, es nicht dabei zu belassen, die Männer zum primären Feindbild zu erklären (Siegfried 2018, 106). Ziel der Frauen war es vielmehr, zusammen mit den Männern des SDS die „spezifische Problematik der Frauen" (Interview Wunderle, 07. Februar 2019) in den Fokus der politischen Arbeit zu rücken. Für Helge Sanders bedeutete dies, wie sie in ihrer Rede im Rahmen der 23. Delegiertenkonferenz am 13. September 1968 des SDS in Frankfurt am Main deutlich machte, nichts anderes „als jahrelang verdrängte Konflikte endlich im Verband zu artikulieren" (Frankfurter Frauen 1975, 10). Laut Kristina Schulz (2002, 89) beeinflussten und beschleunigten die revoltierenden Frauen durch ihre Aktionen und Forderungen den Zerfall des in Auflösungserscheinungen befindlichen SDS zusätzlich. Infolge unterschiedlicher Ansichten zur inhaltlichen Ausgestaltung und aufgrund zwischenmenschlicher Diskrepanzen löste sich der erste Frankfurter Weiberrat nach nur wenigen Monaten auf (Frankfurter Frauen 1975, 18). Der SDS-Bundesverband wurde am 21. März 1970 im Frankfurter Studierendenhaus durch Akklamation ebenfalls aufgelöst.

Die 1969/1970 gegründete Betriebsprojektgruppe Frankfurt am Main (BPG) wird von Sebastian Kasper (2016, 50) als direktes Zerfallsprodukt der Außerparlamen-

tarischen Opposition beschrieben. Gleichzeitig erläutert Kasper, dass die betriebsinterventionistischen Gruppen nach italienischen Vorbildern die organisatorischen Zentren der sich bildenden Sponti-Szene darstellten. Ausgelöst durch die „wilden Streiks" 1969 in der BRD kam es seiner Einschätzung nach zu „einem regelrechten Boom der Betriebsintervention", die zum Ziel hatte, durch die Rückbesinnung auf das Proletariat die „italienische Neue Linke auf die Verhältnisse der Bundesrepublik zu übertragen" (ebd., 49-51). Als direkte Vorbilder der Betriebsarbeit dienten die italienischen Organisationen „Lotta Continua" und „Potere Operaio", zu deren Mitgliedern es in Frankfurt am Main enge private Kontakte gab. Historisch eingebettet waren die ersten Überlegungen zur studentischen Betriebsintervention in die mit Begeisterung und Erstaunen von außen beobachteten Streiks und Betriebskämpfe bei Fiat in Italien im Juli 1969 und die wilden Streiks im September 1969 in der Bundesrepublik Deutschland (u.a. Birke 2019; Kasper 2016, 50; Arps 2011, 48-49; Siemens 2006, 191). In der Konzeption des bundesdeutschen „Betriebsinterventionismus" kam es durch Adaptionen und Weiterentwicklungen des italienischen Modells zur Festlegung, dass vor der Agitation der ArbeiterInnen die „Arbeiteruntersuchung" zu stehen habe. Ziel war es, neben einer Analyse der objektiven Arbeitsbedingungen und der sozialen Zusammensetzung der Belegschaft die Bedürfnisse der ArbeiterInnen in den Fokus der Betriebsarbeit zu rücken, um individuell auf die Probleme in den einzelnen Abteilungen, Fertigungshallen, Büroetagen etc. reagieren zu können (Kasper 2016, 58-59). Nach einer einjährigen Vorbereitungszeit in der gemischtgeschlechtlichen Gruppe, die durch politische Schulungen, selbsterarbeitete politische Positionsbestimmungen und die Ausarbeitung der Organisationsstruktur geprägt war, begannen die ersten Mitglieder der BPG im September 1970 in der Automobilproduktion der Opel-Werke in Rüsselsheim zu arbeiten (Siemens 2006, 189). Ziel der Betriebsintervention war es, zuerst die Bedingungen und Verhältnisse in den Fabriken zu untersuchen, um aus den „Arbeitsuntersuchungen" revolutionäre Ansätze entwickeln zu können (Kasper 2016, 58). Etwa zur gleichen Zeit gründeten sich in Frankfurt am Main Stadtteilgruppen wie der *Rote Gallus*, dessen Ansatz darin bestand, sich gegen Mieterhöhungen zu engagieren und um die Integration von „Gastarbeiterfamilien" zu bemühen (Interview Vogel, 04. Februar 2019). Einige Mitglieder des Roten Gallus wurden später ohne aufwändiges Aufnahmeverfahren und ohne Rekrutierungsgespräche in den Revolutionären Kampf, wie sich die Betriebsprojektgruppe Frankfurt nach einigen Monaten bei Opel nannte, aufgenommen (ebd.). Im Frühjahr 1970 wurde ein zweiter Frankfurter Weiberrat gegründet. Die autonome Gruppe setzte sich, im Gegensatz zum ersten Frankfurter Weiberrat, zur einen Hälfte aus Hausfrauen und Berufstätigen sowie zur anderen Hälfte aus Studentinnen und Frauen aus linken studentischen Gruppen zusammen. Die Frauen begannen „Frauentexte" von Simone de Beauvoir, Betty Friedan, Clara Zetkin etc. zu lesen (Frankfurter Frauen 1975, 19).

Die Entstehungsbedingungen und Gründe für die Konstituierung der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes stellte die Gruppe 1973 in ihrer selbst herausgegebenen Broschüre „Frauengruppe im Revolutionären Kampf" dar (Bender 1973). Hinter der fiktiven Herausgeberin „Clara Bender" stand das Kollektiv der Frauengruppe, das aus presserechtlichen Gründen auf diesen Fantasienamen, zusammengesetzt aus dem Vornamen Clara Zetkins und einem „Allerweltsnamen", zurückgriff (Interview de Vos, 06. Februar 2019). Die Mitglieder der Frauengruppe beschrieben aus ihrer Perspektive die Situationen und Faktoren, die dazu geführt hatten, sich als Frauen kollektiv zu organisieren und mit der Betriebsarbeit zu beginnen. Aus ihrer Sicht richteten sich die ersten Frauenkollektive, darunter der im Januar 1968 in West-Berlin gegründete Aktionsrat zur Befreiung der Frau, mit ihren „Befreiungsversuchen" hauptsächlich gegen die „repressiven Bedingungen innerhalb des SDS" (Bender 1973, 1). Die „repressiven Bedingungen" seien von den „male-chauvinistischen Verhaltensweisen der Genossen" geschaffen worden und stünden den Genossinnen bei der „Entwicklung zu autonomer politischer Subjektivität" entgegen (ebd.). Betont wurde, dass die kollektiven weiblichen Organisationsformen besonders die „grundsätzliche Fragestellung nach dem Unterdrückungszusammenhang von Frauen im Kapitalismus und nach der Möglichkeit ihres Emanzipationskampfes" (ebd.) in den Fokus der politischen Arbeit stellen wollten. Kritisiert wurde, dass dabei bislang nur die Situation der studentischen „Genossinnen", nicht jedoch die Lage von „Lohnarbeiterinnen" und „proletarischen Hausfrauen" berücksichtigt worden seien und der Emanzipationsbegriff „weitgehend auf das Problem der sexuellen Unterdrückung" verengt gewesen sei (ebd., 2). Besonders kritisch wurde von den Verfasserinnen beanstandet, dass der zentrale politische Bezugspunkt, der nach den Tomatenwürfen überall in Westdeutschland gegründeten Weiberräte, weiterhin der patriarchalisch geführte SDS gewesen sei.

Die Gründung der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes hatte keine monokausale Ursache. Vielmehr gab es eine Reihe von Faktoren in der Organisationsstruktur und im Umfeld des RK, die dazu führten, dass die Frauen über die Konzeption einer autonomen Selbstorganisierung im RK in Form einer Frauenbetriebsgruppe debattierten. Besonders die Diskussionen im Plenum des RK, dem zentralen und verbindlichen Gremium der Gruppe (Siemens 2006, 199), wurden von einem Teil der Frauen als ein von Männern dominierter, streng hierarchischer Raum mit einem auf theoretischen Versatzstücken basierenden spezifischen Gestus und Duktus wahrgenommen (Interview de Vos, 06. Februar 2019). Zwar redeten auch wenige ausgewählte, als mutig beschriebene Frauen im Plenum (Interview Vogel, 04. Februar 2019), diese passten sich aber den durch die Männer geprägten Gesprächsstrategien an und nutzten ähnliche Gesten und Formulierungen wie die männlichen Mitglieder, um in den Diskussionen akzeptiert zu werden (Interview Wunderle, 07. Februar 2019). In der Regel fanden nur die Beiträge jener Frauen Eingang in die Diskussion, auf die sich die Männer, zustimmend oder kritisch, bezogen (ebd.).

Bei Opel in Rüsselsheim, dem „Untersuchungs- und Agitationsstandort" des RK, arbeiteten Anfang der 1970er Jahre ca. 34.000 Menschen. Lediglich ca. 800 Arbeiterinnen, darunter viele ungelernte und/oder migrantische Frauen, waren im Rüsselsheimer Werk in verschiedenen Bereichen beschäftigt und für die weiblichen „Innenkader" des RK dadurch nur schwer zu erreichen (Siemens 2006, 211-212). Zehn Personen begannen etwa zeitgleich als „Innenkader" bei Opel zu arbeiten, darunter lediglich zwei Frauen (Arps 2011, 58, 86). Die beiden Frauen wurden aufgrund ihres Geschlechts von den männlichen Arbeitskollegen diskriminiert, sexualisiert sowie als Arbeitskräfte und „politische Subjekte" nicht ernst genommen. Im Rahmen einer Diskussion einer Untergruppe des RK am 2. März 1971 wurde diese schon länger schwelende Problematik sowie die Frauenfrage diskutiert und nachträglich von Joschka Fischer zusammengefasst (Fischer 1971, 192-204). Aufgrund der Geschlechtsstruktur der Beschäftigten bei Opel kam ein Teil der Frauen zur Überzeugung, dass „die Untersuchung ausschließlich an männlichen Problemen orientierte Agitation und (perspektivische) Mobilisierung und Organisierung bedeutete" und es dadurch zur „Eliminierung des spezifischen Problems der proletarischen Frau" im Rahmen der Betriebsarbeit des RK kam (Bender 1973, 2-3). Fischer ergänzte, dass das „Problem der Frauenarbeit", das vorher durch „eine fehlende Systematik in der Diskussion" ausgeklammert worden war, erst in das Zentrum der Debatte rückte, als es zu „praktischen Schwierigkeiten und Erfahrungen zweier Genossinnen in der Produktion" kam (Fischer 1971, 192-193). Selbstkritisch fassten die Frauen der FRK ihr Verhalten gegenüber den beiden weiblichen „Innenkadern" bei Opel in dieser Zeit zusammen: „Wir, die Genossinnen des RK, verhielten uns gegenüber den Schwierigkeiten der zwei Genossinnen, sowohl was das Problem der proletarischen Frauen als auch was die beschissenen Bedingungen einer Arbeit mit überwiegend männlichen Proletariern betrifft, vollkommen ignorant" (Bender 1973, 3).

Aus diesem Konglomerat von Eindrücken, bestehend aus Erfahrungen der ersten Weiberräte, der Betriebsarbeit bei Opel und der Analyse der eigenen Perspektiven in einem überwiegend von Männern geprägten Arbeitsumfeld, entstand die Idee, eine autonome Frauengruppe innerhalb des RK mit eigenem Betätigungsumfeld zu gründen. Ein wichtiger Punkt aus Sicht der Mitglieder, der zur Gründung der FRK führte, war die Erkenntnis der Korrektheit des Satzes aus dem schon im November 1968 in Hannover vorgestellten „Rechenschaftsbericht des Weiberrats der Gruppe Frankfurt", nämlich dass Frauen anders seien. Durch die frauenspezifischen Erfahrungen der Betriebsarbeit bei Opel wurde den Mitgliedern des FRK deutlich, dass „auch der Zusammenhang von spontaner Interessensartikulation, Inhalt und Form der Kämpfe sowie Organisationsbedürfnisse" auf die Interessen der „proletarischen Frauen" ausgelegt werden müssten (Bender 1973, 5; vgl. Siemens 2006, 212). Die emanzipative Entwicklung zu autonomer politischer Subjektivität, so lässt sich schlussfolgern, konnte aus Sicht eines Teils der Frauen des RK nur durch die

Gründung einer eigenen Form des betriebsinterventionistischen Engagements und durch die Etablierung weiblicher kollektiver Lernprozesse erreicht werden. Die beiden Frauen, an deren Beispielen die Debatte um die Gründung einer Frauengruppe entbrannte, blieben zunächst auch nach der Gründung der FRK als „Innenkader" bei Opel in der Produktion.

3. „Frauen gemeinsam sind stark" – Die Frauengruppe des Revolutionären Kampfes

Vor der eigentlichen Aufnahme der Betriebsarbeit formulierten die Frauen ihre zentralen Ansätze und Gedanken zur Betriebsintervention im sogenannten „Frauenpapier", das mit Ergänzungen und Weiterentwicklungen unter dem Titel „Frauengruppe im Revolutionären Kampf" 1973 veröffentlicht wurde (Bender 1973). Der Text entstammte einem langandauernden internen Diskussionsprozess, der durch ständige Selbstkritik und Diskussionsvorschläge weiterentwickelt und kontinuierlich verschriftlicht wurde (vgl. Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972m, 5-7). Die gruppenintern geführten Diskussionsprozesse wurden ebenfalls in der zentralen Broschüre des FRK veröffentlicht (Bender 1973, 66-76). Das „Frauenpapier" sollte den Ausgangspunkt der eigenen Betriebsarbeit darstellen und anschließend Stück für Stück durch die Arbeitsuntersuchungen ergänzt sowie falsi- oder verifiziert werden. Der zentrale Antrieb, der zur Gründung der FRK führte, war der starke Wunsch nach weiblicher Autonomie, der sich in der institutionellen Trennung von den patriarchalen Strukturen des RK manifestierte. Damit verbunden war der Versuch, einen auf hierarchiefreien und selbstbestimmten weiblichen Strukturen aufbauenden politischen Verwirklichungsrahmen für kollektive Lernprozesse zu schaffen.

Ausgehend von der Darstellung der Gruppengründung wurde in der 1973 veröffentlichten Broschüre „Frauengruppe im Revolutionären Kampf" nach einem historischen Abriss der „proletarischen Frauenbewegung in der Geschichte der Arbeiterbewegung" der „Ansatz zu einer Untersuchung bei proletarischen Frauen" beschrieben. Besonderer Wert wurde darauf gelegt – an dieser Stelle sind deutlich Lernprozesse aus den Erfahrungen der RK-Gruppe bei Opel zu erkennen – dass es gravierende Unterschiede zwischen den Problemen von jungen und älteren lohnarbeitenden Frauen gebe und diese zwingend bei der Untersuchung mitgedacht und reflektiert werden müssten (ebd., 33-35). Als zentrale Ansatzpunkte der Untersuchung wurden jene Abteilungen festgelegt, in denen „jüngere Frauen" angestellt waren, ohne dabei die Untersuchung der „älteren Frauen" aus den Augen zu verlieren, da diese ebenfalls für eine autonome Frauenbewegung durch ihre Militanz und Aktivität hätten wichtig werden können (ebd., 33). Die Hauptgründe für die Fokussierung der Untersuchungs- und Agitationsarbeit auf die jüngeren Frauen beschrieben die Frauen selbst wie folgt: „Deshalb wenden wir uns an die jungen Frauen, die nicht

nur die Möglichkeit haben, ihre Unterdrückung als Frau in der Arbeit praktisch in Frage zu stellen, sondern auch die ganzen Lebensverhältnisse" (ebd.). Aufgrund der ähnlichen Sozialisation, so die Argumentation, seien die lebensweltlichen Themen und Interessen der jüngeren Arbeiterinnen kongruenter zu ihren eigenen Positionen. Die älteren Arbeiterinnen seien aus Sicht der FRK den familiären Bindungen fester unterworfen und hätten weniger Möglichkeiten, über grundlegende Änderungen der eigenen Lebensverhältnisse selbst zu entscheiden. Zur theoretischen Untermauerung dieser Annahmen und Ansätze wurde im Anschluss die „Entwicklung der Frauenarbeit nach 1945" dargestellt. Als besonderen Schwerpunkt wählten die Frauen dabei die Veränderung der Büroarbeit. Sie stellten fest, dass die kontinuierliche Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse die vormalige Privilegierung der Büroarbeiterinnen gegenüber Fabrikangestellten sukzessiv abgeschafft und zu verschärften Arbeitsbedingungen geführt habe. Die Privilegierung sei nur noch durch Scheinprivilegien aufrechterhalten worden (ebd., 41). Als einprägsamer Spruch wurde formuliert: „Im Kaufhaus, im Büro und am Band – Frauen werden militant!!" (ebd., 45).

Wichtig war für die FRK die Darstellung der „spezifischen Unterdrückungsformen der proletarischen Frau" „in der Arbeit", der „Familiensituation" sowie beim Thema „Sexualität und Konsum". Die Rolle der Frau in den „jüngeren Formen proletarischer Frauenarbeit" im Büro und Verkauf war nach Ansicht der FRK, neben ihrer Rolle als „Sklavin des Ehemannes", ihr reiner Warencharakter als Arbeitskraft. Zusätzlich seien mit dem medial konstruierten „weiblichen Schönheitsideal" Repressionen gegenüber Frauen verbunden gewesen (ebd., 47-48). Dieser theoretische Ansatz wurde durch die Mitglieder des FRK und weitere Frauen medienwirksam durch ein Go-in bei einer „Miss-Wahl" in die Praxis umgesetzt, worauf später im Text noch ausführlicher eingegangen wird.

Alle soeben genannten Punkten geben nur einen Bruchteil der Ideen, Theorieansätze und Argumente wieder, die die Mitglieder der FRK in dieser Zeit ausformulierten. Aus diesen Überlegungen entwickelten die Frauen folgenden grundlegenden Untersuchungsansatz:

> „Ein Frauenuntersuchungsansatz muß so ausgelegt sein, daß die besonderen Unterdrückungszusammenhänge und Konflikte der proletarischen Frau erfaßt werden, damit sie in die Agitation eingehen können. Uns scheint dieser Anspruch nur einlösbar, wenn wir mit der Aufnahme der Betriebsarbeit gleichzeitig Untersuchungsarbeit im Stadtteil beginnen." (ebd., 55)

Deutlich wird an diesem Zitat, dass die Betriebsarbeit nur einen Teil der gesamten Untersuchungs- und Agitationsarbeit ausmachte und auch soziale Konfliktfelder wie die Frauenbewegung, die Jugendzentrumsbewegung, Hausbesetzungen, Schulstreiks und die Migrationsarbeit zusammen Formen des gesamtgesellschaftlichen Wandels und Widerstands darstellen sollten (vgl. Arps 2011, 104). Die zentrale Parole der Frankfurter Frauengruppe, wie auch vieler bundesweit aktiver Frauen-

gruppen, lautete „Frauen gemeinsam sind stark" und fand sich später auf nahezu jedem Flugblatt der Gruppe wieder. Als Symbol der FRK wurde die geschlossene Faust, das Gruppensymbol des Revolutionären Kampfes, übernommen. Die Faust sollte ausdrücken, das einzelne politische Erscheinungen (Finger) leicht zu brechen, miteinander verbundene politische Erscheinungen (Faust) hingegen zusammen stark seien und eine Revolution auslösen könnten. Später wurde das Erkennungszeichen der Faust mit verschiedenen feministischen Symbolen wie dem Venussymbol kombiniert (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972o, 4-5.) sowie von verschiedenen feministischen Gruppen weiterentwickelt und verwendet.

Die FRK umfasste zu ihrer Hochphase ca. 40 Frauen, die neben der Betriebsarbeit auch gemeinsame Frauenwohngemeinschaften bildeten und aktiv an der Stadtteilarbeit, an der Kampagne zur Abschaffung der Paragraphen 218, der Abtreibung unter Strafe stellte, sowie weiteren frauenspezifischen Projekten partizipierten (Siemens 2006, 212-213). Die Frauen definierten sich selbst weiterhin als Teil der Gruppe Revolutionärer Kampf, versuchten jedoch weitgehend autonome Strukturen zu entwickeln sowie eigene Untersuchungsansätze zu formulieren. Jan Ole Arps (2011, 106) betont, dass sich die FRK „als Teil der neuen autonomen Frauenbewegung verstand". Die Frauen nahmen zusätzlich zu ihren eigenen Plenen an den Diskussionen im Plenum des RK teil und engagierten sich intensiv im Frankfurter Häuserkampf[2], bei dem der RK zunehmend eine wichtige Rolle einnahm (Interview de Vos, 06. Februar 2019). Die Wahl des Untersuchungsobjektes der Betriebsarbeit fiel zuerst auf die Versand- und Büroabteilungen bei Neckermann in Frankfurt-Fechenheim und wurde später durch eine bis zu zehn Frauen umfassende „Allianz-Gruppe" ergänzt (Allianz-Gruppe Oktober 1973, 68). Etwa zur gleichen Zeit entstanden betriebsinterventionistische Frauengruppen u.a. in München (Siemens-Frauengruppe) und im Ruhrgebiet (vgl. Arps 2011, 104-105). Der genaue Beginn der Betriebsarbeit bei Neckermann ist in den vorliegenden Archivalien nicht datiert, kann jedoch auf Grund der Datierung der ersten Protokolle auf Mitte 1972 geschätzt werden.

Das Ziel der Betriebsarbeit der FRK war es, dass sich die „proletarischen Frauen" gegen unwürdige, schlecht bezahlte Arbeitsbedingungen, gegen die Doppelbelastung als Frau, auch in ihrer häuslichen Umgebung, und gegen private Gewalt in ihren Beziehungen wehren sollten (Interview Vogel, 04. Februar 2019). Durch den direkten Kontakt und die „Aufklärungs- und Agitationsarbeit der Genossinnen" sollte ein „revolutionärer Funke" ausgelöst werden, da die „Bürofrauen" als ein mögliches

2 Der Frankfurter Häuserkampf war eine städtische Protestbewegung gegen Wohnraumspekulationen sowie eine bürgerferne sozialdemokratische Stadtplanung innerhalb der Frankfurter Sponti-Szene und dem Frankfurter linksradikalen Milieu zwischen 1970 und 1974. In deren Kontext kam es zu Hausbesetzungen und bei Räumungsversuchen auch zu Straßenschlachten zwischen der Polizei, HausbesetzerInnen und Militanten.

„revolutionäres Subjekt" betrachtet wurden (Siemens 2006, 213). Die FRK-Frauen bewarben sich teilweise mit gefälschten Lebensläufen bei Neckermann und arbeiteten u.a. als Locherinnen oder Datentypistinnen (ebd.). Die Organisationsstruktur der Frauen bei Neckermann wurde von der Betriebsarbeit bei Opel übernommen und sollte anschließend durch eigene Lernprozesse gezielt weiterentwickelt werden. In der Regel bildeten zwei bis drei weibliche „Innenkader" mit Unterstützung der weiblichen „Außenkader" einen gemeinsamen sogenannten „Zellkern". Die Frauen im Betrieb schrieben „Innenkaderberichte", berichteten in Form von Protokollen über Diskussionen am und im Umfeld des Arbeitsplatzes, erfassten schriftlich Veränderungen der Arbeitssituationen vor Ort und hielten in Form von Erfahrungsberichten ihre Gefühle, Emotionen und Gedanken fest, die sie während und nach der eigentlichen Arbeitszeit bei Neckermann belasteten oder ermutigten. Das „Innenkaderplenum" diente dem Austausch der im Betrieb selbst arbeitenden Frauen, deren Zahl nicht genau rekonstruierbar ist und aufgrund der Konzeption der Betriebsarbeit einem ständigen Wandel unterlag (vgl. Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972k, 355-358). Der Austausch sollte den Frauen helfen, auftretende Probleme mit den Arbeiterinnen sowie den Vorgesetzten vor Ort zu reflektieren und die gemeinsamen Erfahrungen zu nutzen, um das eigene Vorgehen schrittweise aneinander anzupassen. Im „Außenkaderplenum" wurden die „Untersuchungsergebnisse" der „Innenkader" besprochen, ausgewertet und darüber diskutiert, an welchen Punkten die Agitationsarbeit von außen ansetzen könnte (vgl. Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972l, 331-333). Die „Innen- und Außenkader" trafen sich in regelmäßigen Abständen und diskutierten über die Erfahrungen der „Innenkader", über mögliche koordinierte gemeinsame Aktionen oder über konkrete Hilfestellungen für Frauen, mit denen die „Innenkader" Kontakt aufgenommen hatten.

Von Beginn ihrer Beschäftigung an entstanden in den „Zellkernen" bei Neckermann akribische Protokolle zur Situation der Büroarbeiterinnen vor Ort. Neben den Erfahrungen bei der Einstellung wurden sehr detailliert die Arbeitsplätze, die Arbeitsabläufe und -prozesse, das Arbeitspensum, die Hierarchien in der Abteilung, die Mitarbeiterinnen, mögliche Disziplinarmaßnahmen bei Zuwiderhandlung gegen die Vorgaben, die Arbeitseinstellung vor Ort sowie die Kommunikation der Mitarbeiterinnen untereinander beschrieben (vgl. Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972d, 262-284). Die „Innenkader" wurden bei der Einstellung verschiedenen Abteilungen zugeteilt. Sie berichteten über sehr unterschiedliche Erfahrungen und stellten schnell fest, dass die Unterschiede der sozialstrukturellen Zusammensetzung der jeweiligen Abteilung enorme Auswirkungen auf die Möglichkeiten der politischen Agitation mit sich brachten.

Ein Mitglied der FRK wurde als Locherin eingestellt und arbeitete die ersten zwei Wochen in der Kontrolle der Locherinnen-Abteilung, die für die Überprüfung der Korrektheit der Lochkarten zuständig waren. In der Kontrolle arbeiteten etwa zwan-

zig bis dreißig Frauen, die, bis auf zwei Ausnahmen, alle deutlich älter als sie selbst waren und ihre eigenen Kommunikationsstrukturen aufgebaut hatten, zu denen sie keinen Zugang fand. Auch aufgrund ihrer eigenen Schüchternheit fühlte sie sich zunehmend isoliert (vgl. Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972h, 208-211). Das Gefühl der Isolation und die damit verbundenen Problemstellungen, die von einem Mitglied der FRK als Momente „richtiger Depressionen" (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972f, 360-361) beschrieben wurden, zeugt von den Problemen mancher „Innenkader", die teilweise über Monate bestehen blieben und unter Umständen zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen führten. Ein anderer „Zellkern" wurde im 3. Stock in einer Verpackungshalle der Abteilung Sonderversand mit etwa 150 bis 200 Angestellten, hauptsächlich Frauen, aufgebaut. Die dort beschäftigten Innenkader-Frauen berichteten, dass der Großteil migrantische Arbeitskräfte waren, die aus Spanien kamen. Die beiden „Innenkader" protokollierten u.a. rassistische Bemerkungen der deutschen Arbeiterinnen gegenüber den migrantischen Arbeiterinnen, die diese als „stinkend und dreckig" diffamierten, obwohl nach Beschreibung der FRK-Mitglieder das genaue Gegenteil zutraf (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972e, 335). Ein anderes Mitglied der Gruppe beschrieb ihre für sie selbst nicht nachvollziehbare Sonderrolle in der Abteilung und ihre „außergewöhnliche Behandlung" in Form von körperlicher Annäherung durch ihren Vorgesetzten, die auch von den anderen Arbeiterinnen bemerkt wurde (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972i, 346). Andere „Innenkader" berichteten hingegen, dass die Kontaktaufnahme zu den Frauen bei ihnen in der Abteilung „relativ leicht" war, sie schnell von den Frauen akzeptiert wurden und sich daraus zügig intensivere Kontakte ergaben (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972g, 366-367).

Bei den Diskussionen auf dem Innenkaderplenum wurde ebenfalls deutlich, dass die Unterschiede in den Abteilungen und die Konflikte zwischen den Arbeiterinnen und den FRK-Mitgliedern ein zentrales Problem der Betriebsarbeit darstellten. So kam es in einzelnen Abteilungen zu systematischen Gruppenausgrenzungen der jungen Frauen durch ältere Arbeiterinnen. Fehlende Fremdsprachenkenntnisse stellten ein unlösbares Problem beim Versuch des Aufbaus von Kommunikationssituationen dar und die enorme Arbeitsbelastung in einzelnen Abteilungen führte in Kombination mit zusätzlichen alltäglichen Belastungen zu gesundheitlichen Ausfällen von „Innenkadern".

Ein Mitglied setzte sich vehement dafür ein, dass die Betriebsarbeit u.a. durch die Erstellung von Flugblättern systematisiert werden müsse, da „Untersuchung ohne schriftliche Agitation eine einzige Frustration" sei (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972k, 356). Die Flugblätter sollten für die „Innenkader" als Diskussionsgrundlage im direkten Kontakt mit den Angestellten dienen und die durchaus vorhandenen Konflikte innerhalb der Abteilungen schriftlich fixieren. Um Sprachbarrieren und Formulierungsschwierigkeiten zu überwinden, wurde im Rahmen einer

Diskussion über die Flugblätter vorgeschlagen, Comics und Karikaturen zu verwenden (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972c, 147). Diese wurden später zu einem Charakteristikum der Flugblätter der FRK. Die Flugblätter umfassten ein breites Spektrum an Themen, u.a. Tariferhöhungen, Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, Betreuungsverhältnisse von Kindern Berufstätiger und Arbeitszeiterfassungen.

Im Weihnachtsgeschäft 1972 verhängte die Geschäftsleitung von Neckermann in Fechenheim eine allgemeine Urlaubssperre zwischen Weihnachten und Neujahr. Die Geschäftsführung machte den Arbeiterinnen das Angebot, vor Weihnachten fünf Samstage jeweils fünf Stunden zu arbeiten, um im Gegenzug zwischen Weihnachten und Neujahr drei Tage Urlaub zu erhalten. Die Mitglieder der FRK reagierten mit einem wütenden Flugblatt mit dem Titel „Neckermann, der Weihnachtsmann, hängt uns schöne Sachen an". In diesem betonten die Aktivistinnen, dass dieses Angebot ein „mieser Kuhhandel" sei und die Frauen „keine Arbeitstiere" seien. Sie riefen die Arbeiterinnen auf, sich gegen diese „Erpressung" zur wehren (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972a, 50 52). Heimlich befestigten die Frauen selbstgestaltete Sticker in den Büroräumen und an den Toilettentüren, auf denen neben einer Karikatur eines Mannes auf einem Schaukelpferd stand: „Neckermann, der alte Reiter, bescheisst uns auch am Samstag weiter" (ebd.). Ob die Arbeiterinnen dem Aufruf der Mitglieder des FRK gefolgt sind, die Samstagsarbeit abzulehnen und stattdessen durch unproduktives Arbeitsverhalten nach Weihnachten die Produktionsabläufe bei Neckermann gestört haben, wurde nicht schriftlich überliefert.

Von Seiten einer italienischen „Genossin" wurde die vehemente Forderung an die FRK herangetragen, mit der „Ausländerinnenagitation" zu beginnen und Flugblätter in den Muttersprachen der Arbeiterinnen zu entwerfen, um alle Frauen bei Neckermann zu erreichen. Es bildete sich innerhalb der Betriebsarbeit bei Neckermann eine „Ausländerinnengruppe", die zuerst nicht über „das Stadium der Formulierung von Untersuchungshypothesen hinausgekommen" ist (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1972p, 55). Diese Untersuchungsgruppe stellte fest, dass die meisten migrantischen Arbeiterinnen im Versand arbeiteten. Die Analyse der Arbeitssituation dieser Frauen zeigte, dass deren Arbeit überwiegend aus harter und monotoner Bandarbeit bestand und die Mitglieder der FRK, die diesen Abteilungen zugeordnet wurden, diese Arbeit nicht lange durchhielten und anschließend versetzt wurden oder ganz aus der Betriebsarbeit „ausschieden" (ebd.). Das ernüchternde Fazit dieser Gruppe, die ein Flugblatt zur „Gewalttätigkeit des Bandes" herausgab, lautete: „Wir blieben der Struktur des Betriebs eigentlich genau so hilflos ausgeliefert wie die Frauen es selbst sind" (ebd., 59). Die Gruppe löste sich schnell auf und die Frauen verließen die Betriebsarbeit bei Neckermann.

Die politische Arbeit bei Neckermann bedeutete für die Mitglieder der FRK eine hohe Arbeitsbelastung. Sie waren dem ständigen Druck ausgesetzt, als betriebsinterventionistische Unruhestifterinnen enttarnt und entlassen zu werden, mussten neben

der Belastung im Arbeitsalltag noch Protokolle und Texte für die Gruppendiskussionen entwerfen und teilweise das eigene Studium fortführen. Für nicht wenige Frauen waren dieser Druck und die Arbeitsbelastung zu hoch und sie wurden körperlich und/oder psychisch krank. Andere nahmen „Aufputschmittel" (Interview de Vos, 06. Februar 2019), um die hohe Belastung schultern zu können. Die praktischen politischen Erfolge bei Neckermann blieben gering. Es bildete sich eine Gruppe um einen Zellkern aus FRK-Mitgliedern und angestellten Frauen, die sich regelmäßig traf, in der über Ungerechtigkeiten im Betrieb und zu Hause diskutiert und in konkreten privaten Notlagen und Situationen auch geholfen wurde (Interview Vogel, 04. Februar 2019). Ein Mitglied der FRK hielt eine Rede bei einer Betriebsversammlung, bei der sie einen Kaffeeautomaten für die gesamte Etage forderte, den die Programmierer eine Etage höher bereits besaßen. Dieser Kaffeeautomat wurde angeschafft und kann durchaus als Verbesserung des Arbeitsumfeldes interpretiert werden.

Im April 1973 entschieden sich Mitglieder der FRK, die teilweise schon bei Neckermann als „Außenkader" aktiv waren und/oder die nicht bei Neckermann eingestellt wurden, als „Innenkader" bei der Allianz-Versicherung zu arbeiten. Die Büroarbeit bei der Allianz hatte für die Frauen mehrere Vorteile. Sie benötigten keine falsche Identität, die Anstellung war unproblematischer und die arbeitenden Frauen bei der Allianz-Versicherung wurden überwiegend als leichter zu agitierende „Stadtfrauen" bezeichnet (Allianz-Gruppe 1973, 68). Die ersten Erfahrungen im direkten Kontakt mit den Angestellten bestätigten die Hoffnungen der Frauen, da diese positiv auf die FRK-Mitglieder und ihre Ideen reagierten. Eine geplante Aktion der FRK gegen das von der Allianz vorgegebene Akkordlistensystem, das als „Ausbeutungspraktik" und „Fließbandarbeit" beschrieben wurde (Allianz-Frauengruppe Ffm. 1974, 11), konnte durch Zufall von einem Vorgesetzten vor der Ausführung verhindert werden. Daraufhin wurden zwei Mitglieder der Gruppe entlassen, wie der Hessische Rundfunk am 20. September 1973 berichtete. Der Hessische Rundfunk, der sich mit der FRK solidarisierte, informierte im Bericht über die arbeitsrechtlichen Bedingungen bei der Allianz. Mithilfe von „progressiven Mitgliedern des Betriebsrates" wurde ein Prozess gegen die Arbeitsverträge bei der Allianz angestrebt, indem besonders die Ausbildungsverträge für ungültig erklärt wurden (ebd.). Dieser Erfolg, den die Frauen fast euphorisch in der Sponti-Zeitschrift *Wir wollen alles* feierten, stellte einen Höhepunkt der betriebsinterventionistischen Arbeit der FRK dar. Im Protokoll der Allianz-Gruppe, das bereits im Oktober 1973 endet, wurde weiterhin positiv festgehalten, dass es ein freundliches und produktives Verhältnis untereinander in der Gruppe gab und dass durch kollektive praktische, emotionale und theoretische Erfahrungen Lernprozesse in Gang gesetzt wurden, die das Binnengefüge der Mitglieder stärkte.

Neben der Betriebsarbeit und der RK-Arbeit war ein Teil der Frauen bei der Besetzung von Häusern in Frankfurt am Main beteiligt (Frauengruppe Revolutionärer

Kampf 1972b, 102-104), engagierte sich im Kontext der „§218-Proteste" und gründete zusammen mit anderen Frauengruppen in Frankfurt (Weiberrat, Marxistische Aufbauorganisation) im Winter 1972/1973 eine Bockenheim-Frauengruppe mit dem Ziel, ein autonomes Frauenzentrum aufzubauen. Die FRK nahm damit die Rolle einer autonomen sozialen Bewegungsorganisation für Frauen ein und war ein „zentraler Baustein der organisatorischen Infrastruktur" der Neuen Frauenbewegung in Frankfurt am Main (vgl. Kriesi 1992, 85). Die Mitglieder der Gruppe beteiligten sich aktiv an der politischen Basismobilisierung von AktivistInnen des linksradikalen und linksalternativen Milieus und planten die Durchführung von kollektiven Aktionen in der hessischen Main-Metropole. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Unterstützung von migrantischen ArbeiterInnen und Angestellten. Die Frauen setzten sich des Weiteren für Frauenrechte und die Rechte der aufkommenden Schwulen- und Lesbenbewegung ein. Sie agierten teils militant gegen diskriminierendes Verhalten in verschiedenen Kontexten. Sie nutzten bei verschiedensten Aktions- und Organisierungsformen ihre Erfahrungen, die sie durch kollektive Lernprozesse innerhalb der Betriebsarbeit gemacht hatten. So halfen einige Frauen einer Arbeiterin, die Opfer häuslicher Gewalt wurde (Interview de Vos, 06. Februar 2019). Insbesondere um einen Zellkern bildete sich eine Gruppe, bestehend aus Mitgliedern der FRK und Arbeiterinnen, die durch gemeinsame Gespräche voneinander lernten und miteinander am Main-Ufer diskutierten (Interview Vogel, 04. Februar 2019). Innerhalb dieser Gruppe erreichten die Mitglieder der FRK teilweise ein Umdenken der Frauen, woraufhin sich diese den Studentinnen anschlossen, bei Neckermann kündigten, Abendschulen besuchten oder sich auf anderen Wegen weiterbildeten. Innerhalb der FRK wurden Frauenfeste gefeiert, es wurde gemeinsam mit Mitgliedern internationaler Gruppen wie *Lotta Continua* gelacht, geweint, getanzt und gestritten. Es wurden viele mittel- und langfristige positive, aber auch einige negative Erfahrungen gemacht, die teilweise tiefe Momente der Enttäuschung bedeuteten, aber auch umfangreiche Lernprozesse anregten, die in heutigen Gesprächen, knapp 50 Jahre später, noch voller Stolz erzählt werden können.

Im Frühjahr 1973 kam es unter Mitwirkung der FRK und der Bockenheimer Frauengruppe zu einer der bekanntesten militanten Frauenaktionen der 1970er Jahre in Frankfurt am Main. Die Aktion richtete sich gegen einen Schönheitswettbewerb mit dem Namen „Miss-Teenager-Beine" in der Diskothek *Number One*. Mindestens 50 junge Schülerinnen, Lehrlinge und Studentinnen stürmten die Diskothek, besetzten die Tanzfläche, verteilten Flyer mit dem Titel „Frauenbeine treten zu!" (Frauengruppe Revolutionärer Kampf 1973, 118) und bewarfen die Jury zum symbolischen Protest mit Schweinebeinen und Schweineschwänzen (Karcher 2018, 59). Die Frauen skandierten u.a. „Ihr verkauft hier unsere Knie, wie der Metzger ein Stück Vieh" (Interview Wunderle, 07. Februar 2019). Es kam zu massiven körperlichen Auseinandersetzungen mit den Sicherheitsleuten der Veranstaltung,

bei denen etliche Personen verletzt wurden. Die Mischung aus kollektiver Aktion, Provokation und Gegenwehr führte zu einer Homogenisierung von Teilen der Frankfurter Frauenbewegung. Nach einem weiteren Zusammenschluss mit der Bornheimer Stadtteil-Frauengruppe wurden im Sommer 1973 Ladenräume gefunden und ein autonomes Frauenzentrum gegründet (Frankfurter Frauen 1975, 48). Zur gleichen Zeit wurde durch die Siemens-Frauengruppe auch ein Frauenzentrum im Münchner Stadtteil Giesing aufgebaut (vgl. Arps 2011, 105). Das Frankfurter Frauenzentrum wurde sehr positiv angenommen und es entstanden zahlreiche neue Projekte und Selbsterfahrungsgruppen im Umfeld der autonomen weiblichen Selbstverwaltung. Auch aufgrund dieser zeitaufwändigen Institutionalisierung der Neuen Frauenbewegung, die auf Dauer vielversprechender und zukunftsfähiger zu sein schien, als weiterhin in Betrieben zu agitieren und Arbeit zu leisten, stagnierte 1973–1974 die Motivation zur Weiterführung der Betriebsarbeit kontinuierlich. Dies führte zur schrittweisen Auflösung fast aller Betriebsgruppen des Revolutionären Kampfes. Viele Studierende gingen zurück zur Universität und schlossen ihr Studium ab. Ein Großteil der Mitglieder betriebsinterventionistischer Gruppen engagierte sich jedoch weiter politisch im Bereich der Frauenbewegung oder arbeitete an verschiedenen politischen Projekten in den Stadtteilen mit. Die Betriebsarbeit bei Neckermann und der Allianz wurde von den meisten Mitgliedern der FRK Ende 1973 bis Ende 1974 eingestellt. Diejenigen Frauen, die besonders schlechte Erfahrungen im Rahmen der Betriebsarbeit machten, zogen sich teilweise oder ganz aus der Neuen Frauenbewegung zurück oder engagierten sich in anderen Bereichen des linksalternativen Milieus.

4. Fazit

Die von Bernhard Gotto vertretene These, dass die Neue Frauenbewegung geprägt gewesen sei von „regelrechte[n] Erwartungs- und Enttäuschungszyklen" (Gotto 2018, 143) lässt sich am Beispiel der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes bestätigen. Die FRK stellte eine soziale Bewegungsorganisation in der Übergangsphase zwischen Entstehung und Institutionalisierung der Neuen Frauenbewegung dar und hatte prägende positive und/oder negative Einflüsse auf die weiteren Lebenswege der Mitglieder. Die Gründung der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes resultierte aus den Erfahrungen des Frankfurter Weiberrates im Umgang mit den Männern des SDS in den Jahren 1968–1969, den Emanzipationsproblemen der Frauen innerhalb der patriarchalisch geführten Gruppe Revolutionärer Kampf in Frankfurt am Main bis Mitte 1971 und den negativen Erfahrungen der Frauen des RK im Rahmen der Betriebsarbeit bei Opel in Rüsselsheim. Die Emanzipation der Frauen durch autonome kollektive Lernprozesse war eines der zentralen Organisationsziele der Gruppe. Das politische Ziel der Betriebsarbeit der FRK war es, dass sich die „proletarischen Frauen" gegen unwürdige, schlecht bezahlte Arbeitsbedingungen,

gegen die Doppelbelastung als Frau, auch in ihrer häuslichen Umgebung, und gegen Formen privater Gewalt in ihren Beziehungen wehren sollten. Die soziostrukturellen Zusammensetzungen der Abteilungen, die Härte der Arbeit, die Arbeitsumgebung sowie die persönlichen Eigenschaften der „Innenkader" und viele weitere Faktoren hatten Einfluss darauf, ob die Mitglieder der FRK einen persönlichen Zugang zu den Arbeiterinnen aufbauen konnten oder dieser Ansatz fehlschlug.

Für diejenigen „Innenkader", die keinen Zugang zu den Arbeiterinnen aufbauen konnten, führte die Isolation im Betrieb trotz aller Versuche, im Rahmen von Gesprächen im „Innenkaderplenum" die Probleme zu reflektieren, zu Formen der Frustration und Demotivation, die als psychisch sehr belastend wahrgenommen wurden und oft zum Ausscheiden aus dem Betrieb führten. Die Arbeitsbedingungen der Arbeiterinnen vor Ort konnten die Mitglieder der FRK, bis auf den Prozessgewinn der Allianz-Gruppe und die damit verbundene Arbeitsentlastung, nur sehr begrenzt verbessern und die Betriebsarbeit wurde spätestens 1974 aufgrund verschiedener, oben beschriebener Faktoren eingestellt. Aber besonders für jene Mitglieder der FRK, die sozialen Kontakte zu Arbeiterinnen aufbauen konnten, war die Betriebsarbeit für ihr weiteres Leben positiv prägend und sie brachten und bringen teilweise bis heute ihre Erfahrungen aus den kollektiven Lernprozessen in der Unterstützung von Menschen, u.a. im Kontext von Gesundheitszentren, ein. Die Erfahrungen, die innerhalb der kollektiven Lernprozesse bei der Konzeption und Ausgestaltung einer autonomen Frauengruppe, bei den Analysen und Untersuchungen von Menschen und Räumen sowie in den gleichberechtigten Diskussionen gemacht wurden, lehrte einen Teil der Frauen nach eigenen Aussagen wichtige Lektionen für ein solidarisches Miteinander in Gruppen und verbesserte die Kommunikationsstrategien in persönlichen Beziehungen. Die Analysen und Untersuchungen der Frauengruppe des Revolutionären Kampfes sind heute noch ein beeindruckender Teil Frankfurter und bundesdeutscher Geschichte und bilden einen Mikrokosmos der Situation arbeitender Frauen Anfang der 1970er Jahre ab, der anschaulich die Vernetzung und den Übergang von der studentischen feministischen Betriebsarbeit zur Institutionalisierung der Neuen Frauenbewegung darstellt. Dieses Blitzlicht einer Analyse weiblicher politischer Partizipation am Beispiel studentischer Betriebsintervention in den 1970er Jahren zeigt deutlich, wie wichtig die Forderung Christina von Hodenbergs ist, die bisher geprägten zeitgeschichtlichen Narrative der 1970er Jahre durch weibliche Perspektiven zu ergänzen, um ein tieferes Verständnis des Kampfes von Frauen gegen patriarchale Strukturen und autoritäre Überhänge in der Bundesrepublik Deutschland zu erlangen.

Quellen

Allianz-Gruppe, Oktober 1973: Wer wars, wie geschahs, was war los??? Bericht von der Allianz-Gruppe. In: Frauen, 68-88. Privatarchiv Linda de Vos.

Allianz-Frauengruppe Ffm., 1974: Ausbeutungspraktiken der Allianz gerichtlich eingeschränkt. Wir wollen alles. Nr. 20, 11. https://www.mao-projekt.de/BRD/ORG/PL/001/Wir_wollen_alles_1974_20.shtml (Download: 13.02.2020).

Bender, Clara, 1973: Frauengruppe im Revolutionären Kampf. Frankfurt am Main. https://entdinglichung.wordpress.com/2011/04/27/frauengruppe-im-revolutionaren-kampf-1973/(Download: 13.02.2020).

Fischer, Joschka, 1971: Ein weiteres Mal zur Frauenfrage. In: Revolutionärer Kampf Frauengruppe bis zum Beginn des Frauenpapiers, 192-204. Privatarchiv Linda de Vos.

Frankfurter Frauen, 1975: Frauenjahrbuch '75. Frankfurt a.M.

Frauengruppe Revolutionärer Kampf, 1972a: Flugblatt „Neckermann, der Weihnachtsmann hängt uns schöne Sachen an", Frauen gemeinsam sind stark. In Frauenpapiere, 50-52. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972b: Frauenbesetzung in der Freiherr-v.-Stein-Str. In: Frauenpapiere, 102-104. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972c: Diskussionspapier „Frauen sind gemeinsam stark – eigentlich glaubt das keine von uns so recht!". In: Frauenpapiere, 145-147. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972d: Zusammenfassender Bericht der ersten drei Wochen. In: Frauenpapiere, 262-284. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972e: Zellkern U/R 1. Protokoll. In: Frauenpapiere, 334-336. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972f: 2. Protokoll M. In: Frauenpapiere, 360-365. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972g: 1. Protokoll T. In: Frauenpapiere, 366-367. Privatarchiv Linda de Vos.

–, Juni 1972h: 1. Protokoll G. In: Frauenpapiere, 208-211. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 06.07.1972i: Protokoll A. In: Frauenpapiere, 346-354. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972j: Protokoll der ersten Sitzung der Betriebsgruppe. 06.07.1972. In: Frauenpapiere, 30-35. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972k: Protokoll vom Innenkaderplenum. 14.07.1972. In: Frauenpapiere, 355-358. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972l: Außenkaderplenum. 15.7.1972. In: Frauenpapiere, 331-333. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972m: Selbstkritik und Diskussionsvorschlag. In: Revolutionärer Kampf Frauengruppe bis zum Beginn des Frauenpapiers, 5-7. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972n: Thesen zur Entstehung der Frauengruppe Abschlußprotokoll. In: Revolutionärer Kampf Frauengruppe bis zum Beginn des Frauenpapiers, 99-102. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972o: Flugblatt Tariferhöhung? Frauen gemeinsam sind stark. In: Frauen, 4-5. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1972p: Emigrantinnengruppe Neckermann. In: Frauen, 55-62. Privatarchiv Linda de Vos.

–, 1973: Flugblatt „Frauenbeine treten zu!". In: Frauen. 118. Privatarchiv Linda de Vos,

Literatur

Andresen, Knud, 2011: Rezension zu: Arps, Jan Ole: Frühschicht. Linke Fabrikintervention in den 70er Jahren. In: *H-Soz-Kult*, www.hsozkult.de/publicationreview/id/rezbuecher-16742 (Download: 13.02.2020).

Arps, Jan Ole, 2011: Frühschicht. Linke Fabrikintervention in den 70er Jahren. Berlin/Hamburg.

Birke, Peter, 2019: Demokratisierung und Erinnerungskultur – die Septemberstreiks 1969 bei Hoesch. Arbeitspapiere aus der Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/pdf/p_ek_ap_05_2019.pdf (Download: 13.02.2020).

Dehnavi, Morvarid, 2013: Das politisierte Geschlecht. Biographische Wege zum Studentinnenprotest von „1968" und zur Neuen Frauenbewegung. Bielefeld.

Gotto, Bernhard, 2018: Enttäuschung in der Demokratie. Erfahrung und Deutung von politischem Engagement in der Bundesrepublik Deutschland während der 1970er und 1980er Jahren. Berlin/Boston.

Heckmann-Janz, Kirsten, 2018: Ein Tomatenwurf als „Funke im Pulverfass". In: Deutschlandfunk. https://www.deutschlandfunk.de/vor-50-jahren-ein-tomatenwurf-als-funke-im-pulverfass.871.de.html?dram:article_id=427706 (Download: 13.02.2020).

Karcher, Katharina, 2018: Sisters in Arms. Militanter Feminismus in Westdeutschland seit 1968. Hamburg.

Kasper, Sebastian, 2019: Spontis. Eine Geschichte antiautoritärer Linker im roten Jahrzehnt. Hamburg.

–, 2016: Unter der Parole „Kampf gegen die Arbeit!" – Die Betriebsintervention der frühen Sponti-Bewegung. *Arbeit – Bewegung – Geschichte*. Heft 1, 49-62.

Kraushaar, Wolfgang, 2004: Die Frankfurter Sponti-Szene. Eine Subkultur als politische Versuchsanordnung. *Archiv für Sozialgeschichte*. Heft 44, 105-121.

Kriesi, Hanspeter, 1992: Organisationsentwicklung von sozialen Bewegungen. Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen. H. 4, 85-94.

Notz, Gisela, 2018: Warum flog die Tomate? Die autonomen Frauenbewegungen der Siebzigerjahre, 2. Auflage, Neu-Ulm.

Schwarzer, Alice, 1983: So fing es an! Die neue Frauenbewegung. München.

Siegfried, Detlef, 2018: 1968: Protest, Revolte, Gegenkultur. Ditzingen.

Siemens, Anne Marie, 2006: Durch die Institutionen oder in den Terrorismus: Die Wege von Joschka Fischer, Daniel Cohn-Bendit, Hans-Joachim Klein und Johannes Weinrich. Dissertationsschrift an der Ludwig-Maximilian-Universität München, Deutschland.

Schulz, Kristina, 2002: Der lange Atem der Provokation. Die Frauenbewegung in der Bundesrepublik und in Frankreich 1968–1976. Frankfurt a.M./New York.

von Hodenberg, Christina, 2019: Writing Women's Agency into the History of the Federal Republic: „1968," Historians, and Gender. Central European History. H. 1, 87-106.

Wischermann, Ulla, 2018: Vom Weiberrat zur Frauenprofessur. Die Neue Frauenbewegung und der 1968er-Aufbruch. In: *Forschung Frankfurt*. Heft 1, 62-66.

Pierre Pfütsch

Männlichkeit im Rettungsdienst

Eine zeithistorische Perspektive auf vergeschlechtlichte Arbeitsbeziehungen

Einleitung

In unserer gegenwärtigen, von Pluralität gekennzeichneten Gesellschaft werden individuelle Lebensentwürfe immer vielfältiger. Dadurch verschieben bzw. lösen sich Geschlechtergrenzen sogar gänzlich auf, doch nach wie vor gibt es typische 'Männer-' und 'Frauenberufe', obwohl in der westlichen Welt Frauen und Männer durch die rechtliche Gleichstellung prinzipiell Zugang zu allen Berufen haben (Wecker 2006, 15). Klassische Männerberufe sind im Gebiet des Handwerks angesiedelt, traditionelle Frauenberufe vornehmlich im sozialen Bereich. Das Gesundheitswesen ist ein Berufsfeld, für das solche Aussagen schwer zu treffen sind, da es hier ganz auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche ankommt. Doch man kann durchaus sagen, dass die nichtärztlichen Gesundheitsberufe eher von Frauen ausgeübt werden als von Männern (Statistisches Bundesamt 2015, 10ff.). Ein klassisches Beispiel ist die Krankenpflege. Hier waren im Jahr 2015 86,4 Prozent Frauen beschäftigt (Hähner-Rombach 2018, 214). Eine Ausnahme innerhalb der Gesundheitsberufe bildet das Rettungswesen. Aktuelle Zahlen über die geschlechterspezifische Verteilung im Bereich des nichtärztlichen Rettungsdienstpersonals zeigen, dass gegenwärtig knapp 20 Prozent der im Rettungsdienst beschäftigten Personen Frauen sind (Statistisches Bundesamt 2015, 11). Damit ist immer noch ein Großteil der RettungssanitäterInnen männlich, wenngleich man nicht mehr von einem 'typischen Männerberuf' sprechen kann. Trotzdem ist *Rettungssanitäter* traditionell einer der wenigen Gesundheitsfachberufe, in denen Männer als Beschäftigte überwiegen. Gleichwohl nimmt der Anteil der Mitarbeiterinnen seit Jahren kontinuierlich zu. Es zeigt sich also auch in diesem Bereich eine „Feminisierung der Medizin" (Bundesärztekammer 2013, 123). Noch deutlicher wird diese Entwicklung, wenn man sich die Anfänge des professionellen Rettungsdienstes in den 1960er und 1970er Jahren vor Augen führt. Zu dieser Zeit war der Rettungsdienst faktisch eine reine Männerdomäne. Das Aufkommen von Frauen in diesem Bereich hat zu vielen Diskussionen, Auseinandersetzungen und Konflikten auf der Arbeitsebene geführt, da viele Männer oftmals nicht bereit waren, ihren Berufsbereich für Frauen zu öffnen. Der Rettungsdienst ist darüber hinaus ein

spannendes Forschungsfeld für Fragen der Konfliktforschung, da die Zusammenarbeit nicht nur für das Funktionieren des Arbeitsbereiches essentiell ist, sondern davon auch das Leben der PatientInnen abhängen kann. Aus der Genderperspektive ist die Analyse des Rettungsdienstes ebenfalls lohnenswert, da hier nicht nur Männer und Frauen auf gleicher hierarchischer Ebene miteinander arbeiten, sondern auch auf unterschiedlichen Ebenen. Insbesondere die Arbeitsbeziehung aus untergeordnetem Rettungssanitäter und höhergestellter Notärztin ist eine, die nicht in vielen Arbeitsbereichen anzutreffen ist. Gleichwohl begegnen einem im Rettungsdienst auch viele alltägliche Konflikte, die es in vielen anderen Arbeitsbereichen auch gibt. Somit kann der Rettungsdienst auch als ein Beispiel für ganz unterschiedliche Arbeitsfelder dienen, in denen Männer und Frauen zusammenarbeiten.

Im Fokus des vorliegenden Beitrages sollen daher die geschlechterspezifischen Arbeitsbeziehungen im Rettungsdienst und deren Entwicklung in zeitgeschichtlicher Perspektive stehen. Konkret geht es hierbei um die Entwicklung in den 1970er und 1980er Jahren in Westdeutschland, in denen eine wesentliche Professionalisierung des Feldes stattfand. Auf das Rettungswesen in der DDR kann an dieser Stelle nicht näher eingegangen werden, da es dort nie eine ähnliche Entwicklung wie in der BRD gab. Der Krankentransporteur – so die Bezeichnung in der DDR – blieb bis 1989 ein reiner Männerberuf.

Um Arbeitskonflikten nachzuspüren, ist es zunächst notwendig, die geschlechterspezifische Entwicklung des Feldes nachzuzeichnen. Da *Rettungssanitäter* bis in die 1970er Jahre hinein noch ein reiner Männerberuf war, stellte der Berufseintritt der ersten Frauen eine Besonderheit dar und verlief auch nicht reibungslos. Im Zentrum des Beitrages sollen die daraus auf der Mikroebene entstandenen Arbeitskonflikte stehen und näher betrachtet werden. Als Vergleichsfolie soll die Entwicklung der Krankenpflege dienen. Die Krankenpflege durchlief eine ganz ähnliche Entwicklung wie der Rettungsdienst, jedoch unter entgegengesetzten Vorzeichen. So entstand die Krankenpflege aus einem „Liebesdienst" (Kreutzer 2005) von Frauen. Zwar gab es immer Männer in der Pflege, jedoch waren sie nur in bestimmten Bereichen, bspw. als Wärter in der Psychiatrie, eingesetzt. Als man in den 1960er Jahren im Zuge des Pflegenotstandes explizit versuchte, Männer als potentielle Pflegekräfte anzuwerben, führte dies zur Kritik der Frauen. Sie fürchteten, dass Männer sie langfristig aus dem Bereich der Pflege verdrängen könnten (Schwamm 2019, 85).

Forschungsstand und verwendete Quellen

Während zur Geschichte des Rettungswesens v.a. Studien zur Berufsentwicklung vorliegen (Pfütsch 2018a; Kessel 2008) und Konflikte auf anderen Ebenen analysiert wurden (Pfütsch 2018b; Pfütsch 2019), ist die Geschichte der Krankenpflege in ihrer Breite schon besser erforscht, wobei geschlechterspezifische Fragestellungen aus

unterschiedlichen Perspektiven mit einbezogen wurden. So hat Sabine Braunschweig in einem Sammelband aus dem Jahr 2006 u.a. die Bedeutung von Geschlecht für Machtbeziehungen innerhalb des pflegerischen Alltags ausgelotet (Braunschweig 2006). Hervorzuheben ist an dieser Stelle auch die Arbeit von Martina Loos über die Konflikte zwischen Krankenpflegern und Ärztinnen und deren Implikationen für geschlechter- und professionssoziologische Untersuchungen (Loos 2006a). Aus historischer Perspektive hat sich u.a. auch Karen Nolte mit dem Thema auseinandergesetzt (Nolte 2011). Jene Untersuchungen beziehen sich jedoch in erster Linie auf Arbeitsbeziehungen zwischen hierarchisch ungleichen Gruppen: Ärztinnen und Krankenpflegern. Aus der Psychologie ist seit den 1960er Jahren das sog. „Doctor-Nurse Game" bekannt, welches bestimmte Verhaltensregeln zwischen Ärzten und Krankenpflegerinnen beschrieb (Stein 1967). Demnach wurde männlich konnotierte medizinische Dominanz durch die Verleugnung weiblich geprägter pflegerischer Kompetenz aufgebaut. Inhärent war hierbei auch das Machtgefüge zwischen Ärzten und Krankenpflegerinnen. Jenes Konzept hat dazu beigetragen, die Machtverhältnisse zwischen den Berufsgruppen offenzulegen und daraus resultierendes Verhalten zu erklären. Martina Loos fragt aufgrund der zunehmenden Feminisierung der Medizin nach den geänderten Spielregeln im Doctor-Nurse Game (Loos 2006b).

Aus historischer Perspektive kann man sich diesen Fragestellungen aufgrund der schwierigen Quellenlage nur qualitativ annähern. Als Quellen für die Analyse dienen daher Zeitschriftenartikel, Leserbriefe, auf Bundesebene entstandenes Archivgut (v.a. zur Verabschiedung von Berufsgesetzen) und interne Akten der Hilfsorganisationen (Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiter-Samariter-Bund), die als Arbeitgeber für das Rettungsdienstpersonal fungieren. Um den konkreten Konflikten innerhalb des Berufsfeldes auf die Spur zu kommen, wurden darüber hinaus leitfadengestützte Interviews mit neun Männern und einer Frau durchgeführt, die in der Zeit von 1970 bis ca. 2000 als RettungssanitäterInnen tätig waren. Die Diversität der Quellen ist ein Vorteil, da sie einen multiperspektivischen Blick auf das Themenfeld erlaubt. Gleichwohl muss bei der Interpretation stets mitbedacht werden, dass die Aussagekraft der Quellen genauso unterschiedlich ist wie die Quellen selbst. Während Gesetzestexte, Anweisungen und staatliches Schriftgut in erster Linie den normativen Rahmen wiedergeben, bilden Briefe und die Interviews persönliche Empfindungen ab. Darüber hinaus sind die Interviews in der Retrospektive entstanden, welche einen ganz bestimmten Blick auf die Vergangenheit wiedergibt.

Der Zugang von Frauen zum Rettungsdienst

Vom Ende des Zweiten Weltkriegs bis zu Beginn der 1970er Jahre war der Rettungsdienst in der Bundesrepublik dezentral organisiert und basierte auf keinem einheitlichen Konzept. Hinzu kam, dass der Rettungsdienst Ländersache war und damit der

Bund in vielen Bereichen nur eine beratende Funktion wahrnehmen konnte. Nach langanhaltenden politischen Auseinandersetzungen um den Rettungsdienst wurden zu Beginn der 1970er Jahre von den meisten Bundesländern eigene Rettungsdienstgesetze verabschiedet, die die Durchführung des Rettungsdienstes strukturell regeln sollten. Diese Gesetze enthielten jedoch keinerlei Aussagen darüber, welche Berufsgruppen den Rettungsdienst durchführen sollten. In den süddeutschen Regionen wird der Rettungsdienst seitdem v.a. von den großen Hilfsorganisationen Deutsches Rotes Kreuz (DRK), Johanniter-Unfall-Hilfe (JUH), Malteser Hilfsdienst (MHD) und Arbeiter-Samariter-Bund (ASB) getragen. In den nördlichen Bundesländern sind traditionell eher die Berufsfeuerwehren die Träger des Rettungsdienstes. Lange Zeit waren, v.a. bei den Hilfsorganisationen, ehrenamtliche Mitarbeiter die Hauptstützen des Rettungsdienstes. Beim ASB arbeiteten im Jahr 1971 96 Prozent der im Rettungsdienst Beschäftigten ehrenamtlich und beim DRK waren es immerhin zu dieser Zeit noch 80 Prozent (Hahn 1994, 45). Durch die zunehmende Motorisierung des Straßenverkehrs und den damit einhergehenden Unfällen stieg die Bedeutung des Rettungsdienstes im gesellschaftlichen Diskurs immer mehr an. Die stark steigende Anzahl der Einsätze war mit den bestehenden Mitteln jedoch nicht mehr zu bewerkstelligen. Darüber hinaus hatte sich auch die Medizin erheblich weiterentwickelt. Immer mehr Verfahren, wie bspw. die Schocktherapie, konnten durch eine rechtzeitige Anwendung dazu beitragen, in Notfällen das Leben des Patienten zu retten (Kessel 2008, 63). Man benötigte in dieser Zeit also mehr und insgesamt besser ausgebildetes Personal. Nach und nach gingen die Hilfsorganisationen dazu über, hauptberufliche Rettungsdienstmitarbeiter einzustellen. Eine zentrale Arbeitskonfliktlinie im Rettungsdienst verlief in dieser Zeit daher v.a. zwischen den ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern, die die gegenseitige Konkurrenz fürchteten (Pfütsch 2018b). Die steigenden Berufszahlen führten auch dazu, dass sich Frauen mit dem Betätigungsfeld des Rettungsdienstes auseinandersetzten.

Im Jahr 1980 kam aufgrund konkreter Fälle die Frage auf, ob Frauen überhaupt im Rettungsdienst tätig sein dürften. So wurde bis dato bspw. in Frankfurt a. M. Frauen der Zugang zum Rettungsdienst untersagt (K. K.[1] 2018). Grund für die Diskussion dieser Frage auf höherer Ebene war eine Anfrage des Generalsekretärs des Deutschen Roten Kreuzes an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Irritationen über die Anstellung von Frauen hatte nämlich der Paragraph 11 der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen vom 11. Dezember 1971 ausgelöst. Darin wurde festgelegt, dass „Arbeitnehmerinnen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, bei denen Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel nicht nur gelegentlich gehoben und getragen werden." (Verordnung, 1957) Da im Rettungsdienst routinemäßig sowohl PatientInnen als auch die schwere

1 Die Namen der Interviewpartner/-innen wurden anonymisiert.

Ausrüstung getragen werden müssen, wäre der beschriebene Fall gegeben gewesen. Diese Meinung vertrat auch der Vertreter des Bayerischen Staatsministeriums im Bund/Länder-Ausschuss „Rettungswesen" und leitete daraus ein strukturelles Berufsverbot für Frauen ab. Diese restriktive Auslegung einer die Frauen eigentlich schützen sollenden Bestimmung hätte in Zeiten der Frauenbewegung jedoch aus geschlechterpolitischer Perspektive anachronistisch gewirkt. Daher bemühte sich die Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung Anke Fuchs darum, eine Sonderlösung zu finden. Das gelang ihr argumentativ, indem sie darauf verwies, „dass durch Paragraph 1 [der Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen, P. P.] nur Arbeitnehmerinnen unter diese Verordnung fielen, die explizit als Fahrerinnen und Beifahrerinnen beschäftigt waren, nicht aber solche, die als Rettungssanitäterinnen angestellt werden sollten." (Pfütsch 2018a, 372) Die Anstellung von Frauen im Rettungsdienst war rechtlich also kein Problem. Anke Fuchs bat zwar darum, diese Auslegung publik zu machen, doch auf der Mikroebene wurde sie nicht immer sofort umgesetzt. So berichtet die Rettungssanitäterin T. L., dass ihr noch im Jahr 1988 beim DRK in Celle eine Ausbildung aufgrund ihres Geschlechts verwehrt wurde. Der Abteilungsleiter meinte zu ihr: „Für Frauen machen wir so etwas nicht, das ist nicht vorgesehen. Es gibt ein Freiwilliges Soziales Jahr, dann kannst du Schwesternhelferin oder so etwas machen, Blutspendedienste irgendwie da mitmachen. Aber für den Rettungsdienst, das ist eigentlich nicht vorgesehen." (T. L. 2018). Durch einen Wechsel zu einer anderen Hilfsorganisation, dem MHD, konnte sie dann letztendlich doch die Ausbildung absolvieren. Doch auch hier war man strukturell und organisatorisch noch nicht auf Frauen als Mitarbeiterinnen vorbereitet. So wurde ihr nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zunächst ein Zeugnis mit der Anrede „Herr T. L." überreicht, welches im Nachhinein geändert werden musste. Auf dem korrigierten Zeugnis schuf man mit dem „weiblichen Rettungssanitäter" gar eine neue Bezeichnung, da „Rettungssanitäterin" als Begriff nicht existierte (T. L. 2018). Erst im Jahr 1989 wurde mit der Verabschiedung des „Gesetzes über den Beruf der Rettungsassistentin und des Rettungsassistenten (RettAssG)" der Zugang zum Beruf für Frauen auch sprachlich festgeschrieben.

Vergeschlechtlichte Arbeitskonflikte im Rettungsdienst

Horizontale Differenzierung des Arbeitsfeldes

Das allmähliche Aufkommen von Frauen im Rettungsdienst führte in den 1980er Jahren nicht nur, wie beschrieben, auf struktureller, sondern auch auf der konkreten Arbeitsebene zu Veränderungen. Dass der Rettungsdienst bis dahin als eine rein männliche Domäne galt, war den Berufsangehörigen nicht nur bewusst, sondern sie waren in gewisser Weise auch stolz darauf. In solchen homosozialen Arbeitsbeziehungen standen als überwiegend männlich geltende Eigenschaften wie Leistungs-

orientierung und Stärke im Vordergrund. In ihren Erzählungen wurde nicht selten mit bestimmten Leistungen, wie erfolgreichen Wiederbelebungen, geprahlt. Doch nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch in Pausen und in Bereitschaftszeiten, die einen nicht unwichtigen Teil des Arbeitslebens ausmach(t)en, wurden dementsprechend vorwiegend männliche Traditionen gepflegt. So berichtet der ehemalige Rettungssanitäter A. Z. bspw. davon, dass in seiner Schicht immer ein bayerisches Kartenspiel gespielt wurde, teilweise die ganze Nacht durch (A. Z. 2018).

Viele der Männer im Rettungsdienst äußerten sich zu dieser Zeit sehr kritisch über eine mögliche Zusammenarbeit mit Frauen. Teilweise wurde unter Männern abschätzig und abwertend über Frauen im Rettungsdienst gesprochen und durchaus auch darüber diskutiert, was eine Zusammenarbeit mit Frauen für das „Männerbündnis Rettungsdienst" bedeute (C. S. 2018). In den Zeitzeugengesprächen wird deutlich, dass nur die negativen Seiten einer möglichen Zusammenarbeit mit Frauen thematisiert wurden.

Doch nicht nur potentielle Kollegen, sondern auch Vorgesetzte, ebenfalls Männer, waren skeptisch. Bereitschaftsleitungen äußerten teilweise die Meinung: „Um Gottes Willen, Frau auf dem Rettungswagen, das geht ja gar nicht", erzählt die Rettungssanitäterin K. K. (K. K. 2018).

Bei genauerer Betrachtung dieser abwertenden Haltung lassen sich drei unterschiedliche ins Feld geführte Argumente herausarbeiten: Angst vor Konkurrenz im Beruf, Angst vor Veränderung der Gruppendynamik im Arbeitsalltag und ungleiche Arbeitsleistungen durch die körperliche Schwäche von Frauen.

Die Angst vor neuer Konkurrenz im Beruf wird v.a. ersichtlich vor dem Hintergrund, dass in dieser Zeit, wie bereits angedeutet, ganz ähnliche Konfliktlinien zwischen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Rettungssanitätern verliefen (Pfütsch 2018a, 365). Die hauptberuflichen Rettungssanitäter befürchteten, dass durch das Weiterbestehen des Ehrenamtes die Nachfrage nach hauptberuflichen Rettungssanitätern begrenzt blieb. Auf der anderen Seite fürchteten die ehrenamtlichen Mitarbeiter einen weiteren Ausbau des Hauptamtes und somit den schrittweisen Verlust ihres ehrenamtlichen Aufgabengebietes. Wenn nun das Feld auch für Frauen geöffnet werden sollte, befürchteten alle Seiten neue Konkurrenz. Frau T. L. reflektiert ihren eigenen Eintritt in den Rettungsdienst folgendermaßen: „So, und dann kam, wie gesagt, eine Frau, die damals mit ihren süßen 16, in Anführungsstrichen, ja von Tuten und Blasen keine Ahnung hat und die dann auch noch ehrenamtlich da mitfährt und den Hauptamtlichen den Job wegnehmen will. Und das war sehr schwierig für mich vielfach." (T. L. 2018) Die männlichen hauptamtlichen Mitarbeiter sahen in Frau T. L. also eine konkrete Bedrohung für ihr eigenes Tätigkeitsfeld.

Ein weiteres Argument der männlichen Rettungssanitäter bezog sich auf die Veränderung der Arbeitsatmosphäre durch das Aufbrechen reiner Männerarbeitsgruppen. So führte die Tätigkeit von Frau T. L., ihrem Empfinden nach, im Ret-

tungswesen oftmals dazu, dass Partnerschaften, Affären und ähnlich private Belange prominente Themen unter den Kollegen wurden. Frau T. L. hatte genau deswegen einen Konflikt mit ihrem Ausbildungsleiter:

> „Nun muss ich sagen, dass gerade der Ausbildungsleiter, der da eben auch sehr vorne weg war, einige Zeit später, zwei, drei, vier Jahre später hatten wir diesbezüglich einmal einen sehr, sehr großen Disput, wo er mich wegen einer anderen Sache im Grunde zur Sau gemacht hat. Weil ich angeblich eben erzählt haben soll, er hätte etwas mit einer von diesen anderen Frauen. Und dann habe ich ihm deutlich gemacht, ich sage: 'Du, selbst wenn das so wäre, mir ist das völlig egal, das interessiert mich überhaupt nicht. Solange ich da nicht involviert bin, kannst du hier rummachen, mit wem du willst.' Ich sage: 'Aber das gleiche Recht nehme ich für mich in Anspruch. Das heißt, selbst wenn ich hier mit jedem Zivi irgendetwas hätte, geht dich das überhaupt gar nichts an und du hast dich da gefälligst rauszuhalten.'" (T. L. 2018)

Über diese expliziten Thematisierungen hinaus kam es aber auch immer wieder in normalen Arbeitssituationen zu sexuellen Anspielungen, die Konfliktpotential besaßen: „Also, wenn ich dann Nachtdienste gemacht habe, dann kam es durchaus auch schon vor, dass am nächsten Morgen derjenige, der uns dann ausgelöst hat, uns beide halt auf dem Sofa liegend vorgefunden hat. [...] Aber das hat halt immer zu irgendwelchen dummen Sprüchen auch geführt." (T. L. 2018) Was Frau T. L. hier in der Retrospektive als „dumme Sprüche" abtut, konnte für andere Frauen im Rettungsdienst durchaus verletzend gewesen sein und sie ggf. sogar aus dem Beruf herausgedrängt haben. Leider lässt sich das aufgrund fehlender Quellen nur schwer belegen. Auch wurde Frau T. L. vorgeworfen, sie gehe nur in den Rettungsdienst, um so einfacher an Männer 'heranzukommen' (T. L. 2018).

Als häufigstes Argument wurde jedoch immer wieder die vermeintliche körperliche Schwäche von Frauen angeführt und daraus eine mögliche Ungleichbehandlung abgeleitet, die die Männer nicht gewillt waren, zu akzeptieren. Körperliche Gegebenheiten wurden so zum Problem erhoben. Herr P. M. erzählt: „Nur jede Frau muss sich natürlich auch klar sein, das ist ein harter Beruf, ja? Und es ist ein Beruf, der Kraft fordert, ja? Aber wenn ich neunzig Kilo mit einem Stuhl aus dem dritten Stock tragen muss, das muss ich leisten können. Weil dann kann ich nicht jedes Mal die Feuerwehr holen." (P. M. 2018) Und weiter berichtet er: „Also wir hatten auch tatsächlich Kolleginnen, die also so schmächtig waren, wo wir dann gesagt haben: 'Mädel, das geht körperlich nicht. Nicht, weil du eine Frau bist oder das vom Wissen her nicht kannst, aber rein körperlich', ja?" (P. M. 2018) Damit wurde hier letztendlich die Beschäftigung von Frauen verhindert. Die Rettungssanitäterin T. L. schildert einen Fall, in dem ihr konkret die Hilfe von männlichen Rettungssanitätern aufgrund ihres Geschlechts verwehrt wurde:

> „Ich kann mich nur an eine Situation erinnern, wo wir irgendwann in der Dialyse waren und eine Patientin eben umlagern mussten auf die Trage. Und dadurch, dass ein paar Johanniter [Rettungssanitäter einer anderen Hilfsorganisation, P. P.] da rumstanden,

> dann eben ich [sic] auf die Idee gekommen bin: 'Mensch, fasst doch einmal mit an.' Die [Patientin, P. P.] war halt auch nicht ganz einfach und es ist ja für den Patienten auch schonender. Wo ich dann auch dachte: Mensch, es macht ja auch keinen Sinn, warum sollen wir uns zu zweit den Rücken kaputtmachen, wenn hier vier Jungs rumstehen und nichts zu tun haben, ich sage: 'Fasst doch einmal mit an.' Und da kam dann tatsächlich von einem der blöde Spruch: 'Wenn du als Frau nicht in der Lage bist, deinen Job zu machen, dann suche dir einen anderen.'" (T. L. 2018)

Die Hilfe wurde ihr verweigert. Hier zeigen sich ganz konkret negative Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen. Darüber hinaus muss man sich bewusst sein, dass in diesen retrospektiven Erzählungen diese Thematik in gewisser Hinsicht harmonisierend dargestellt wird. Dies ist zwei Tatsachen geschuldet. Zum einen waren zum Zeitpunkt der Durchführung der Interviews Frauen im Rettungsdienst längst Normalität, das heißt, man berichtet über die konfliktbeladene Anfangszeit mit dem Wissen, dass diese Probleme mittlerweile gelöst sind. Zum anderen berichteten alle InterviewpartnerInnen überwiegend über die Fälle, bei denen die 'Integration' von Frauen in den Rettungsdienst letztendlich funktioniert hat. Wie viele Frauen aber eine Tätigkeit im Rettungsdienst abgebrochen haben oder wie viele den Beruf deswegen gar nicht erst angetreten haben, ist nicht bekannt. Zu einer Akzeptanz kam es letztendlich aber nur, wenn eine gewisse Durchsetzungsfähigkeit bewiesen wurde, wie weiter unten gezeigt wird.

Diese Abwertungsmechanismen müssen jedoch auch vor dem Hintergrund der Herstellung von Männlichkeit gedeutet werden. Folgt man Raewyn Connells Theorie der hegemonialen Männlichkeit, dann ließ sich Männlichkeit, trotz interner Differenzierungen, zu dieser Zeit zunächst noch immer in erster Linie über die Abkehr von Weiblichkeit herstellen (Connell 1999, 210). Demzufolge mussten sich Männer, wollten sie nicht als „unmännlich" und „weibisch" abgewertet werden, in ihrem Arbeitsverhalten von Frauen unterscheiden (Wecker 2006, 25). Darüber hinaus waren als exklusiv männlich geltende Tätigkeiten im gesellschaftlichen Diskurs immer noch als höherwertig angesehen, weshalb es von den männlichen Rettungssanitätern ggf. unterbewusst eine Angst vor der Abwertung des gesamten Arbeitsfeldes gab. Die Krankenpflege als ähnliches, aber vorwiegend weiblich besetztes Arbeitsfeld war lange Zeit im Vergleich zu anderen Berufen sehr schlecht angesehen. Viele Menschen verbanden mit ihr in erster Linie Tätigkeiten wie das Waschen von Patienten oder das Wechseln von Bettpfannen und damit unhygienische und in den Intimbereich von anderen Menschen eingreifende Tätigkeiten. (Hähner-Rombach 2012, 24) Zudem waren die Arbeitsbedingungen äußerst schlecht. Somit könnte man argumentieren, dass die männlichen Rettungssanitäter, wollten sie ihre berufliche Tätigkeit im gesellschaftlichen Diskurs nicht abgewertet sehen, kaum eine andere Wahl hatten, als ihre Tätigkeit vor weiblichen Einflüssen zu 'schützen' und daher so reagierten.

Zu einer erfolgreichen Integration aus Sicht der Männer gehörte die Durchsetzungsfähigkeit der Frauen, gerade auch in Bezug auf ihre körperliche Unterlegenheit.

So berichtet Herr P. M., dass er keine Probleme mit der ersten Frau in seiner Wache hatte, da sich diese Kollegin „auch gut durchgesetzt" habe (P. M. 2018). Bezeichnend ist auch die Aussage von Herrn E. G.:

> „Es ging halt damals so, wir hatten sogar dann einmal ein Team, wo zwei Frauen miteinander gefahren sind. Das gab Riesendiskussionen. 'Die können doch nicht tragen' und, und, und. Und meine Aussprache war dann immer: 'Ja, wenn ich zwei Zivis habe, wo einer fünfzig Kilo wiegt, da hatten manche Frauen mehr Kraft an den Mann oder die Frau gebracht wie jetzt ein Zivi'. Aber da gab es dann schon hier und da so gewisse Diskussionen. 'Das schaffen die doch nicht', aber die haben ihren Mann gezeigt (lacht) oder ihre Frau gezeigt, muss man ganz klar sagen." (E. G. 2018)

Die Adaption des Sprichwortes 'seinen Mann stehen' symbolisiert sehr gut die Ansichten vieler männlicher Rettungssanitäter. Die Bewertung einer erfolgreichen Tätigkeit im Rettungsdienst wurde demnach v. a. an männlichen Fähig- und Fertigkeiten vorgenommen. Doch selbst dies war in vielen Fällen wohl nicht immer genug. Herr C. S. vertritt die Meinung, dass Frauen oftmals besser sein mussten als Männer, um überhaupt akzeptiert zu werden. (C. S. 2018) Auch Frau T. L. berichtet aus ihrer persönlichen Erfahrung davon:

> „Ich habe einmal irgendwann spaßeshalber gesagt: 'Das Level, oder wie war das, ein Zivildienstleister muss eine Menge Scheiße bauen, um auf dem Level zu sein, mit dem ich hier anfange.' Also im Endeffekt musste ich mich immer doppelt und dreifach beweisen, das stimmt schon, egal ob es jetzt ums Schleppen geht oder ob es um das Fachliche ging." (T. L. 2018)

Für sie bestand eine erfolgreiche Strategie in einer Anpassung an die Verhaltensweisen ihrer männlichen Kollegen:

> „Aber, gut, wie gesagt, da hat mir meine große Klappe vielleicht auch ein bisschen geholfen. Also irgendein männlicher Kollege meinte irgendwann einmal: 'Du bringst frauenfeindlichere Sprüche, die schlimmer sind als die, die Kerle hier bringen.'" (T. L. 2018)

Wenn die 'Integration' jedoch einmal gelungen war, konnten sich die Arbeitsbeziehungen zwischen Männern und Frauen auch positiv entwickeln. Frau T. L. berichtet, dass sie sich gerade in ihrer Anfangszeit beschützt gefühlt habe:

> „Also ich hatte den Eindruck, dass gerade auch meine männlichen Kollegen sehr auf mich aufgepasst haben, auch in der ersten Zeit mich sehr gut betreut haben. Und immer wieder versucht haben, wenn es irgendwelche Probleme gibt, da einzuschreiten." (T. L. 2018)

Vertikale Differenzierung des Arbeitsfeldes

Neben der beschriebenen horizontalen Differenzierung des Arbeitsfeldes spielt auch die vertikale Differenzierung aus geschlechtsspezifischer Perspektive eine wichtige Rolle. Innerhalb eines Berufsfeldes setzen sich oftmals Männer in internen Differenzierungsprozessen durch und besetzen durch Weiterbildungen bzw. Beförderungen

Schlüsselpositionen, sodass sie in Machtpositionen gegenüber Frauen kommen und so die gängige Geschlechterhierarchie aufrechterhalten (Wecker 2006, 21). Dementsprechend waren bspw. viele der befragten männlichen Rettungssanitäter während ihrer Dienstzeit auch als Ausbildungs- oder Schichtleiter tätig. Bis auf den skizzierten Konflikt zwischen Frau T. L. und ihrem Ausbildungsleiter bezüglich persönlicher Verhältnisse findet sich in den Quellen jedoch nichts dazu. Das liegt wahrscheinlich daran, dass im Rettungsdienst zum großen Teil Männer beschäftigt waren und damit ein Aufstieg von Männern in Führungspositionen als normal erschien und deswegen seltener als in anderen Berufen hinterfragt wurde.

Eine weitere mögliche Konfliktbeziehung auf unterschiedlichen hierarchischen Ebenen neben der zwischen RettungssanitäterInnen und Abteilungs-/bzw. SchichtleiterInnen stellt innerhalb des Gesamtsystems Rettungswesen die zwischen RettungssanitäterInnen und NotärztInnen dar, da diese Berufsgruppen unter großem Druck zusammenarbeiten müssen. Im zu Beginn beschriebenen Doctor-Nurse Game agieren Frauen als Krankenpflegerinnen in untergeordneten Positionen gegenüber Ärzten. Im Falle der RettungssanitäterInnen ergibt sich eine umgekehrte Situation: Hier waren es oftmals die Männer, die in der niedriger gestellten Position gegenüber den NotärztInnen tätig waren. Das birgt aus männlichkeitstheoretischer Perspektive Konfliktpotential, da für einige Männer das Befolgen von Anweisungen von Frauen schwerer zu akzeptieren war als von solchen von Männern.

Gerade zu Konflikten zwischen Rettungssanitäterinnen und Notärzten kann aufgrund der Quellenlage keine Aussage getroffen werden. Es ist aber wahrscheinlich, dass das Verhältnis ähnlich wie das zwischen Krankenpflegerinnen und Ärzten im klassischen Doctor-Nurse Game ist.

Notärztinnen waren in den 1970er und 1980er Jahren relativ selten anzutreffen. In den Interviews wurden die Arbeitsverhältnisse zwischen Rettungssanitätern und Notärztinnen nicht problematisiert, wobei dies nicht zwingend heißen muss, dass es keine Konflikte gab. Vielmehr ist es ebenso wahrscheinlich, dass in der retrospektiv geschilderten Narration etwaige Probleme keine Rolle spielten. Genauso ist es möglich, dass in einer Interviewsituation im Jahr 2018 aus der Perspektive der Interviewten Probleme mit weiblicher Autorität nicht mehr uneingeschränkt thematisiert werden. Vergleicht man das mit der Krankenpflege, zeigt sich eine ganz ähnliche Situation. Martina Loos kann in ihrer Untersuchung zum Verhältnis von Krankenpflegern zu Ärztinnen aufzeigen, dass das traditionelle Doctor-Nurse Game nicht mehr greift. So haben es Ärztinnen schwerer, ihre Machtposition durchzusetzen und in Konfliktsituationen werten Krankenpfleger das Verhalten der Ärztinnen als „zickig" oder „emotional" ab (Loos 2006b, 38).

Hingegen finden sich in den Quellen zahlreiche Aussagen zu Konflikten zwischen Rettungssanitätern und ÄrztInnen, die nicht geschlechtsspezifisch gedeutet werden, aber dennoch Hinweise auf die Männlichkeitskonstruktion der Rettungssanitäter

geben können. Kritik übten die Rettungssanitäter in den Interviews v.a. an solchen ÄrztInnen, die immer wieder auf die Hierarchieunterschiede zwischen beiden Berufsgruppen hinwiesen und damit die Rettungssanitäter aus deren Sicht in gewisser Weise degradierten. Wohl gerade aus diesem Grund berichteten die Rettungssanitäter im Interview immer wieder von Erfolgsfällen, die sie hatten und ärztlichen Maßnahmen, die sie im Laufe der Jahre selbst durchgeführt hatten. Letzteres konnte wiederum zu Konflikten mit den ÄrztInnen führen, da ihnen dieses ambitionierte Verhalten der Rettungssanitäter zu weit ging. Der Rettungssanitäter G. A. berichtet dazu: „Wir brachten Patienten rein, kann ich mich noch gut erinnern, unser Chefarzt der inneren Abteilung, irgendwann schob ich mal einen Patienten über den Flur mit einer laufenden Infusion dran, und der Chefarzt: 'Wer hat das gemacht?', 'Ja, ich.', 'Was glauben Sie, wer Sie sind?', und ein Riesentheater." (G. A. 2018)

Insgesamt stellten die Rettungssanitäter die Weisungsbefugnis der ÄrztInnen zwar nicht in Frage, doch oft gab es Auseinandersetzungen, die auf der Erfahrung der Rettungssanitäter fußten: Herr C. S. erzählt von solch einem Fall:

> „Konfliktfälle gab es auch, insbesondere mit Notärzten, die ganz jung zum ersten Mal mitgefahren sind, sehr nervös waren natürlich. Und wenn die sich den erfahrenen Rettungssanitätern so gegenüber sahen, dann haben die die sozusagen machen lassen. Wenn es dann um Machtspiele ging, wer sagt jetzt, wo es langgeht, auch wenn der Rettungsdienst es anders gemacht hatte, dann wurde es unangenehm. Dann habe ich Szenen erlebt, wo dann im Rettungswagen geschrien worden ist. Wo man gemerkt hat: Oh, der Doktor ist überfordert. Und macht jetzt eigentlich Mist, aber setzt seine Position durch. Und du selber musst die Klappe halten." (C. S. 2018)

Ungeachtet der Frage, wer hier nun fachlich richtig lag, gab es immer wieder Fälle, bei denen die Rettungssanitäter die Meinung vertraten, sie wüssten es besser als die NotärztInnen. Dies zeigt, dass es aufgrund der unterschiedlichen Ausbildung und der hierarchischen Position ständig unterschwelliges Konfliktpotential gab, auch wenn es nicht immer offen ausgesprochen wurde.

Fazit

Auch in Zeiten „nach dem Boom" (Doering-Manteuffel, Raphael 2008, 12) oder, wie es Frank Bösch aktuell ausdrückt nach 1979, „als die Welt von heute begann" (Bösch 2019), konnte das Geschlecht noch immer ein möglicher Grund für Konflikte in Arbeitsbeziehungen sein.

In der vorliegenden Untersuchung wurde ausgehend von den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nach konkreten Konflikten in Arbeitsbeziehungen zwischen Männern und Frauen gefragt. Als Untersuchungsfeld hierfür diente das Rettungswesen, welches lange Zeit als eine der wenigen Männerdomänen im Gesundheitssektor galt. Bezeichnenderweise wurde in den 1970er Jahren so-

gar noch über den Zugang von Frauen zu diesem Berufsfeld diskutiert. Der darauf folgende sukzessive Eintritt von Frauen in den Rettungsdienst wurde auf vielen Rettungswachen zu einer konflikthaften Situation, die in erster Linie durch eine Abwertung weiblicher Arbeit geprägt war. So sahen viele Männer Frauen als zusätzliche Konkurrenz in ihrem Arbeitsfeld, obwohl sie zeitgleich nicht glaubten, dass Frauen aufgrund ihrer körperlichen Begebenheiten überhaupt in der Lage waren, diese Tätigkeit angemessen auszuüben. Die Herstellung von Männlichkeit funktionierte über eine Abwertung von Weiblichkeit.

Auch hierarchisch geprägte Arbeitsverhältnisse bargen Konfliktpotential. So wurde oftmals von männlichen Rettungssanitätern eine Unterordnung nur unfreiwillig akzeptiert.

Gegenwärtig scheint die Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen, zumindest vordergründig, alltäglicher geworden zu sein, was auf die steigenden Zahlen von Frauen in diesem Beruf, die beigelegten Konflikte und die damit im Zusammenhang stehenden geänderten Rahmenbedingungen zurückzuführen ist. Positiv gesprochen, könnte man nach anfänglichen Schwierigkeiten von einer erfolgreichen Integration von Frauen in den Rettungsdienst sprechen, die sich in den letzten 50 Jahren vollzogen hat. Weiterhin ist aber die geschlechterspezifisch ungleiche Verteilung von Machtpositionen ein Problem. So gelangen immer noch mehr Männer in hierarchisch höhere Positionen, was weiterhin zu einer Abwertung weiblicher Tätigkeit beiträgt.

Literatur

Bösch, Frank, 2019: Zeitenwende 1979. Als die Welt von heute begann. München.

Braunschweig, Sabine (Hg.), 2006: Pflege – Räume, Macht und Alltag. Zürich.

Bundesärztekammer, 2013: Tätigkeitsbericht 2012 der Bundesärztekammer. Köln.

Connell, Robert W., 1999: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen.

Doering-Manteuffel, Anselm/Raphael, Lutz, 2008: Nach dem Boom. Perspektiven auf die Zeitgeschichte seit 1970. Göttingen.

Hahn, Christian, 1994: Entwicklung des öffentlichen Rettungswesens in der Bundesrepublik Deutschland unter besonderer Berücksichtigung Schleswig-Holsteins. Kiel.

Hähner-Rombach, Sylvelyn, 2012: Warum Pflegegeschichte? In: Atzl, Isabel (Hg.): Who Cares? Geschichte und Alltag der Krankenpflege. Frankfurt a.M., 23-31.

–, 2018: Quantitative Entwicklung des Krankenpflegepersonals. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn/Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt a.M., 195-219.

Kessel, Nils, 2008: Geschichte des Rettungsdienstes 1945–1990. Vom „Volk von Lebensrettern" zum Berufsbild „Rettungsassistent/in". Frankfurt a.M.

Kreutzer, Susanne, 2005: Vom „Liebesdienst" zum modernen Frauenberuf. Die Reform der Krankenpflege nach 1945. Frankfurt a.M./New York.

Loos, Martina, 2006a: Symptom: Konflikte. Was interdisziplinäre Konflikte von Krankenpflegern und Ärztinnen über Konstruktionsprozesse von Geschlecht und Profession erzählen. Frankfurt a.M.

–, 2006b: Neue Regeln im „doctor-nurse-game"? Die Zusammenarbeit von Krankenpflegern und Ärztinnen. Dr. med. Mabuse. Jg. 31, 36-38.

Nolte, Karen, 2011: The Relationship between Doctors and Nurses in Agnes Karll's Letters around 1900. Women's History Magazine, 65. Jg., 8-17.

Pfütsch, Pierre, 2018a: Rettungssanitäter – Rettungsassistenten – Notfallsanitäter: Ein Berufsbild im Wandel, 1949–2014. In: Hähner-Rombach, Sylvelyn/Pfütsch, Pierre (Hg.): Entwicklungen in der Krankenpflege und in anderen Gesundheitsberufen nach 1945. Ein Lehr- und Studienbuch. Frankfurt a.M., 350-382.

–, 2018b: Paramedics in West Germany. Cooperations and Conflicts in a Contested Professional Field (1949–1990). Curare. Zeitschrift für Medizinethnologie. 41. Jg. Heft 1+2, 101-104.

–, 2019: Emergency Medical Services in Germany: The Conflictual Development of a Professional Field. In: Pfütsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. The Healthcare Professions' Struggle for Recognition (19th–20th Century). Stuttgart, 59-76.

Schwamm, Christoph, 2019: Hegemonic Masculinity and the Gender Gap in Caregiving: The Contentious Presence of West German Men in Nursing since around 1970. In: Pfütsch, Pierre (Hg.): Marketplace, Power, Prestige. Stuttgart, 79-95.

Statistisches Bundesamt, 2015: Gesundheit. Personal. Fachserie 12. Reihe 7.3.1. Wiesbaden.

Stein, Leonard, 1967: The Doctor-Nurse Game. Archives Of General Psychiatry, 16. Jg., 699-703.

Verordnung über die Beschäftigung von Frauen auf Fahrzeugen, 1971:. In: Bundesgesetzblatt: Teil 1, 1957.

Wecker, Regina, 2006: GESCHLECHT MACHT BERUF – BERUF MACHT GESCHLECHT. In: Braunschweig, Sabine (Hg.): Pflege – Räume, Macht und Alltag. Zürich, 15-25.

Interviews

Interview mit K. K. vom 11.09.2018.

Interview mit T. L. vom 05.09.2018.

Interview mit A. Z. vom 18.09.2018.

Interview mit C. S. vom 01.10.2018.

Interview mit P. M. vom 12.09.2018.

Interview mit E. G. vom 10.09.2018.

Interview mit G. A. vom 16.09.2018.

Die Interviews wurden vom Autor durchgeführt und liegen ihm sowohl als Audiodateien als auch als Transkripte vor.

Alicia Gorny

„Unsichtbare Motoren"?
Die Fraueninitiative Hattingen

1. Einleitung

Eine der bekanntesten Fotografien, auf die wohl am häufigsten im Zusammenhang mit Streikbewegungen und Solidarität im Ruhrgebiet verwiesen wird, zeigt eine Reihe Stahlarbeiter, die sich an den Händen halten, um für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze zu demonstrieren. Das Bild selbst entstand am 23. April 1987 während einer Protestaktion, bei der über 5.000 Personen eine Menschenkette bildeten, um für den Erhalt der Henrichshütte Hattingen, die bis zum Jahresende 1988 stillgelegt werden sollte, zu kämpfen. Damit trug die Fotografie maßgeblich zu einer Verknüpfung von Arbeiterbewegung und dem Ruhrgebiet bei, die das Ruhrgebiet häufig als besonders 'streikbewegte' Region präsentiert.[1] Ebenfalls mit dem Bild der streikbewegten Region ist implizit ein männlich-gewerkschaftliches Narrativ verbunden, das dafür Sorge trug und trägt, dass die Bedeutung weiblichen Engagements innerhalb der Arbeiterbewegung bis heute ein blinder Fleck der Forschung blieb (Vgl. Artus in diesem Band). Dieser Umstand kann in besonderem Maße auf die erinnerungskulturelle Verankerung von Arbeitskämpfen zurückgeführt werden, die ebenfalls eine maskuline Prägung erfuhren.

Somit kann von einem doppelten Gender Bias gesprochen werden, der Arbeitskämpfe als implizit männlich betrachtet und darüber hinaus in der erinnerungskulturellen Verankerung weibliches Engagement marginalisiert und so eine hegemonialmännliche Geschichtsschreibung aufrechterhält. So weisen Ilse Lenz und Brigitte Schneider (2004) daraufhin, dass Frauen tendenziell aus der Öffentlichkeit und aus den sozialen Bewegungen ausgegrenzt seien, da sie sich dafür als soziale und politische Subjekte er-finden und selbst verändern müssten. Auch Stefan Berger (2017) hat unlängst darauf hingewiesen, dass sich die Geschichtsschreibung der Arbeiterbewegung auf Männer fokussiere und dabei Protestformen von Arbeiterinnen bisher übersähe.

---

1 Dass diese Aussage über die Streikregion im Grunde nicht haltbar ist, verdeutlichte Klaus Tenfelde in seinem historischen Überblick (Tenfelde 2006).

Daher überrascht es nicht, dass auf dem eingangs beschriebenen Bild wichtige Protagonistinnen des Hattinger Hüttenstreikes nicht zu sehen sind, nämlich Vertreterinnen der Fraueninitiative. Diese formierte sich bereits im Februar 1987 und bildete eigenständige, von der Gewerkschaft unabhängige Protestaktionen aus und brachte damit weibliche Belange in die Protestbewegung ein. Auf jene Initiative bezieht sich auch die im Titel angeführte Metapher der „unsichtbaren Motoren". „Unsichtbare Motoren" deshalb, weil der Hattinger Fraueninitiative bisher kaum Aufmerksamkeit geschenkt wurde, obwohl es gerade die Gruppe der Frauen war, der es mit ihren Handlungen gelang breitere Teile der Bevölkerung und der Medien zu erreichen. Zudem war es die Fraueninitiative, die sich auch von Rückschlägen nicht beirren ließ, sondern gerade dadurch motiviert wurde, noch weitere kreative Aktionen zu initiieren und das Interesse der Medien kontinuierlich aufrecht zu halten, sodass sie neben der Gewerkschaft als Motor der Bewegung betrachtet werden kann.

Sie agierten damit einerseits in der Tradition proletarischer Ehefrauen, die ihre Männer im Arbeitskampf unterstützten und mit ihren Kindern in den Reihen der Arbeiter mitmarschierten. Andererseits gelang es den Frauen durch die Betonung ihrer Rollen als Hausfrauen und Mütter sowie durch die Verwendung von kreativen Protestformen auf die Kausalzusammenhänge zwischen ihrer Existenz, beziehungsweise Familienexistenz, und der drohenden Arbeitslosigkeit ihrer Ehemänner und Partner hinzuweisen und so eine neue Dimension der Außenwahrnehmung zu eröffnen. Paradox erscheint dabei, dass sie damit auf der einen Seite Geschlechterstereotype bedienten und auf der anderen Seite dennoch durchaus feministisch handelten. Es kann daher angenommen werden, dass die Protestmittel und Aktionen, die die Fraueninitiative initiierte, zu einer veränderten Wahrnehmung in Öffentlichkeit und Medien führten, was wiederum zur Folge gehabt haben könnte, dass neue Anhänger*innen für die Bewegung gewonnen werden konnten. Hieraus ergibt sich die im Folgenden vertretene These, dass der Diskurs über vermeintlich primär männliche Belange von weiblichen Akteurinnen maßgeblich und eigenständig geprägt wurde, indem diese als Ergänzung zum männlich dominierten Arbeitskampf in Erscheinung traten.

Um dies zu verdeutlichen wird in diesem Beitrag die Bedeutung weiblichen Engagements anhand der Fraueninitiative Hattingen aufgezeigt. Dafür wird zunächst die Initiative vorgestellt und auf ihre Entstehung und Zusammensetzung eingegangen. Im Anschluss daran erfolgt eine Präsentation der Protestaktionen der Fraueninitiative, um sichtbar zu machen, wie sich das Geschlecht von Akteur*innen auf die Radikalität und Kreativität der Streikbewegung auswirkte und welche neuen Handlungsspielräume sich dadurch ergaben. Wenn auch die Protestbewegung in Hattingen nicht den gewünschten Erfolg und den Standorterhalt für sich verbuchen konnte, fanden die dort angewandten Aktionsformen Eingang in sich später formierende Streikbe-

wegungen, wie beispielsweise um Duisburg-Rheinhausen 1988. Zur Vernetzung mit diesen Gruppen trug die Hattinger Fraueninitiative ebenfalls maßgeblich bei, wie im daran anschließenden Kapitel verdeutlicht wird. Im abschließenden Kapitel wird auf die erinnerungskulturelle Verankerung der hier präsentierten Protestaktionen der Fraueninitiative eingegangen. Vom Förderverein LWL-Industriemuseum Henrichshütte Hattingen geführte Interviews werden dabei weiteren Aufschluss über die Beweggründe und die Eigenwahrnehmung der Akteurinnen geben.

2. Die Gründung und Zusammensetzung der Fraueninitiative Hattingen

Wie erwähnt formierte sich die Fraueninitiative im Februar 1987, nachdem sich die IG Metall vorab in der Metallzeitung direkt an die Ehefrauen und Lebensgefährtinnen der Hüttenbelegschaft gewandt hatte. Stand für die IG Metall zunächst noch der Informationsaustausch im Vordergrund der Veranstaltung, wurde von den anwesenden Frauen schnell das Bestreben artikuliert, sofort etwas unternehmen zu wollen „'und nicht erst wieder fünf Minuten, bevor alles gelaufen ist.'"[2] (Reinhold, 1988, 95). Jetzt sahen die Frauen die Möglichkeit etwas bewegen zu können. Aus diesem Antrieb heraus wurde daher bereits bei der ersten Zusammenkunft eine Frauenresolution verabschiedet und eine eigenständige Frauenvollversammlung einberufen, um dort offiziell die Fraueninitiative zu bilden.

Hierbei ist hervorzuheben, dass sich die Initiative sehr heterogen zusammensetzte, wie die Schilderung einer der Aktivistinnen verdeutlicht:

> „Bei der Gründungsveranstaltung finden sich mehr als 100 Frauen ein. Es ist eine buntgemischte Truppe, die angetreten ist, eine 'Notgemeinschaft', die bei unterschiedlicher Bildung, Altersstruktur und politischer Position ihren gemeinsamen Nenner in der harten Betroffenheit materieller und psychischer Art hat. Nur vier Mitglieder sind 'echte' Hüttenfrauen, also selbst beim Werk angestellt (eine davon die einzige Frau im Betriebsrat). Die Mehrzahl sind Ehefrauen, deren Männer im Werk beschäftigt sind, und, was besonders erstaunt: es finden sich einige 'Sympathisantinnen' ohne Bezug zur Henrichshütte ein." (Prinz, 1990, 71)

Hieran wird ersichtlich, dass die Initiative die unterschiedlichsten Aktivistinnen in ihren Reihen vereinigte, die unter dem gemeinsamen Nenner „der harten Betroffenheit" zusammenfanden, obwohl nur „wenige" von ihnen primär von den Schließungsplänen betroffen waren. Besonders erstaunlich erscheint dabei, dass sich auch Frauen

2 Bereits 1983 hatte sich eine Fraueninitiative gegründet, die sich für den Erhalt der 2,8m-Grobblechstraße eingesetzt hatte. Hierbei wurden die Frauen erst sehr spät von der IG Metall miteinbezogen, sodass auch 1987 noch das Gefühl vorherrschte, dass sie möglicherweise mehr hätten ausrichten können.

angesprochen fühlten, die keinen direkten Bezug zur Henrichshütte aufwiesen, es aber dennoch als notwendig ansahen, sich an der Protestbewegung zu beteiligen.

Auch die auf der Versammlung verabschiedete Frauenresolution trägt zu dieser Einschätzung bei, da die Frauen darin nicht nur ihre Solidarität erklärten, sondern auch unterstrichen, dass sie selbst voller Tatendrang steckten und aktiv werden wollten. Artikuliert wurden der Handlungswille und die kämpferische Haltung im Besonderen durch folgende Aussage:

> „Wir werden uns nicht damit begnügen, unsere Solidarität zu erklären, wir werden sie in wirkungsvollen Aktionen zum Ausdruck bringen. Wir werden an der Seite unserer Männer, wenn notwendig mit unseren Kinder (sic) die unsozialen Pläne der Thyssen-Manager durchkreuzen helfen." (Abdruck der Frauenresolution in Metall, 5, 1987, 4)

Die Resolution hebt in besonderer Weise den Status der Frauen als Partnerinnen, Ehefrauen und Mütter hervor. Wenn auch sie genau das waren, bedienten sie damit implizit Geschlechterstereotype[3] über Frauen, die eigentlich im Widerspruch zu ihrer kämpferischen Resolution standen.

Neben der Angst, dass ihre Ehemänner und Partner ihre Anstellung verlieren könnten, war eines der ausschlaggebenden Argumente für den Mobilisierungsdrang der Frauen, dass Ausbildungsplätze und damit die Zukunft der Hattinger Jugend gefährdet sein könnten, da die Henrichshütte etwa die Hälfte aller in Hattingen zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze stellte und zudem der einzige Betrieb war, der Mädchen im gewerblichen Bereich ausbildete (Reinhold, 1988). Auch damit bedienten sie einerseits das Geschlechterstereotyp der gemeinschaftsorientierten, emotional betroffenen Frauen und andererseits eine „typisch weibliche" Moralauffassung. Diese legt ihren Fokus vorrangig auf „Fürsorge, d.h. eine Fokussierung auf Bindungen und daraus erwachsenden Verantwortung für andere (...); Mitgefühl, d.h. die einfühlsame Bereitschaft, die Bedürfnisse Andere wahrzunehmen und auf sie einzugehen (...)" (Nunner-Winkler, 2008, 82).

Es lassen sich bei der Fraueninitiative demnach durchaus paternalistische Strukturen finden. Dies lässt Rückschlüsse auf die Wahrnehmung der Frauen- und Geschlechtergeschichte zu, die die 1980er Jahre oft als „Backlash" der Zweiten Frauenbewegung auffasst (Geißel & Penrose, 2003). Diese Annahme ist jedoch zu kurz gedacht, da anhand der Fraueninitiative Hattingen und weiterer Fraueninitiativen, die sich in den 1980er Jahren im Ruhrgebiet formierten, deutlich wird, dass sich erst einmal neue Konfliktlinien ergeben mussten, die als mögliche Mobilisatoren für weibliches Engagement wirkungsmächtig werden konnten. Besonders in einer Region, in der konservative Geschlechterstereotype und Rollenbilder als sehr hart-

3 Als Geschlechterstereotype werden an dieser Stelle „kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten" (Eckes, 2008, S. 171), verstanden.

näckig wahrgenommen werden, da hier nach dem Zweiten Weltkrieg eine verschärfte Retraditionalisierung stattfand und das Ernährer-Modell mit dem (Ehe)Mann an der Spitze des Haushaltes schnell wieder verfestigt wurde (Beese, 2003, 145f).

Im Nachhinein wurde den Frauen der Initiative oft die Frage gestellt, warum für sie die Gründung einer eigenständigen Gruppe so wichtig gewesen sei, wenn es doch bereits ein Bürgerkomitee gab, in dem man sich hätte einbringen können. Neben der einhelligen Meinung der Fraueninitiative, dass es für sie von Bedeutung war, bewusst als Frauen Flagge zu zeigen, verdeutlicht vor allem eine Aussage von Rolf Bäcker, dem Betriebsratsvorsitzenden der Henrichshütte, weshalb die Gründung der Fraueninitiative wichtig war:

> „Aber die Rolle, die die Frau in dieser Auseinandersetzung zu spielen hatte, wurde im Bürgerkomitee nicht deutlich genug. Das heißt zuviel war noch von Männern dominiert. Es war einfach notwendig. Das war meine Auffassung und viele meiner Kollegen, dass die Frauen das selbst formulierten, wo ihre Bedenken und ihre Sorgen waren und das auch mit Aktionen dementsprechend nach außen getragen haben (...)." (Interview A. (08.09.2009), Z. 169-174)

Hieraus wird ersichtlich, dass vom Betriebsratsvorsitzenden eine andere Wahrnehmung und Betroffenheit aufgrund der Kategorie Geschlecht bei den Frauen der Initiative als gegeben angenommen wurde, was die Konstanz kultureller geschlechtsspezifischer Rollenzuweisungen belegt. Allerdings zeigt die Aussage ebenfalls, dass auch im männlich dominierten Betrieb die Wichtigkeit einer eigenständigen Frauengruppe erkannt, es allerdings den Frauen selbst überlassen wurde, in dieser Richtung aktiv zu werden. Des Weiteren sticht die Bemerkung, dass die Frauen eine „Rolle" zu spielen gehabt hätten, heraus. Dies zeigt, dass von gewerkschaftlicher Seite die Frauen eine Funktion in der „Aufführung" des eigentlich männlichen Arbeitskampfes zugewiesen bekommen sollten. Allerdings wird dadurch auch klar, dass die Bedenken, die die Frauen formulierten, sich durchaus von denen der männlichen Beschäftigten der Henrichshütte unterschieden und sie mit ihren eigenen Belangen auch neue Schwerpunkte innerhalb der Protestbewegung artikulieren konnten. Sie ergänzten also den männlich konnotierten Arbeitskampf um spezifisch weibliche Auffassungen und Aktionsmittel. Im Folgenden soll daher auf die Protestaktionen der Fraueninitiative eingegangen werden.

3. Die Protestaktionen der Fraueninitiative

Die erste große Aktion der Fraueninitiative fand am 4. März 1987 statt. Sie bestand darin, nach Düsseldorf zu fahren, um vor dem Thyssen-Hochhaus zu demonstrieren. Nachdem sie zunächst mit Trillerpfeifen und Kochtöpfen für Lärm vor dem Gebäude gesorgt hatten, kam spontan die Idee auf, ein Treffen mit dem Thyssen-Vorstand zu verlangen und diesem ihre Forderungen vorzutragen und die Frauenresolution zu

übergeben. Letztendlich wurde ihnen unter der Prämisse der Zutritt gewährt, dass nur eine kleine Gruppe von zwei oder drei Frauen mit nichtgewalttätigen Kindern zugelassen sei. Aus Erzählungen dieses Zusammentreffens kann entnommen werden, dass die Frauen sich an diesem Tag vom Thyssenmanagement aufgrund der Aussage nur Nichtgewalttätigen Zutritt zu gewähren, beleidigt fühlten. Zudem empfanden sie es so, als wären sie vorgeführt und abschätzig behandelt worden, was auf ihren Status als Hausfrauen und Mütter zurückgeführt werden kann. So wird Thyssens Cheftechniker Karl-Heinz Zimmermann die Aussage: „Meine Damen, das verstehen Sie doch sowieso nicht!" (König, 2012, S. 191) zugeschrieben. Aus dieser Aussage lässt sich ablesen, dass die Frauen mit benevolentem Sexismus konfrontiert waren, der Frauen zwar scheinbar wertschätzend gegenübertritt, aber daraus resultiert, dass sie die Komplexität der Sachlage aufgrund ihres Geschlechts und der damit einhergehenden Irrationalität des weiblichen Gemüts nicht verstehen könnten.

Aus dem Bestreben heraus von nun an als Diskussionspartnerinnen ernst genommen zu werden, beschlossen die Frauen der Initiative, sich nicht noch einmal so „vorführen" zu lassen. Sie entschieden daher in einem nächsten Schritt sich intensiver mit der Arbeitssituation auf der Henrichshütte und der allgemeinen Wirtschaftslage auseinanderzusetzen und organisierten eine Werksbesichtigung. Darüber hinaus ließen sie sich von der IG Metall über das Stahlpolitische Programm, die Montan-Mitbestimmung und den EG-Haushalt anleiten, sodass einige der Initiative angehörende Frauen besser informiert waren als ihre auf der Hütte beschäftigten Partner.

Die zweite Aktion, die die Frauen eigenständig und unabhängig von der Gewerkschaft organisierten, brachte ihnen viel Aufmerksamkeit ein, da sie sich dafür als Geister verkleideten und unter dem Motto „Hattingen darf keine Geisterstadt werden" durch die Hattinger Innenstadt zogen. An dieser Aktion sind vor allem drei Dinge auffällig: Erstens wird ersichtlich, dass die Frauen schnell die Wirkmächtigkeit des öffentlichen Raums erkannten und diesen miteinbezogen. Dass sie dies einfach taten, kann nicht als Selbstverständlichkeit betrachtet werden. So muss wie Elisabeth Klaus und Ricarda Drüeke (2008) in einem Forschungsbericht zu Öffentlichkeit und Privatheit anführen, konstatiert werden, „dass Männer und Frauen als Folge der Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit partiell anders in der Öffentlichkeit agieren und ihre öffentlichen Ausdrucksformen bis heute unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden" (S. 239). Ihre Ergebnisse führen sie auf die auf geschlechtlicher Basis erfolgte Trennung zwischen öffentlicher und häuslicher Sphäre zurück. Der Slogan „Das Private ist politisch" der Zweiten Frauenbewegung, der diese Missverhältnisse anprangerte, erhält mit dem Rückbezug auf die Hattinger Fraueninitiative eine neue Bedeutung, die nicht mehr länger auf die Trennung zwischen öffentlicher und privater Sphäre rekurriert, sondern vielmehr private Sorgen und Ängste in den öffentlichen Raum trägt. Die Fraueninitiative handelte politisch, indem sie das Private nach außen trug und damit sichtbar machte. Es ist anzunehmen, dass „eine

Veröffentlichung von bisher privat Konnotiertem die Möglichkeit einer stärkeren gesellschaftlichen Wahrnehmbarkeit" (Klaus & Drüeke, 2008, S. 240) bietet und auch der Fraueninitiative bot.

Zweitens wird hier die Kreativität der Frauen sichtbar, da sie, indem sie sich als Geister verkleideten, den performativen Charakter einer „gewöhnlichen" Demonstration durch die Hinzunahme des Elements der Verkleidung qualitativ aufwerteten. So kann das Tragen von Kostümen als Aufwertung des performativen Streikrepertoires innerhalb sozialer Bewegung bewertet werden (Sidney Tarrow 2011). Dass die Frauen sich als Gespenster verkleideten, ist zudem insofern frappierend, als dass sie damit auf die Kausalzusammenhänge zwischen der geplanten Schließung der Henrichshütte und dem Lebensnerv der Stadt Hattingen verwiesen, da die Schließung nicht nur die dortigen Angestellten bedrohte, sondern ebenso deren Familien und die dortige Wirtschaft.

Drittens wird ebenfalls deutlich, dass die Fraueninitiative auf mutige Protestformen setzte, die einen deutlichen Bruch im Sozialgefüge darstellten. Die Kraft dies zu tun, schöpften die Frauen aus der Gruppe selbst. So beschreibt eine der Aktivistinnen die Initiative mit der Funktion eines Sprungtuchs:

> „Ich habe es wirklich so empfunden, dass jede Frau sich reinfallen lassen konnte und sicher sein konnte, dass genügend Hände am Rand des Tuches halten. Wir konnten Emotionen los lassen, die wir uns zu Hause manchmal verkniffen haben, um dem Ehemann, der nun wirklich täglich mit seinem bedrohten Arbeitsplatz fertig werden musste, nicht noch zusätzlich zu belasten. Wir haben es als große Erleichterung empfunden, unter Gleichgesinnten und vom Schicksal Bedrohten zusammen zu sein." (Interview B. (08.09.2009), Z. 174-181)

Dadurch, dass die Gruppe nicht nur gemeinsam demonstrierte, sondern sich auch gegenseitig Halt gab und damit eine emotionale Nähe unter- und zueinander herstellte, wurde das Verhältnis der Frauen stark vertieft und intensiviert. Daher kann argumentiert werden, dass in der Fraueninitiative Vertrauenskapital akkumuliert wurde und sie sich dadurch zu einer starken Gemeinschaft ausbilden konnte (Luhmann, 2014). So können sich aufgrund gemeinsamen Leides und Leidens Schicksalsgemeinschaften zusammenfinden, „in der starke Zusammengehörigkeitsgefühle stützend wirken" (Ciompi & Endert, 2011, 237).

Ein Grund, weshalb die Frauen in einer so engen und persönlichen Verzahnung miteinander agierten, könnte gewesen sein, dass viele von ihnen Mütter von Kleinkindern waren, die der Betreuung bedurften. Daher organisierten sie untereinander Betreuungsmöglichkeiten und wechselten sich damit ab, auf die Kinder aufzupassen. Darüber hinaus nahmen sie ihre Kinder auch häufig zu Demonstrationen mit, wenn es sich anbot, wie eine Aktivistin berichtet: „Unsere Kinder gehörten einfach zu uns dazu. Wir haben damit nichts bezwecken wollen oder wir haben damit auch keinen Hintergrund in dem Moment gesehen als Frauen oder Mütter, sondern, ja, wir haben

sonst unsere Kinder bei uns gehabt und das war da dann auch so." (Interview C. (08.09.2009), Z. 169-172.)

Dieser Schilderung nach handelten die Frauen demnach völlig rational, indem sie ihre Kinder zu Demonstrationen mitnahmen, anstatt dass von taktischem Kalkül die Rede hätte gewesen sein können. Dies deckt sich mit dem von Ingrid Artus formulierten Ergebnis, dass bei feminisierten Streiks häufig Kinder „mit von der Partie" seien, da Arbeitskampf und Leben stärker ineinander zu fließen scheinen als bei maskulinisierten Streiks (Artus in diesem Band). Allerdings muss in dem hier geschilderten Fall auch bedacht werden, dass die Frauen aus ihrem Selbstverständnis als Mütter agierten und nicht als Arbeiterinnen. In der Praxis unterstrichen die Frauen, indem sie so handelten, aber auch implizit ihre Rolle als (besorgte) Mütter, die zwar als paternalistisches Frauenstereotyp gewertet werden kann, aber auch den Vorteil bietet, aufgrund von ihm zugeschriebenen „Wärme-Merkmalen" sowohl von Männern als auch von Frauen positiv bewertet zu werden. Damit gab die Fraueninitiative den Protesten und der gesamten Bürgerbewegung eine neue emotionale Symbolik und Aufwertung. Dies hatte wiederum zur Folge, dass sie im besonderen Maße für Vertreter*innen der Presse interessant wurden, da diese vor allem emotionale Geschichten erzählen und damit auch verkaufen wollten, wodurch sie den Hattinger Hüttenkampf über die Grenzen des Ruhrgebiets hinaus bekannt machten.

Die größte und eindrucksvollste Aktion der Fraueninitiative war ihr fünftägiger Hungerstreik, den sie im Vorfeld einer wichtigen Aufsichtsratssitzung im Juni 1987 abhielten, bei der endgültig über die Zukunft der Hütte entschieden werden sollte. Der Hungerstreik selbst war im Vorfeld innerhalb der Initiative aber auch von Seiten der Gewerkschaft und der Ehemänner und Partner sehr umstritten. Eine der Frauen schildert die Entstehung der Idee wie folgt:

> „Der Hungerstreik, hatte ich ja gerade schon mal gesagt, stand ja kurz vor der Entscheidung des neutralen Mannes, Walter Scheel, im Aufsichtsrat. Und wir haben lange überlegt, wie können wir so viel Aufmerksamkeit noch mal erreichen, dass es auch diesen Menschen erreicht. Und irgendwann, ich weiß nicht mehr wer, kann ich heute nicht mehr sagen, stand auf jeden Fall die Idee im Raum, wir treten in den Hungerstreik. Also eigentlich das drastischste Mittel um zu zeigen, es geht an unsere Existenz. Und das war dann eben halt so, dass wir als Frauen auch sehr lange in der Fraueninitiative darüber erstmal diskutiert haben. Es gab also auch Stimmen, die zunächst gesagt haben, das ist zu drastisch, das machen wir nicht. Und im Endeffekt war es dann aber so, dass dann eigentlich alle dahinter gestanden haben. Nicht nur eigentlich, sondern alle dahinter gestanden haben. Und dann ging es darum, ja, die Männer noch zu überzeugen, dass wir das tatsächlich durchführen." (Interview C. (08.09.2009), Z. 246-259)

Dass die Aktion innerhalb der Fraueninitiative kontrovers diskutiert wurde und nur wenige der Frauen bereit waren daran zu partizipieren, wird daran ablesbar, dass sich von den etwa hundert Frauen der Initiative nur elf am Hungerstreik beteiligten. Als Erklärung hierfür kann angeführt werden, dass die Drastik der Aktion selbst

abschreckte, da ein Hungerstreik vor allem Einfluss auf den eigenen Körper nimmt, sich gegen diesen richtet und eine Schwächung des gesamten Organismus beinhaltet. Dem kann entgegengehalten werden, dass ein Hungerstreik allerdings auch den Ablauf alltäglicher Routinen durchbricht und dadurch stark Aufmerksamkeit auf sich lenkt. Johanna Siméant (2009) beschreibt ihn daher als: „[…] the expression of an indignation which is aimed, through shock, to interrupt the ordinary course of things" (26f.) und Sidney Tarrow (2011) ergänzt diese Aussage um „to disrupt normality" (102).

Ferner könnte für einige der Frauen gegen eine Partizipation am Hungerstreik gesprochen haben, dass ihm einige der Ehemänner und Partner ablehnend gegenüberstanden. Die Tatsache, dass sich nur etwa ein Zehntel der Frauen der Initiative beteiligte, lässt den Schluss zu, dass sich nicht viele der Frauen gegenüber ihren Partnern so durchsetzten, wie es eine von ihnen berichtet: „Der Hungerstreik war im Grunde eine umstrittene Aktion. Umstritten denke ich mal in jeder Familie, in meiner auch (…). Mit der Aktion der Hungerstreiks war zum Beispiel mein Mann nicht einverstanden und ich weiß von anderen Frauen, dass es da ähnlich aussah." (Interview B. (08.09.2009), Z. 213ff.) Ohne das Einverständnis und die Rückendeckung ihrer Ehemänner und Partner dürfte es für einige der Frauen, vor allem für die, die kleine Kinder zu betreuen hatten, schwierig gewesen sein, sich an der Aktion zu beteiligen. Allerdings muss an dieser Stelle auch betont werden, dass trotz aller Hindernisse die gesamte Gruppe hinter der Aktion stand. Daher ist vielmehr anzunehmen, dass der Zusammenhalt und die Unterstützung der übrigen Frauen motivierend auf die Hungerstreikenden wirkten.

Eine solche mentale Unterstützung scheint auch deshalb notwendig gewesen zu sein, weil die Frauen nicht bloß in den Hungerstreik traten, sondern diesen direkt vor den Werkstoren der Henrichshütte abhielten und dort kampierten. Der Hungerstreik der Fraueninitiative zahlte sich insofern aus, als sie damit die erhoffte Resonanz der Medien auf sich zogen:

> „Und ich fand das eine unheimliche Erfahrung – einmal für meinen Geist und meine Seele, mal wirklich nichts essen und nur Wasser trinken, dann diese Medienpräsenz, das war ja einerseits schrecklich, auf der anderen Seite schön für die Sache. Wir waren ja in jeder Zeitung." (Interview (15.02.2005), Z. 446-451)

Hieran wird noch einmal deutlich, wie stark die Fraueninitiative die Berichterstattung über den Hattinger Hüttenkampf beeinflusste und ihn auch für die Medienvertreter*innen außerhalb des lokalen und wirtschaftlichen Bereichs berichtenswert erscheinen ließ.

Erstaunlich ist, dass der Plan der Fraueninitiative in den Hungerstreik zu treten von Seiten der IG Metall als eine „sehr defensive Art" (Interview (2009) 3270.45.0173, Z. 415f.) des Protests betrachtet wurde, wie der Erste Bevollmächtigte der Gewerkschaft in einem Interview ausführte. In besonderer Weise bestimmte vor allem die

selbstzerstörerische Natur des Hungerstreiks die Diskussion zwischen Männern und Frauen. Da die Fraueninitiative jedoch autark von der Gewerkschaft agierte und ihre Aktionen eigenständig beschloss, blieb es dabei, ihnen von gewerkschaftlicher Seite abzuraten, sie dann aber während der Durchführung dennoch zu unterstützen.

Während ihres Streiks wurden die Frauen zudem ärztlich und psychologisch betreut, da sich ihr Streik maßgeblich am Tag der Entscheidung des Aufsichtsrates orientierte und damit sowohl ein positives als auch ein negatives Ergebnis verbunden war. Darüber hinaus erhielten die Frauen mentale Unterstützung von der Bevölkerung, die sie in ihrem Camp besuchte. Allerdings muss auch festgehalten werden, dass die von gewerkschaftlicher Seite versprochene Unterstützung den Schilderungen der Fraueninitiative widerspricht. So gab eine der Frauen folgenden Bericht ab: „Zum Beispiel die ganze Geschichte mit dem Hungerstreik. Die haben wir von vorne bis hinten organisiert. Wir haben gesehen, dass das Rote Kreuz da war. Wir haben gesehen, dass ein Arzt ständig da war (...). Da hat nicht irgendjemand mal so gewerkschaftsmäßig gemacht 'ihr könnt ein Zelt haben'." (Interview (15.02.2005), Z. 522-528)

Hieran wird ersichtlich, dass die Fraueninitiative äußerst eigenständig blieb, obwohl sie auch immer in Absprache mit der IG Metall agierte. Dennoch konnte sie nicht auf die Ressourcen der Gewerkschaft zurückgreifen und wurde daher vielleicht sogar in mancher Hinsicht als „Störfaktor" wahrgenommen, weil sie mit den traditionellen Streikkonventionen der Gewerkschaft brach.

4. Verlorener Kampf – Weibliche Vernetzungsarbeit

Am 23. Juni 1987 fiel im Rahmen der Aufsichtsratssitzung, trotz mannigfacher Aktionen von Gewerkschaft, Fraueninitiative und Bürgerkomitee die Entscheidung für das endgültige Aus der Stahlproduktion in Hattingen. Wäre an dieser Stelle anzunehmen, dass die Fraueninitiative nach Bekanntgabe der negativen Entscheidung keinen Sinn mehr in weiteren Aktionen gesehen hätte, so muss das Gegenteil konstatiert werden, da sich ihr Fokus danach darauf verlagerte, um Ersatzarbeitsplätze und die Etablierung eines Sozialplans zu kämpfen. Dabei stand der Austausch mit anderen Frauengruppen und Arbeitslosenverbänden im Vordergrund ihrer Arbeit. Während des im September organisierten „Dorfes des Widerstands", das eine Woche lang auf dem Gelände der Henrichshütte errichtet wurde, wurden daher Treffen mit anderen Frauengruppen abgehalten und unter dem Motto „Frauen für den Erhalt der Arbeitsplätze in der BRD" Netzwerke gebildet, die auch nach dem letzten Abstich am 18. Dezember 1987 Bestand haben sollten. So boten die Frauen der Initiative gemeinsam mit der IG Metall Seminare an und tauschten sich mit anderen Frauengruppen aus, wie sich eine der Aktivistinnen erinnert:

> „Zwar war unsere Arbeit vor Ort mehr oder weniger erledigt, aber wir hatten doch so bei vielen Gesprächen, auch mit andern Fraueninitiativen, die sich übrigens an uns gewandt

> hatten, 'wie macht man das?' 'wie initiiert man so was?', hatten wir Kontakte und die nicht sausen zu lassen. Das war uns irgendwie zu wichtig und zu wertvoll." (Interview B. (08.09.2009), Z. 368-372.)

Der Erfahrungsschatz der Fraueninitiative, besonders im sich immer deutlicher abzeichnenden Strukturwandel, war von großem Interesse für andere Frauengruppen, die sich ebenfalls im Zuge von Standortschließungen gebildet hatten und die sich aktiv an die Hattinger Frauen wandten. Damit gelang der Fraueninitiative (mühelos) eine Vernetzung mit anderen Standorten, die die IG Metall-Führung immer wieder versuchte, herzustellen. Der Austausch der Fraueninitiative kann damit konkret auf feministische Netzwerktheorien übertragen werden. Diese gehen davon aus, dass sich Frauennetzwerke durch 'starke Bindungen' auf der Grundlage eines gemeinsamen Politikverständnisses einerseits und durch 'schwache Bindungen' andererseits auszeichnen, da sie als solche Netze auf informeller Basis fungieren (Bock, 2008, 870).

Im Gegensatz zu politischen Bündnissen, die gesellschaftspolitische Ziele verfolgen und dafür ein strategisches, zeitlich befristetes Beziehungsnetz ausbilden, definieren sich politische Frauennetzwerke über individuelle Unterstützung und ein persönlich-emotionales unbefristetes Beziehungsnetz. Der Hattinger Fraueninitiative war nach dem Hüttenkampf an der Ausbildung langfristiger Strukturen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen gelegen. Damit wandte sie sich feministischeren Themen zu. Im Zuge dessen organisierte sie jährlich Frauenseminare, um gemeinsame Aktionen mit anderen Frauengruppen zu koordinieren, wobei zunächst vor allem der Arbeitskampf um Duisburg-Rheinhausen im Fokus ihrer Handlungen stand.

Die Aktionen der Hattinger Fraueninitiative besaßen nicht nur einen Beispielcharakter für die Proteste der Rheinhausener Frauen, sondern es fand ein direkter Wissensaustausch zwischen beiden Gruppen statt. Dies bietet weitere Anknüpfungspunkte für Forschungen zu Vernetzungsstrategien von Frauengruppen. So würde es sich anbieten, im Rahmen einer breiteren Untersuchung eine Analyse der in Hattingen und Rheinhausen angewandten Protesttechniken anzufertigen, um spezifische Aussagen der Wissensaneignung und -weitergabe in Bezug auf effektive Protesttechniken treffen zu können.

Mit dem Abebben der Proteste in Hattingen bestand die letzte Aktion der Fraueninitiative darin, die Hochofenschicht beim letzten Abstich am 18. Dezember 1987 zu begleiten. Die Fraueninitiative hatte sich entschieden, ihre Solidarität dadurch zum Ausdruck zu bringen, dass sie den Männern der letzten Schicht rote Nelken überreichte. Eine der Aktivistinnen erinnert sich wie folgt:

> „Wir haben weit oben gestanden, wir hatten auch alle Blumen in der Hand, um die den Kollegen, die da wirklich auch die letzte Schicht gemacht haben, die da so ein bisschen ausgehalten haben, die dann zu überreichen noch mal als Dankeschön, als Abschied, als Willkommen im Leben, als wie immer. Wir waren eine Gruppe, so 15-20 Frauen.

> Es war kein Abschied, es war so eine Trennung. Da ist das Hackbeil wirklich gefallen und es war aus und vorbei." (Interview (15.02.2005), Z. 599-604)

Die Aussage zeigt, dass mit dem letzten Abstich der Hüttenkampf endgültig beendet war, da damit das „stählerne Herz" (Jörges, 1987) der Henrichshütte zu schlagen aufgehört hatte. Als aktive Teilnehmerinnen an der Protestbewegung ist es nur verständlich, dass die Fraueninitiative diesem Abschluss beiwohnte. Der in diesem Zusammenhang oft zitierte Satz der einzigen Betriebsrätin der Henrichshütte „Es tut auch uns Frauen weh" (Heuken, 1988, 128) erscheint programmatisch für das Unverständnis mit dem sich die Fraueninitiative immer wieder konfrontiert sah, da der Hüttenkampf im eigentlichen Sinne nicht der Kampf von Frauen hätte sein sollen.

5. Epilog – Erinnerungskulturelle Verankerung

Aufgrund der hier vorgestellten Protestaktionen gelang es der Fraueninitiative in besonderer Weise das öffentliche und mediale Interesse am Hattinger Hüttenkampf aufrecht zu erhalten und den Arbeitskampf der zumeist männlichen Hüttenbelegschaft um soziale, familienpolitische Aspekte zu erweitern, die mit dem Wegfall des Stahlstandortes Hattingen ebenfalls verbunden waren. Dafür entwickelte die Fraueninitiative von der Gewerkschaft unabhängige, kreative Protestformen, die in besonderer Weise den öffentlichen Raum einschlossen und ihren Schwerpunkt darauf legten, spezifisch weibliche Sichtweisen in den Hüttenkampf zu überführen.

Trotz der Fülle an Protestaktionen fanden der Hattinger Hüttenkampf und mit ihm die Fraueninitiative in der zeitgenössischen Berichterstattung zwar eine breite, überregionale Rezeption, es gelang jedoch nicht die Geschehnisse nachhaltig erinnerungskulturell im Gedächtnis des Ruhrgebiets zu verankern. Vielmehr scheint es, als seien die Protestaktionen aufgrund des direkt im Anschluss einsetzenden Arbeitskampfes um Duisburg-Rheinhausen überschrieben worden, da sich dieser als der „große Arbeitskampf" in den Köpfen vieler etablierte. Dies ist vor allem deshalb frappierend, weil die in Hattingen erprobten Protestaktionen als Blaupause für den Arbeitskampf dienten und ein Austausch zwischen beiden Bewegungen stattfand. Diese Beobachtung ist für die Hoesch-Fraueninitiative, die sich bereits 1980/81 solidarisch anlässlich eines drohenden Stellenabbaus in den Dortmunder Stahlwerken gebildet hatte, ebenfalls zutreffend. Sich derzeit etablierende Forschungsnetzwerke zeigen deutlich, dass es auch hier bereits einen Austausch zwischen den Frauengruppen in informellen Netzwerken gegeben hat. Weitere Forschungen zu Frauennetzwerken und Female Empowerment sind demnach äußerst wünschenswert.

Des Weiteren fanden die Auseinandersetzung und Aufarbeitung des Hattinger Hüttenkampfes vornehmlich im lokalen und gewerkschaftlichen Umfeld statt, sodass die Rezeption des Hüttenkampfes unter dem Narrativ des gewerkschaftlichen Arbeitskampfes festgeschrieben wurde. Beispielhaft ist hier vor allem die

Monografie „Band der Solidarität" (2010) vom Ersten Bevollmächtigten der IG Metall Grevelsberg-Hattingen, der die Fraueninitiative mehr als Hilfsgruppe der Gewerkschaft, denn als autarke Protestgruppe präsentiert und die Gewerkschaft ins Zentrum der Handlungen rückt.

Mit der Etablierung dieses Narratives fällt die Kategorie Geschlecht schnell aus dem Blickfeld der Betrachtung, da die erinnerungskulturelle Verankerung des Arbeitskampfes auf ein männlich geprägtes Narrativ, das einer männlichen Arbeitswelt entspringt, rekurriert (Berger 2017). So fand nicht nur eine Marginalisierung des Hattinger Hüttenkampfes anhand der Herausbildung einer kollektiven Erinnerung und Stilisierung des Arbeitskampfes um Duisburg-Rheinhausen statt, sondern auch eine doppelte Marginalisierung der Fraueninitiative, indem die soziale Verankerung des Hattinger Hüttenkampfes unter dem Narrativ eines implizit männlichen Arbeitskampfes etabliert wurde.

Damit werden zwei Dinge ersichtlich: Erstens wird anhand der beschriebenen Umstände die Pluralität von Erinnerungskulturen deutlich, die, wenn sie als soziale Gruppe (im Sinne eines Erinnerungsmilieus oder einer Erinnerungsgemeinschaft) verstanden werden, bezogen auf die gesamtgesellschaftliche Erinnerungskultur eigene Erinnerungssubkulturen verkörpern. „Diese soziale Formation bildet zusammen mit anderen konkurrierenden, komplementären oder koexistierenden Erinnerungssubkulturen die Erinnerungskultur einer Gesellschaft zu einer bestimmten Zeit." (Bergenthum 2005, 127f.) Damit geht aber auch immer ein Anspruch um eine hegemoniale Deutungshoheit einher, der zur Folge hat, dass die Erinnerungssubkulturen sich ständig hierarchisch überlagern und überschreiben, bzw. überschrieben werden.

Zweitens kann von einem kaum überwindbaren Gender Bias in Bezug auf die Fraueninitiative gesprochen werden, da sie bei der Betrachtung unter dem Narrativ des Arbeitskampfes zunächst dadurch marginalisiert wurden, dass die Aktivistinnen qua Geschlecht nicht unter die Gruppe der implizit angenommenen Akteur*innen fallen. Darüber hinaus trug die Aufarbeitung im männlich-gewerkschaftlich dominierten Kontext (König 2010; Bierwirth/König1988; König u.a. 1997) dazu bei, ihr Engagement als randständig zu klassifizieren, da es die Gewerkschaft war, die ihre eigene Erzählung kanonisierte und der Fraueninitiative darin kaum Platz einräumte.

Mit diesen Beobachtungen wird auch die Wichtigkeit des hier verfolgten Anliegens deutlich, das den Versuch darstellt, Frauen als Aktivistinnen in Arbeitskämpfen sichtbar zu machen und sie als eigenständige Akteurinnen mit ebenso eigenständigen Protesttechniken und Anliegen hervorzuheben.

Literatur

Beese, Birgit, 2003: Strukturwandel der Frauenerwerbsarbeit: Von der männlichen Industrie- zur weiblichen Dienstleistungsregion?, Moving the Social. Journal of Social History and the History of Social Movements, 30, S. 143-157.

Behrendt, Regina, 1988: Frauen engagieren sich. In: Bargen, Harry von u.a. (Hg.): Vom Widerstand zur Reformbewegung. Soziale Bewegungen in Krisenregionen und -branchen. Frankfurt a.M., S. 97-108.

Berger, Stefan, 2017: Labor Movements in Global Historical Perspective: Conceptual Eurocentrism and Its Problems. In: Ders./Nehring, Holger (Hg.): The History of Social Movements in Global Perspective. A Survey. London, S. 385-418.

Bergenthum, Hartmut, 2005: Geschichtswissenschaft und Erinnerungskulturen. Bemerkungen zur neueren Theoriedebatte. In: Oesterle, Günter (Hg.): Erinnerung, Gedächtnis, Wissen. Studien zur kulturwissenschaftlichen Gedächtnisforschung. Göttingen, S. 121-162.

Bierwirth, Waltraud/König, Otto, 1988: Schmelzpunkte. Stahl: Krise und Widerstand im Revier. Essen.

Bock, Stephanie, 2008: Frauennetzwerke: Geschlechterpolitische Strategien oder exklusive Expertinnennetze? In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 870-878.

Ciompi, Luc/Endert, Elke, 2011: Gefühle machen Geschichte. Die Wirkung kollektiver Emotionen von Hitler bis Obama. Göttingen.

Eckes, Thomas, 2008: Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 171-182.

Geißel, Brigitte/Penrose, Virginia. 2003: Dynamiken der politischen Partizipation und Partizipationsforschung. Berlin, S. 1-22. URL: https://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/partizipation/Dynamiken_der_politischen_Partizipation/index.html (Download: 07.11.2019).

Heuken, Lutz, 1988: „Der letzte Abstich". Der Kampf um Ersatzarbeitsplätze geht weiter. In: Bierwirth, Waltraud/König, Otto (Hg.): Schmelzpunkte. Stahl: Krise und Widerstand im Revier. Essen, S. 125-128.

Interview (15.02.2005): Archiv LWL-IM 3270.45.0134.

Interview A. (08.09.2009): Archiv LWL-IM 3270.45.0193.

Interview B. (08.09.2009): Archiv LWL-IM 3270.45.0194.

Interview C. (08.09.2009): Archiv LWL-IM 3270.45.0172.

Jörges, Hans-Ulrich: Der Infarkt des stählernen Herzens. Süddeutsche Zeitung, 19.02.1987.

Klaus, Elisabeth/Drüeke, Ricarda, 2008: Öffentlichkeit und Privatheit: Frauenöffentlichkeit und feministische Öffentlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 237-244.

König, Otto, 2012: Band der Solidarität. Widerstand, Alternative Konzepte, Perspektiven. Die IG Metallverwaltungsstelle Grevelsberg-Hattingen 1945–2010. Hamburg.

König, Otto u.a., 1997: Das Ende der Stahlzeit. Die Stilllegung der Henrichshütte Hattingen. Essen.

Lenz, Ilse/Schneider, Brigitte, 2004: Neue Frauenbewegung und soziale Bewegungsforschung. Ansichten eines Forschungsprojekts, Die Neue Frauenbewegung in Deutschland – eine Forschungslücke?. Moving the Social. Journal of Social History and the History of Social Movements, 31, S. 133-156.

Luhmann, Niklas, 2014: Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion sozialer Komplexität. Konstanz/München.

Nunner-Winkler, Gertrud, 2008: Weibliche Moral: Geschlechterdifferenzierung im Moralverständnis? In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorien, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S. 81-87.

Prinz, Anne, 1990: Das Engagement der Frauen in Stadt und Gemeinde. In: Jablonowski, Harry W. u.a. (Hg.): Betriebsschließungen im Ruhrgebiet: Kirchen im Konflikt des Strukturwandels, Analysen und Dokumente. Bochum, S. 71-75.

Reinhold, Johanna, 1988: Der erweiterte Horizont läßt sich nicht mehr zurückstutzen. Fraueninitiative Hattingen. In: Bierwirth, Waltraud/König, Otto (Hg.): Schmelzpunkte. Stahl: Krise und Widerstand im Revier. Essen, S. 95-98.

Siméant, Johanna, 2009: La Grève de la faim. Paris.

Tarrow, Sidney, 2011: Power in Movement. Social Movements and Contentious Politics. New York.

Tenfelde, Klaus, 2006: Arbeitskämpfe im Ruhrgebiet. Ein historischer Überblick. Forum Industriedenkmalpflege und Geschichtskultur. Heft 2, 15-26.

Henrike Voigtländer

„Ist der Mann denn plötzlich eine Null?" – Frauenrechte und Männergefühle in Betrieben der DDR

1. Einleitung

„Frauentag! Frauenförderungsplan! Frauensonderstudium! Frauenbrigaden! Frauenruheraum! Frauenkommission! Frauenausschuß! Was denn noch?! Ist ein Mann denn plötzlich eine Null?" Diese Frage stellte 1974 ein empörter Leser der populären Kultur-Zeitschrift 'Das Magazin' in Reaktion auf einen Artikel zur Gleichberechtigung von Mann und Frau in der DDR (Koch 1974, 14). Seine hier genannten Punkte greifen nicht aus dem Betrieb stammende, aber vor allem dort angewandte, von Staat, Partei und Gewerkschaft ergriffene Maßnahmen und Instanzen zur Gleichstellung von Frauen auf.

In der marxistischen Theorie galt die Emanzipation der Frauen als Teilfrage des Klassenkampfes. Für die Staats- und Parteiführung der DDR war die ökonomische Unabhängigkeit der Frau vom Mann eine Voraussetzung für ihre Gleichberechtigung, die durch die Teilnahme am Arbeitsprozess sowie an der Leitung von Staat und Wirtschaft erreicht werden konnte. Ergriffene Maßnahmen richteten sich dezidiert an Frauen; die Lebens- und Arbeitsweise von Männern stand nicht zur Debatte. Frauen in Lohnarbeit zu bringen, hatte darüber hinaus den Effekt, dem eklatanten Arbeitskräftemängel erst in der sowjetischen Besatzungszone, später in der DDR etwas entgegen zu setzen (Müller 2001, 49f.).

Der Betrieb war ein wichtiger Ort, an dem diverse Maßnahmen zur Gleichstellung der Frauen – ob zu ihrer Qualifikation oder zur Erleichterung der Vereinbarkeit der Familien- mit der Lohnarbeit – umgesetzt werden sollten. So verpflichtete das Arbeitsgesetzbuch der DDR (AGB) die Betriebsleitungen dazu, „es den Frauen [zu] ermöglichen, am Arbeitsprozeß teilzunehmen, ihre schöpferischen Fähigkeiten zu entwickeln und zugleich ihrer hohen gesellschaftlichen Aufgabe als Mutter gerecht zu werden" (§ 123 Abs. 2 AGB). Die Betriebsleitung, als staatliche Akteurin, hatte „vielseitige Dienstleistungseinrichtungen zur Entlastung der werktätigen Frauen von der Hausarbeit zu schaffen und weiterzuentwickeln" (§ 124 Abs. 2 ABG) – auch wenn diese im Widerspruch zu den Produktionszielen standen (Weil 2000, 129). Die Leitung im Betrieb fungierte somit als exekutiver Teil der sogenannten „Emanzipation

von oben" (Trappe 1995, 83), einer staatlich implementierten Gleichberechtigung von Frauen.

Im Betrieb verhandelten verschiedene Akteur*innen die Gleichberechtigung tagtäglich. Bei Männern riefen die Fördermaßnahmen zur Integration der Frau in das Betriebsleben ganz unterschiedliche Reaktionen hervor. Während die einen die Gleichberechtigung als gesellschaftlich notwendig verteidigten, sahen andere ihre Rechte angegriffen. Im Folgenden werden die sich um Gleichberechtigung entzündenden Konflikte fokussiert, wobei auf die Sichtweisen vieler Männer, die Maßnahmen zur Gleichberechtigung befürworteten und in verschiedener Hinsicht von ihnen profitierten, nicht eingegangen wird. Welche Konflikte entfachten sich wodurch im Betriebsalltag? Wer waren die Adressat*innen? Auf welche Weise äußerten männliche Beschäftigte ihre Befindlichkeiten und was forderten sie ein? Schließlich: Welche „emotionale Motivation"[1] verbarg sich hinter den Streitigkeiten und Auseinandersetzungen?

In Anlehnung an Ute Planert, die die um neue Rechte für Frauen sich entzündenden Konflikte im wilhelminischen Kaiserreich untersuchte, werden in diesem Artikel Handlungen, die sich explizit gegen feministische Errungenschaften richteten, als „antifeministisch" bezeichnet und damit von Misogynie, wo von einer generellen Inferiorität von Frauen ausgegangen wird, und Frauenfeindlichkeit differenziert, womit bewusst sich gegen Frauen wendende konkrete Verhaltensweisen umschrieben werden (Planert 1998, 12).

Mikrohistorische Untersuchungen in den Volkseigenen Betrieben (VEB) Carl Zeiss Jena und Leuna-Werke „Walter Ulbricht" von Mitte der 1960er bis zum Ende der 1980er Jahre bilden den Kern der Analyse. Die Quellen erstrecken sich jedoch auch auf mediale Thematisierungen vom Betriebsalltag, zum Beispiel in den Texten der Zirkel der Schreibenden Arbeiter in den Betrieben oder in Zeitschriften. Es werden somit auch viele Quellen einbezogen, die nicht aus der unmittelbaren Perspektive von Männern stammen, jedoch ihre Konflikte thematisieren und ihre Standpunkte reflektieren.

2. Gleichberechtigung als Frage von Leistung und Gerechtigkeit

Die Gleichberechtigung im Betriebsalltag zu verwirklichen, gestaltete sich als eine Frage einer (subjektiv empfundenen) Gerechtigkeit. Diese beobachteten die verschiedenen Akteur*innen genauestens. Wie die folgenden Beispiele veranschaulichen sollen, stellten die beteiligten Akteur*innen in vielen Konflikten weder die Gleich-

1 Bei der Untersuchung des „emotionalen Handelns" von Akteur*innen handelt es sich um einen von verschiedenen Wegen, Emotionsgeschichte zu schreiben, der in diesem Artikel verfolgt werden soll (vgl. Borutta/Verheyen 2010, 23).

berechtigung noch die Maßnahmen zu ihrer Umsetzung in Frage, überprüften aber dennoch die korrekte Durchführung. Mitunter scheuten sich die männlichen Beschäftigten im Betrieb nicht, ihre Kolleg*innen zu „verpetzen", um ihren Anspruch an Gerechtigkeit durchzusetzen. Allerdings war die Kategorie Geschlecht hierbei nicht immer am wichtigsten – auch wenn sich die Konflikte zwischen Frauen und Männern abspielten. Wenn es um gerechte Entlohnungen ging, spielten oft andere Faktoren wie die Zugehörigkeiten zu unterschiedlichen Statusgruppen wie Arbeiter*innen oder Angestellte eine ausschlaggebendere Rolle.[2]

Dass die Vorstellung von Gerechtigkeit eng mit Leistung verknüpft waren, zeigt sich an einem anonymen Schreiben „einiger Genossen" (Abteilungsparteiorganisation 1971) der Abteilungsparteiorganisation Eisenbahnbetrieb in den Leuna-Werken an den Grundorganisationssekretär vom 19. Januar 1971. Die Autoren des Briefes – die sich im Verlauf des Briefes eindeutig als Männer positionieren – stellten die Gerechtigkeit in ihrem Kollektiv in Frage und kritisierten dabei auch die Umsetzung einiger Gleichstellungsmaßnahmen. In ihrem Brief listeten die SED-Parteimitglieder Probleme auf, die sich in ihrem Betrieb stellten und welche sie mit der dortigen Leitung – laut Selbstaussage – nicht direkt klären konnten, da sich die staatliche Leitung „wie ein Aal aus der Atmosphäre" zöge (Abteilungsparteiorganisation 1971). Das Problem stellten ungerecht bezahlte Schichtzulagen und zu wenig geleistete Arbeitszeit von namentlich aufgelisteten Kolleg*innen dar. Bei zwei von ihnen hinterfragten die Autoren des Briefes die Vergabe der Haushaltstage, die ihnen aufgrund von angeblichen Unterstunden nicht zustünden. Um ihre Anschuldigungen zu belegen, rechneten sie die genauen Arbeitstage und Stunden vor. Sie stellten also den Haushaltstag[3] nicht grundlegend in Frage, dennoch beobachteten sie genau, ob die Kolleginnen ihn auch ordnungsgemäß nähmen.

Ein zentraler Punkt, den die Genossen des Eisenbahnbetriebs ansprachen, ist die so empfundene Ungerechtigkeit, Vorteile allein aufgrund des Geschlechts zu erhalten. So monierten die Beschwerdenverfasser die Prämienvergabe anlässlich des Frauentags: Die für eine Auszeichnung vorgesehenen Kolleginnen seien in der Gewerkschaft beziehungsweise in der SED nicht sonderlich aktiv. Es gebe andere Frauen, die fleißiger und engagierter seien. Diese Kolleginnen, die durch Leistung

2 Am 11. April 1977 beschwerte sich ein Sachbearbeiter für Analyse und Betriebsabrechnung im VEB Carl Zeiss Jena per Eingabe beim Kombinatsdirektor Wolfgang Biermann über die Lohndifferenz zu seiner Kollegin, die als Arbeiterin jüngst in seinen Bereich gewechselt habe; Eingabe an den Generaldirektor des Kombinats Carl Zeiss Jena, Rathenow, 11.04.1977. Betriebsarchiv Carl Zeiss Jena. VA 02325, o. S.

3 Ein Tag, den Frauen einmal pro Monat bezahlt zugestanden bekamen und dazu gedacht war, sich reproduktiver Tätigkeiten im Haushalt zu widmen. Welche Frauen berechtigt waren, diesen zu nehmen, veränderte sich über die Zeit. Ausführlich hierzu siehe: Sachse 2002.

das Anrecht auf eine Auszeichnung erworben hatten, sollten ausgezeichnet werden – und nicht Frauen schlichtweg aufgrund ihres Geschlechts.

Was verbirgt sich hinter den hier aufgezeigten Konflikten um Gerechtigkeit? Mit der Koppelung der Vorstellung von Gerechtigkeit an ihren Anspruch von getätigter Lohnarbeit bewegten sich die Arbeiter aus dem Eisenbahnbetrieb in einem in der Gesellschaft der DDR durchaus verbreiteten Diskurs von auf Leistung basierender Gerechtigkeit, der sich am offiziellen und an Karl Marx angelehnten Leitspruch orientierte: „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Leistung": Nur wer beflissen wichtige Arbeit verrichte, verdiene auch den Zugang zu Gütern. Lohnarbeit stellte dabei nicht die einzige, dennoch die wichtigste Kategorie dar, nach der verteilt wurde (Gieseke 2013, 176). Die Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern stellte nun die als „leistungsegalitär" verstandene Gesellschaft auf eine harsche Probe. Denn Maßnahmen wie der Haushaltstag schränkten die Bewertungskategorie der durch Lohnarbeit erzielten Leistung ein, beziehungsweise hebelten sie mitunter sogar aus. So vergütete der Betrieb mit der Erteilung des Haushaltstages bei gleichbleibender Lohnzahlung demgemäß auch eine Arbeit, deren Ertrag weder den gemeinsamen Produktionszielen zugutekam, noch quantifiziert werden konnte. Nicht nur Produktion, sondern ebenso Reproduktion zahlte sich aus.

Sogenannte „Gleichmacherei" galt dabei als Symbol eines „leistungsfeindlichen Egalitarismus" und stellte die Verteilung von Gütern aufgrund von Leistung und somit die Funktionsweise der Gesellschaft infrage – so die Historikerin Corinna Kuhr-Korolev über die Verhandlung von Gerechtigkeit in der Parteielite des Spätsozialismus (Kuhr-Korolev 2013, 272). Diese Wertung lässt sich auch schon für die frühe DDR beobachten: Zum Beispiel beschwerte sich 1949, zu einer Zeit, als die Staats- und Parteiführung überhaupt erst bestrebt war, Frauen dauerhaft für die Lohnarbeit zu gewinnen, der Vorsitzende der Betriebsgewerkschaftsleitung im Stahlwerk in Unterwellenborn darüber, dass Frauen in die Fußstapfen von männlichen Arbeitern traten und den gleichen Lohn verdienten. Der Gewerkschafter aus dem Bezirk Gera bezeichnete dies als „Gleichmacherei" (Port 2011, 264). Der Ausweg des Betriebs war es, bestimmte Tätigkeiten als „Frauenarbeit" zu markieren und somit weiterhin die geschlechtliche Binarität zu verfestigen. Auch in der späten DDR zeichnete offizielle Literatur zu Frauen im Sozialismus den Begriff noch als Negativum zur Gleichberechtigung, um sich von ihm abzusetzen: „Die Gleichberechtigung hat nichts mit Gleichmacherei zu tun. Das wäre zweifellos ein Versuch am untauglichen Objekt" (Uhlmann 1971, 601). Die eingangs zitierten Arbeiter des Eisenbahnbetriebs in Leuna fürchteten Anfang der 1970er Jahre hingegen nicht, dass die Differenz zwischen ihnen und ihren Kolleginnen aufgehoben würde, sondern dass Frauen als solche sogar bevorteilt würden.

3. Sagbarkeiten von Kritik an der Gleichberechtigung im Betrieb

Wer wie stark und wie laut Kritik an der Gleichberechtigung und ihrer Implementierung im Betrieb übte, hing stark vom Kontext ab. Dies lässt sich am Umgang mit Qualifikationsmaßnahmen im Betrieb ablesen, die Frauen während der Arbeitszeit absolvieren konnten. Dass die Weiterbildungen nicht immer reibungslos erfolgten, liest sich in einem Artikel der Tageszeitung 'Volkswacht' vom 20. Mai 1965 lediglich zwischen den Zeilen (Kowalski/Schimmel 1965). Der Artikel berichtet über einen großflächig angelegten Qualifizierungslehrgang im VEB Carl Zeiss Jena, wo 200 weibliche Beschäftigte eine Facharbeiterausbildung nachholten und männliche Paten im Betrieb sie hierin unterstützten. Obwohl der Artikel durchweg positiv über die Maßnahme und deren Operationalisierung berichtet, klingen Konfliktpotenziale an: Es bereite sowohl den männlichen als auch den weiblichen Beschäftigten „noch manches Kopfzerbrechen", dass alle Kollegen den Arbeitsausfall der studierenden Frauen ausgleichen müssten, um „Planschulden" zu vermeiden (Kowalski/Schimmel 1965). Nur sanft trüben diese Befindlichkeiten den sonst sehr typisch euphemistischen Ton des parteikonformen Artikels, der in einer Zeit erschien, da die Qualifizierung von Frauen gerade erst intensiviert wurde. Dass die negativen Töne dennoch im offiziellen „Presseorgan" der SED-Bezirksleitung Gera Eingang fanden, lässt darauf schließen, dass die Maßnahmen noch keine Selbstverständlichkeit waren – und möglicherweise das „Kopfzerbrechen" als Hinweis auf stärkere Konflikte zu verstehen ist.

Als drei Jahre später, im Juli 1968, der Minister für Hoch- und Fachschulwesen in der DDR das sogenannte Frauensonderstudium anordnete und Frauensonderklassen an Fach- und später Hochschulen bilden ließ, konnten sich ausschließlich Frauen somit im Direkt- oder Abendstudium zur Ingenieurin oder Ingenieurökonomin – unter Berücksichtigung ihrer Familienverpflichtungen – ausbilden lassen (Scholz 1997, 279). Die Studentinnen konnten bis zu 20 Stunden wöchentlich von der Arbeit freigestellt werden, um sich ihrem Studium zu widmen, was im Kollektiv nicht immer auf Gegenliebe stieß. Die Historikerin Gunilla-Friederike Budde beobachtete, dass vor allem Männer das Frauensonderstudium als nicht gleichwertig mit dem herkömmlichen Studium ansahen (Budde 2003, 152-158). Noch Mitte der 1970er Jahre sahen sich Autor*innen einer Studie zu Frauen an Hochschulen genötigt zu betonen, dass es sich beim Frauensonderstudium nicht um eine „Schmalspurausbildung" handele (Schulz 1974, 22). Die Qualifizierung von Frauen blieb also anfechtbar.

In einem 2018 von der Autorin durchgeführten Gruppeninterview mit sechs ehemaligen Beschäftigten bei Carl Zeiss Jena und dem zum Kombinat gehörigen VEB Jenaer Glaswerk Schott erzählt eine Schottianerin, die erst Chemielaborantin später Ingenieurökonomin war, von ihren Erfahrungen des Frauensonderstudiums. Die Interviewte schildert ein Empfinden, eine Spannung, ohne jedoch bestimmte Akteur*innen oder Situationen ausmachen zu können – was möglicherweise damit

begründet werden kann, dass einige Personen sich scheuten, gewisse Punkte öffentlich auszusprechen:

> „Und das [Frauensonderstudium, H. V.] war im Prinzip von der Ingenieurschule Eisleben haargenau der Lehrplan wie welche, die dort [im Direktstudium, H. V.] direkt studiert haben. Aber wenn du den Abschluss hattest, im Mund von vielen Leuten war das: 'Na die kommt aus der Frauensonderklasse, der haben sie das geschenkt, und die mussten doch nichts machen.' Also ich muss sagen, ich hatte nie so den Eindruck, dass das so anerkannt wurde, wie wenn sie direkt vom Direktstudium kamen." (Transkript 2018, 11-12)

Auf eine im Verlauf folgende Nachfrage nach der Akzeptanz des Sonderstudiums ergänzt die Koordinierungsingenieurin, dass bei Neueinstellungen oder -besetzungen Vorgesetzte oft Männer bevorzugten, da sie der Güte des Studiums nicht trauten: „Jeder hat gedacht, wir haben uns, übertrieben gesagt, da hingesetzt und haben gestrickt und haben das dann zuerkannt gekriegt, ge?" (Transkript 2018, 16) Sie räumt aber ein, dass sich diese Vorgesetzten jedoch niemals getraut hätten, so etwas öffentlich zu äußern. Als „Stänkern" bezeichnet die Schottianerin diese Äußerungen.

Dafür, dass Kritik an der Gleichberechtigung nicht offen kundgetan wurde, sorgte die SED im Betrieb. So zeigt sich in einem Parteiverfahren gegen einen 24-jährigen Erzieher, das die Kreisparteikontrollkommission der Industriekreisleitung der SED Carl Zeiss Jena im Mai 1970 führte: Der Erzieher hatte sich – unter vielen anderen Punkten – negativ über die Gleichberechtigung geäußert. Während einer Sitzung am 29. Mai 1970 konnte er sich zu den Vorwürfen äußern, die Kommission strich ihn dennoch aus der Mitgliedskartei und versetzte ihn von seiner Tätigkeit als Erzieher in die Produktion als Arbeiter, weil er „durch sein Verhalten dem Ansehen der Partei Schaden hinzugefügt" habe und „unbeherrscht in seinem Auftreten" sei (Parteikontrollkommission 1970, 248):

> „Zur Sache mit dem Stadion. Ich habe die dämliche Bemerkung gemacht. Ich war an dem Tage aufgekratzt, darum hab ich zu meinen Jungens gesagt, daß ich erst mal zwei anständigen Menschen die Hand geben würde. Erst nach dem (sic) ich dann die Jungens begrüßt hatte, habe ich die beiden Kolleginnen begrüßt. Ich machte dann noch die dämliche Bemerkung, daß wir jetzt als Männer bald um unsere Gleichberechtigung kämpfen müßten. Aber ich habe mir nichts dabei gedacht. Daß ich die Kollegin V. beleidigt habe, lag daran, daß ich wegen des Disziplinarverfahrens sauer war." (Grundorganisation Zentrale Betriebsberufsschule Süd 1970, 269)

Der Erzieher kritisierte also nicht nur die Gleichberechtigung der Frauen als Entrechtungsprozess der Männer, die wiederum selbst bald strukturelle Unterstützung benötigten, sondern beleidigte auch seine Kollegin, indem er sie indirekt als un-„anständig" markierte. Im Protokoll ist nicht verschriftlicht, dass die Anwesenden der Sitzung diesen Vorfall etwa tiefergehend kommentiert hätten. Auch in der Strafherleitung wurde diese Situation nicht explizit aufgegriffen, sondern sein allgemeines

parteischädigendes Verhalten konstatiert. Die Parteivertretung des Betriebes duldete das Verhalten also nicht, sprach ihm aber auch keine weitere große Bedeutung zu.

Die beschriebene Situation macht wie im Falle des Frauensonderstudiums deutlich, dass die Sagbarkeit von Kritik gegenüber der Gleichberechtigung je nach Kontext changierte. Unter männlichen Kollegen – selbst unter Parteigenossen – konnte eine Äußerung angebracht sein, nicht jedoch, wenn sie drohte, den Kreis zu verlassen und eine gewisse Öffentlichkeit zu erreichen. Es existierten also auch bestimmte „Männerkulturen" im Betrieb, in denen „dämliche" beziehungsweise misogyne Sprüche erlaubt waren, obwohl sie die Gleichberechtigung infrage stellten.

4. Auseinandersetzungen um Gleichberechtigung im Betrieb – in Belletristik und Zeitschriften

Bei den bisher dargestellten Konflikten handelt es sich um subkutane Spannungsverhältnisse oder maximal verbal geäußerte Kritik an der Gleichberechtigung im unmittelbaren Betriebsalltag. Es sind allerdings nur wenige Quellen aus den Betriebsakten überliefert, die konkrete Auseinandersetzungen und Widerstand gegen die Gleichberechtigung oder ihre Implementierung aufweisen. Um sie dennoch zu Tage zu fördern, wagt dieser Artikel einen Umweg über literarische Quellen, denn aufgrund der Existenz von nur wenigen Frauengruppen in der DDR bildeten sich Diskussionen über feministische oder frauenspezifische Fragen hauptsächlich in der Belletristik ab. Fiktionale Texte boten einen größeren Freiraum, politisch brisantere Themen anzusprechen, ohne von Zensur oder anderem staatlichen Eingriff betroffen zu sein (Weise 2003, 23). Literarische Quellen können also helfen, geschlechterspezifische Konfliktlinien freizulegen. Für Auseinandersetzungen im Betrieb sind die Texte der 'Zirkel Schreibender Arbeiter' sehr hilfreich, die fiktionale betriebsinterne Kämpfe um Gleichberechtigung immer wieder mit ironischem Unterton schildern. Die Zirkel waren betriebliche Gruppen, die gemeinsam literarisches Schreiben lernten und selbst-verfasste Texte besprachen. Oft arbeiteten Schreibzirkel über mehrere Jahre hinweg an Texten über den Arbeitsalltag einer bestimmten Brigade, um dem betrieblichen Alltag der Arbeiter*innen möglichst nahe zu sein (Bernhardt 2015). Dafür besuchte zum Beispiel der Zirkel des VEB Carl Zeiss Jena seine Patenbrigade 'Heinrich Rau', eine sogenannte „Schrittmacherbrigade", um „das Leben in den sozialistischen Brigaden [seines] Betriebes in kleinen Prosaarbeiten zu gestalten." (o.A. 1971, 2-3) Die Kurzgeschichten der Zirkel sowie ihre Veröffentlichung und Rezeption verdeutlichen, wie stark männliche Beschäftigte Gleichberechtigung nicht nur als Frage der Gerechtigkeit diskutierten, sondern mitunter auch als Tauschgeschäft imaginierten. Mittels dieser fiktionalen Erzählungen soll versucht werden, mögliche Hinweise auf Konflikte um Gleichberechtigung im Betrieb und den Umgang mit ihnen abzulesen, die anders schwer zu greifen sind.

Die Kurzgeschichte „Der Kavalier" von A. Lange, die im Oktober 1960 in 'Das Fischkombinat', der Zeitschrift des VEB Fischfang Saßnitz, veröffentlicht wurde, schildert eine Situation in einem gemischten Kollektiv aus der Perspektive von weiblichen Beschäftigten (Lange 1960). Als es gilt, schwere Maschinen zu transportieren, weigern sich die Männer des Kollektivs, den Kolleginnen bei dieser physisch anstrengenden Aufgabe zu helfen mit den Worten: „'Das müßt ihr Frauen schon alleine tun – uns hilft auch keiner... und schließlich... wozu haben wir dann die Gleichberechtigung.'" Die Geschichte endet, indem Lange schildert, wie entrüstet die Kolleginnen über dieses Verständnis von Gleichberechtigung waren.

Auch noch Ende der 1960er Jahre erzählt die zum Zirkel des VEB Carl Zeiss Jena gehörige Friedel Böhme die Geschichte einer neuen weiblichen Beschäftigten in einer Brigade, deren männliche Angehörige sie mit Ämtern und Aufgaben überhäufen, um ihr zu zeigen, was „Gleichberechtigung" bedeute, bis sie schließlich die Brigade verlässt (Böhme 1969; dies. 1974). Laut den Männern müssten Frauen, wie für alles im Leben, auch „bezahlen" und legen selbst dafür den Preis fest, der um einiges höher als der eigens Bezahlte scheint. Die männlichen Protagonisten der Geschichten fordern für gleiche Rechte die Erfüllung vermeintlich gleicher Pflichten ein – die allerdings das von ihnen selbst erfüllte Arbeitspensum um Einiges übersteigen oder die körperliche Konstitution von einigen Frauen – wie im Falle des Transports schwerer Maschinen – nicht berücksichtigten. Rechte sollten hier also gegen Leistung getauscht werden. Dabei hatten sich die Kolleginnen nicht nur dem Maß ihrer Kollegen anzupassen, sondern es sogar zu übertreffen. Die von den Frauen geleistete Reproduktionsarbeit verkannten die männlichen Protagonisten hingegen, die sich den Kurzgeschichtsautor*innen zu Folge mit der Verweigerung von Hilfe zu behaupten versuchten.

Dass die Texte zeitgenössisch als realitätsnah – auch von männlichen Lesern – eingeschätzt wurden, zeigt die Rezeption dieser Kurzgeschichte, die mehrfach in Betriebs- und Gewerkschaftszeitungen veröffentlicht wurde. Sie enthielt also Ende der 1960er Jahre zumindest öffentlich sagbare Äußerungen zur Gleichberechtigung und traf aus Sicht der Redaktionen einen gesellschaftlich relevanten Punkt. Eine im Archiv befindliche Korrektur des Lyrikers Klaus Steinhausen vom Juli 1970 beschreibt Böhmes Erzählung sogar als einen „authentischen Fall", den die Autorin lediglich „ironisch zugespitzt" habe. Steinhausen zufolge schildere Böhme damit ein „nach wie vor aktuelles gesellschaftliches Problem", das wichtig sei, angesprochen zu werden (Steinhausen 1970, 3). Genau aus dieser Aktualität gewinne die Geschichte an Bedeutung. Die Kurzgeschichte zeichnete somit aus Sicht von Steinhausen ein gewisses Stimmungsbild darüber, wie Männer Frauen behandelten, wenn sie in vermeintlich gleicher Position arbeiteten.

Die Texte der Zirkel Schreibender Arbeiter suggerieren, dass Frauen die Gleichberechtigung nur durch Mehrarbeit erlangen konnten – welche die physische Verfasst-

heit von Menschen, und Frauen im Besonderen, mitunter ignorierte. Die Autor*innen der Kurzgeschichten spitzten dabei die Konflikte um die Gleichberechtigung zu und stellten den Begriff in Frage: Ging es noch um gleiche Rechte von Männern und Frauen? Oder bedeutete die Gleichberechtigung vor allem ein Mehr von Arbeit für Frauen?

Diese Geschichten und ihre Rezeption zeigen jedoch auch, dass die Äußerungen und das Verhalten männlicher Akteure oftmals nicht unwidersprochen blieben. Steinhausen, der die Konfliktlage sowie auch die schlussendliche Kapitulation der Protagonistin Brigitte aus dem Text als typische Konstellation erkannte, bezeichnete Männer als ignorant und egoistisch (Steinhausen 1970, 3). Er verurteilte das von den Protagonisten an den Tag gelegte Verhalten – und somit auch dementsprechendes Verhalten allgemein. Auch Böhme selbst richtete über das Handeln der männlichen Protagonisten in ihrer Geschichte: Am Schluss des Textes kommentiert sie die Handlungen der Männer als anachronistisch, indem sie die Männer als „ideologisch auf beiden Beinen [hinkend]" oder als „noch immer etwas allergisch" beschreibt. Die männlichen Protagonisten des Textes werden also textimmanent vorgeführt sowie für ihr Handeln kritisiert. Die Kurzgeschichten wie ihre Rezension waren ein Mittel, etwaiges Verhalten von Männern im tatsächlichen Betriebsalltag zu rügen.

Auch die Beschwerde über den Artikel im Magazin im Jahre 1974, die jegliche Gleichberechtigungsmaßnahmen als „Bevorteilung" diskreditierte, erregte wiederum sowohl Protest als auch Bekräftigung anderer Leser*innen. Die Redaktion der Zeitschrift, die anhand der Vielzahl der Einsendungen bemerkte, dass es zuhause und auf Arbeit „erregte Debatten" gebe (Koch 1974, 13), druckte eine Auswahl der Leserbriefe unter dem Titel „'Männliche[r] Aufschrei'" im siebten Heft ab (V., 1974, 2-3; sowie der Titel der allgemeinen Leserbriefseite des Magazin zwei Ausgaben später). Wie viele Briefe die Redaktion insgesamt erhielt, ist nicht ersichtlich. Die allesamt sehr kontroversen Einsendungen waren allerdings zu über der Hälfte von Männern verfasst worden, so die Redaktion. Es solidarisierten sich folglich hauptsächlich Männer mit dem Verfasser des Leserbriefes. Zum Beispiel stimmte ihm eine Person aus Schwedt zu: „Wenn von Ihnen jemals ein vernünftiger Leserbrief abgedruckt wurde, dann war es der von Herrn von V." (o.A., 1974, 2) Aber es entzündete sich gegen ebendiese sozialkonservativen Leserbriefe auch rasch ein harscher Protest. Einige Leser*innen – darunter auch mehrere männliche – kritisierten ihn, machten sich über ihn lustig und bezeichneten ihn als „Mumie" oder „Schießbudenfigur" (Koch 1974, 15). Eine Diskussion über Gleichberechtigungsmaßnahmen traf anscheinend einen Nerv, der nicht nur sehr diverse, sondern auch äußerst hitzige Äußerungen auslöste. Die Redaktion widmete der Debatte schließlich einen Artikel, in dem sie die Leiterin des Bereichs Zivil- und Familienrecht der Sektion Rechtswissenschaft der Humboldt-Universität, Dr. Anita Grandke, als Expertin zum Thema befragten (Koch 1974). So entstand ein im Ton versöhnlicher, aber eindeutig auf Parteilinie

stehender Artikel, der den Stand um die Gleichberechtigung in der DDR beschrieb – ohne sich jedoch zu scheuen, ihre Grenzen und Probleme einzugestehen.

Auch knapp zehn Jahre später, im Juni 1983, führten Leser*innen in der 'Für Dich', einer sich hauptsächlich an Frauen richtenden Wochenzeitschrift, eine ähnlich heftige Debatte um die Zuständigkeit für Familienarbeit. Leserinnen warfen einem Leser vor, der sich über die Berufstätigkeit von Müttern beschwert hatte, dass Gleichberechtigung ihm ein „Fremdwort" sei (o.A. 1983, 10-11).

Der Blick auf Belletristik und Zeitschriften spiegelt eine gesellschaftliche Kontroverse, die die dort beschriebenen Konflikte im Betrieb nur erahnen lassen. Da die Leser*innen ihre Briefe an die Redaktion auch anonym verfassen und somit Auseinandersetzungen ohne ein direktes Gegenüber und mit weniger Konsequenzen führen konnten, boten diese Medien die Möglichkeit, gedankliche Freiräume zu nutzen.

5. Emotionale Reaktionen auf die Umsetzung der Gleichberechtigung

Wie die bisherigen Beispiele aus Betrieben und Medien mehr oder weniger direkt zeigen, reagierten Männer sehr unterschiedlich auf die Implementierung der Gleichberechtigung im Betrieb. Ihre Äußerungen und ihr Handeln waren von ganz unterschiedlichen Gefühlen geprägt und motiviert.

Die Möglichkeit, dass nun auch Frauen für qualifiziertere Tätigkeiten zur Verfügung standen, ließ einige Männer Mitte der 1960er Jahre den Verlust von bisherigen Privilegien befürchten. Die Frage nach Gerechtigkeit beziehungsweise der „Bevorteilung der Frauen" (V. 1974, 2-3), wie es noch 1974 in der Debatte im Magazin heißt, offenbart die Sorge, dass die Maßnahmen der Gleichberechtigung der Frau zu direkten Nachteilen für die nicht geförderten Männer führen könnten, zum Beispiel bei der Arbeitszeit. Betriebsakten und mediale Quellen zeigten mitunter „kämpferische" Tendenzen, wie die Sorge des Erziehers aus Jena, dass Männer in Kürze um ihre Gleichberechtigung ringen müssten oder wie die an den Texten der Zirkel ablesbare bewusste Überhäufung der Kolleginnen mit Arbeit. Die Gleichberechtigung der Frau verstanden manche also als Angriff, gegen den es sich zu wehren galt. Diese, nach Planert antifeministischen Reaktionen paaren sich in vielen Momenten aber auch schlicht mit misogynen Zügen. Ein männlicher Leser aus Brandenburg begründete 1989, wenige Monate vor dem Fall der Mauer, in der 'Für Dich' die Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Positionen mit ihrer geschlechtsspezifischen Unfähigkeit: „Die meisten Frauen besitzen kein Durchsetzungsvermögen in ihrer leitenden Stellung und lassen vieles schleifen. Sie sind überheblich und werden schnell unhöflich, wenn sie ihre Meinung nicht umsetzen können. Ich bin der Meinung, daß Männer als Leiter besser geeignet sind." (Troger/Degenhardt/Wellershaus 1989)

In einigen der beschriebenen Konflikte in Betrieben der DDR klingt regelrecht Angst um die eigene Geltung an. Am schärfsten offenbart sich dies in der eingangs zitierten Frage des Magazin-Lesers, der sich aufgrund der vielen, sich an Frauen richtenden Fördermaßnahmen fragte, ob er denn nichts mehr wert sei („Ist ein Mann denn plötzlich eine Null?"). Denn nicht zuletzt rüttelten viele Regelungen zur Gleichberechtigung nicht nur an Privilegien, sondern an einer generationenunabhängigen „hegemonialen Männlichkeitskonstruktion der DDR", die sowohl durch die „arbeiterliche Kultur" und das proletarische Milieu als auch durch eine beinahe militärische Leistungsbereitschaft geprägt war (Scholz 2010, 213-222). Das Gleichsetzen von männlicher und weiblicher Arbeit, die meist physisch weniger anspruchsvoll und schlechter bezahlt war (Gieseke 2013, 177), stellte also nicht nur die bisherigen Wertigkeiten von Arbeit im ursprünglichen sozialistischen Sinn in Frage. Sie stellte auch die hegemoniale männliche Identitätskonstruktion auf den Prüfstand. So kann die abschätzige Bewertung des Frauensonderstudiums durch die zumeist männlichen Kollegen als Versuch gedeutet werden, bis dato typische Berufsverläufe als Maßstab zu verteidigen: Der vermeintlich richtige Weg verlief über ein Studium in Vollzeit. Das Frauensonderstudium betrachteten männliche Kollegen nur als Verlegenheitslösung. Einer möglichen Konkurrenz mit Frauen verweigerten sie sich damit bewusst und entwerteten gleichzeitig die sich ausschließlich an Frauen richtenden Maßnahmen.

Auffallend ist, dass viele Akteur*innen Konflikte – insofern sie überhaupt ausgetragen wurden – entweder im direkten Umfeld oder auf abstrakter Ebene, zum Beispiel im Rahmen von Leserbriefen, führten: Einige Männer ließen ihre Wut oder ihre Angst unmittelbar an einzelnen Kolleginnen oder auch Kollegen aus und vermieden weitgehend, sich offiziell bei Staat oder Partei zu beschweren – was sicherlich der Befürchtung von negativen Konsequenzen oder Repressionen geschuldet ist. Andere äußerten sich mehr oder weniger anonym in Leserbriefen. Beiden ist gemeinsam, dass die Urheberin der Gleichberechtigungsmaßnahmen, die Staats- und Parteiführung, in den hier beschriebenen Auseinandersetzungen weitgehend unsichtbar bleibt. Die mitunter trotzig wirkenden Auseinandersetzungen deuten auf eine gewisse Ohnmacht hin, gegen die „Emanzipation von oben" anzukommen. Die männlichen Akteure suchten stattdessen ein Ventil, die Aggression am Umfeld direkt auszulassen – und „stänkerten", wie es die Ingenieurökonomin aus Jena umschrieb. Zur Wut über mögliche Ungerechtigkeit und Angst vor Statusverlust gesellten sich auch Frustrationen über eine nicht zu ändernde Situation. Viele Männer mochten eine doppelte Machtlosigkeit empfinden: gegenüber Frauen und gegenüber der Partei – und das unabhängig von ihrem Verhältnis zu dieser. Wenn Kuhr-Korolev für die späte Sowjetunion konstatiert, dass sowjetische Bürger*innen über die soziale Gerechtigkeit sprechen und die Güterverteilung aushandeln konnten, aber nicht politische Gerechtigkeit einforderten, mit welcher sich wiederum die soziale Gerechtigkeit hätte verändern lassen können, scheint es sich ganz ähnlich mit der

betrieblichen Verhandlung der Gleichberechtigung zu verhalten: Die Grundidee der Gleichberechtigung war zu „heilig", um sie essentiell infrage zu stellen – das war den Akteuren bewusst (Kuhr-Korolev 2013, 276-279). Verhandelbar war jedoch die Frage, wie sie im „sozialen", direkten Kontext konkret umzusetzen sei. Viele männliche Beschäftigte im Betrieb adressierten somit stellvertretend Kolleg*innen, um den nicht geführten Konflikt auf andere Weise anzusprechen.

6. Fazit

Die Analyse unterschiedlicher Quellen – von Unterlagen aus dem Betrieb und der Partei sowie den fiktionalen Erzählungen der Zirkel Schreibender Arbeiter oder Leserbriefdebatten in verschiedenen Zeitschriften – hat gezeigt, dass die Gesellschaft der DDR das Thema Gleichberechtigung ab Mitte der 1960er Jahre hauptsächlich anhand des Bereichs der Arbeit verhandelte. Lohnarbeit erfuhr dabei eine größere Wertschätzung als Care- oder Reproduktionsarbeit. Das Konzept der Gleichstellung von Frauen rüttelte daher an bisherigen, sich an produktive Leistung knüpfende Gerechtigkeitsvorstellungen und stellte das Ideal des männlichen sozialistischen, leistungsstarken Arbeiters infrage. Bis dahin gültige Sicherheiten, innerbetriebliche Hierarchien und Geschlechterrollen galt es, neu zu definieren. Viele männliche Akteure reagierten besorgt, ängstlich oder wütend – dies indizieren vor allem die medialen Debatten um Gleichstellung im Arbeitsleben. Sie wünschten die Gleichberechtigung nicht als Veränderung der Gesellschaft, sondern als einen sich lediglich an Frauen richtenden Wandel, der das Verhalten der Männer unangetastet ließ. Die Kritik an der Gleichberechtigung gestaltete sich dabei unterschiedlich: Was in bestimmten Kontexten akzeptiert war, konnte in anderen gemaßregelt werden. So sanktionierte die SED im Betrieb unangemessene Äußerungen, wenn sie diese mitbekam und sie drohten, eine größere Öffentlichkeit zu erreichen. Denn misogyne oder antifeministische Tendenzen entsprachen nicht dem Parteiideal.

Schließlich zeigte dieser Artikel, wie fiktionale, belletristische Texte als Intervention in einen Diskurs eingreifen konnten und heute als historische Quellen jene aus Betrieb und Partei sinnvoll ergänzen können, um ein noch umfassenderes Bild der Auseinandersetzung um die Gleichberechtigung in der DDR – und nicht zuletzt deren Emotionalität – zu zeichnen.

Quellen

Abteilungsparteiorganisation Eisenbahnbetrieb, 1971: Brief an den Grundorganisationssekretär, Leuna, 19.01.1971. Landesarchiv Sachsen-Anhalt/Standort Merseburg. P 517-3 1048, o. S.

Böhme, Friedel, 1969: Gleichberechtigung. Volkswacht. Beilage „Tribüne des Neuen". 22.08.1969, o.S. Der Scheinwerfer. 11.12.1969, o. S.

–, 1974: Gleichberechtigung. In: Schütz, Wolfgang (Hg.): Durch die Fenster hat der Tag gelacht. Werkproben aus der Arbeit Jenaer Volkskunstkollektive im VEB Carl Zeiss Jena. Jena, 82-83.

Grundorganisation Zentrale Betriebsberufsschule Süd, 1970: Protokoll über die außerordentliche Parteigruppenversammlung, Jena, 29.05.1970. Landesarchiv Thüringen/Staatsarchiv Rudolstadt (LASR). 5-95-1705 M 422, 269.

Koch, Günter, 1974: Mann und Frau sind gleich – aber es lebe der kleine Unterschied. Das Magazin. 21. Jg. Heft 11, 13-16; 66-67.

Kowalski, Doris/Schimmel, L., 1965: Warum tun das die Männer? Volkswacht 14. Jg. Heft 118. 20.05.1965.

Lange, A., 1960: Der Kavalier. Das Fischkombinat. Organ des VEB Fischkombinats Sassnitz (Rügen). Oktober 1960. ASA. K 501-Z01-M01.

o.A., 1983: Die gleichen Chancen nutzen. Für Dich. Heft 27, 10-11.

o.A., 1971: Interview mit Dr. Wolfgang Schütz. Prosa – betriebsverbunden und operativ. ich schreibe, 12. Jg. Heft 1, 2-3. Archiv Schreibender Arbeiter (ASA), ohne Signatur.

o.A., 1974: Leserbriefe. Das Magazin. 21. Jg. Heft 7.

Parteikontrollkommission der Industriekreisleitung der SED Carl Zeiss Jena, 1970: Beschluß über die Erteilung einer Parteistrafe. LASR. 5-95-1705 M 4, 248.

Steinhausen, Klaus, 1970: Brief an Wolfgang Schütz mit Korrekturen eines vorläufigen Textes vermutlich von Horst Fiedler. 08.07.1970, Anlage S. 3. ASA. Zi-Je-1, o. S.

Transkript des Gruppeninterviews im Seniorenclub Schott Zeiss Jena e.V., Jena, 24.01.2018.

Troger, Gudrun von/Degenhardt, Jörg/Wellershaus, Monika, 1989: Junge Mütter als Leiter – ein Risiko? Frauen aus dem VEB Kranbau Eberswalde geben Auskunft. Sendung der Reihe Jugendzeit. Erstausstrahlung: 13.09.1989. Deutsches Rundfunkarchiv Babelsberg. 2026178.

Uhlmann, Irene (Hg.), 1971: Kleine Enzyklopädie. Die Frau. Leipzig.

V., Wolfgang von, 1974: Leserbrief „Männlicher Aufschrei". Das Magazin. 21. Jg. Heft 5, 2-3.

Literatur

Bernhardt, Rüdiger, 2015: Literarische Salons des Volkskunstschaffens. Zu Geschichte, Aufgaben und Methodik der Zirkel Schreibender Arbeiter. In: Helle Panke e.V./Rosa Luxemburg Stiftung Berlin (Hg.): Vielfalt und Monotonie. Die Bewegung der schreibenden Arbeiter der DDR. Ihre Zirkel, ihre Texte und ihr Archiv – im Wechselspiel mit der Gesellschaft damals und heute. Berlin, 5-38.

Borutta, Manuel/Verheyen, Nina, 2010: Vulkanier und Choleriker? Männlichkeit und Emotion in der deutschen Geschichte 1800–2000. In: Dies. (Hg.): Die Präsenz der Gefühle. Männlichkeit und Emotion in der Moderne. Bielefeld, 11-39.

Budde, Gunilla-Friederike, 2003: Frauen der Intelligenz. Akademikerinnen in der DDR 1945 bis 1975. Göttingen.

Connell, Raewyn, 2015 (4. durchges. und erw. Aufl.): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Wiesbaden.

Gieseke, Jens, 2013: Soziale Ungleichheit im Staatssozialismus. Eine Skizze. Zeithistorische Forschungen. 10. Jg. 2. Heft 2, 171-198.

Kuhr-Korolev, Corinna, 2013: „Gerechtigkeit oder Gleichmacherei?“ Die Debatte um die Privilegien der sowjetischen Parteielite 1986–1991. Zeithistorische Forschungen. 10. Jg. 2. Heft 2, 264-282.

Müller, Werner, 2001: Die DDR in der deutschen Geschichte. Aus Politik und Zeitgeschichte. 28. Jg., 43-53.

Planert, Ute, 1998: Antifeminismus im Kaiserreich. Diskurs, soziale Formation und politische Mentalität. Göttingen.

Port, Andrew, 2011: Die rätselhafte Stabilität der DDR. Arbeit und Alltag im sozialistischen Deutschland. Bonn.

Sachse, Carola, 2002: Der Hausarbeitstag. Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in Ost und West, 1939–1994. Göttingen.

Scholz, Hannelore (Hg.), 1997: Die DDR-Frau zwischen Mythos und Realität. Zum Umgang mit der Frauenfrage in der Sowjetischen Besatzungszone und der DDR von 1945–1989. Schwerin.

Scholz, Sylka, 2010: Vom starken Helden zum zärtlichen Vater? Männlichkeit und Emotionalität in der DDR. In: Borutta/Verheyen (Hg.): Die Präsenz der Gefühle. Männlichkeit und Emotion in der Moderne. Bielefeld, 203-228.

Schulz, H.-J. (Hg.), 1974: Zur Realisierung der Gleichberechtigung der Frau im Hochschulwesen der DDR. Eine politisch-ökonomische und statistische Studie zu Problemen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. Berlin.

Trappe, Heike, 1995: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.

Weil, Francesca, 2000: Herrschaftsanspruch und soziale Wirklichkeit. Zwei sächsische Betriebe in der DDR während der Honecker-Ära. Köln.

Weise, Anna Maria, 2003: Feminismus im Sozialismus. Weibliche Lebenskonzepte in der Frauenliteratur der DDR untersucht an ausgewählten Prosawerken. Frankfurt a.M.

III. Arbeitskonflikte und Organisierung in Dienstleistungs- und Sorgeberufen

Isabelle Riedlinger / Gabriele Fischer / Tanja Höß

Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch?

Ausgangslage: eklatanter Personalbedarf in der Pflege

Die Arbeitsmarktsituation in der Pflege ist aktuell mehr als angespannt und die Prognosen deuten nicht auf eine Besserung der Situation hin. Die Anzahl an 50-jährigen und älteren Pflegefachkräften steigt stetig (Loebe/Svering 2011). Altersbedingt ist 2030 mit einem Verlust von 10% der Vollzeitstellen zu rechnen (Watzka 2018). Beim Personalbedarf lässt sich ein gegenläufiges Bild konstatieren: Zwischen 2015 und 2017 verzeichnete die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen einen Zuwachs um 19% (Statista 2019), was unter anderem mit dem demografischen Wandel und den veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Pflegegrade zusammenhängt (Rothgang u.a. 2012). Trotz der erheblich gestiegenen Fallzahlen ist die Anzahl der vollzeitbeschäftigen Fachkräfte in der stationären Pflege in den letzten 15 Jahren deutlich gesunken, die der Teilzeitkräfte, Helfer*innen, Praktikant*innen, etc. dagegen gestiegen (Greß/Stegmüller 2016; Braun u.a. 2010).

Der hohe Personalbedarf lässt sich momentan nicht decken. Die Vakanzzeiten offener Stellen sind im Jahresdurchschnitt April 2017 bis Mai 2018 im Vergleich zum Vorjahr von 141 auf 153 Tage in der Gesundheits- und Krankenpflege und von 167 auf 175 Tage in der Altenpflege angestiegen und liegen damit deutlich über dem Wert, der in anderen Berufen festgestellt wird (Bundesagentur für Arbeit 2018a; Bundesagentur für Arbeit 2018b). Offene Stellen bleiben also im Durchschnitt mehr als ein halbes Jahr unbesetzt. Die mit den vakanten Stellen verbundene Mehrarbeit wird überwiegend von denjenigen kompensiert, die aktuell in der Pflege beschäftigt sind, da die Verringerung von Leistungen, beispielsweise durch das Schließen von Betten, von den verschiedenen Gesundheitseinrichtungen als eines der letzten Mittel eingesetzt wird. Zum einen sind die Krankenhäuser durch einen Versorgungsauftrag zur Aufnahme von Patient*innen verpflichtet, zum anderen geht es vielfach auch um die Erfüllung von Planzahlen und Bilanzen, die mit der Schließung von Betten gefährdet werden.

Eine derart zugespitzte Arbeitsmarktsituation, in der Pflegefachkräfte in vielen Einrichtungen dringend gesucht werden und eine gute Versorgung von Patient*innen und Bewohner*innen, wie auch das Erreichen von ökonomischen Zielmarken von ihnen abhängt, könnte als ideale Ausgangslage für die in der Pflege Beschäftigten gesehen werden, um bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Pflegefachkräfte befinden sich somit gerade in einer Situation relativer Marktmacht. In Zeiten von Arbeitskräftemangel haben Beschäftigte verhältnismäßig gute Ausgangsbedingungen, Forderungen nach Verbesserung von Arbeitsbedingungen und höherer Bezahlung durchzusetzen. Organisiert und in kollektiver Form kann diese relative Marktmacht zu einer Ressource für die Stärkung der Beschäftigtenposition in der Machtasymmetrie von Arbeitgebern und Beschäftigten werden (Schmalz/Dörre 2014). Auch wenn die Anzahl der Arbeitskonflikte im Gesundheitswesen steigt (Müller/Kilroy 2018, 128), scheinen kollektive Kämpfe um bessere Rahmenbedingungen in der Pflege, insbesondere in der Altenpflege, nach wie vor eher die Ausnahme zu sein (Nowak 2017). Öffentlich verhandelt wurden größere Arbeitskonflikte wie an der Charité, die Tarifrunde Entlastung im Saarland und in den Unikliniken Düsseldorf und Essen, die durchaus Erfolge erzielt haben. Es konnten neue Stellen für Pflegekräfte oder auch Mindestbesetzungsregeln zur Entlastung der Pflegenden durchgesetzt werden, was wiederum Signalwirkung für die Branche und die Öffentlichkeit hatte (Hedemann u.a. 2017; Windisch 2017). In diesem Zusammenhang muss mitbedacht werden, dass viele Einrichtungen der Pflege in kirchlicher Trägerschaft stehen, was ein eingeschränktes Streikrecht bedeutet (Evans 2016, 24).

Angesichts des drastischen Wandels, der sich zum Nachteil der Arbeitsbedingungen von professionell Pflegenden vollzogen hat, drängt sich die Frage auf, warum es von Seiten der Pflegekräfte dennoch eher selten zu organisierten und öffentlichkeitswirksamen Auseinandersetzungen auf betrieblicher oder auch überbetrieblicher Ebene kommt, Ausgehend von qualitativen Betriebsfallstudien arbeiten wir in diesem Beitrag heraus, wie in stationären Einrichtungen mit den momentanen Arbeitsbedingungen umgegangen wird und welche Mechanismen zu einer Verhinderung von kollektiven Arbeitskonflikten führen. Ausgangspunkt stellt zunächst die Personalkrise als Normalzustand dar, die wir aus der Empirie erkennen und auf die wir kurz eingehen werden.

Der Personalmangel prägt den betrieblichen Alltag und Notlösungen werden institutionalisiert. Gerade diese Notlösungen arbeiten – wie wir zeigen werden – mehr oder weniger explizit mit dem in Care-Berufen vorherrschenden Berufsethos und der Bereitschaft eigene Interessen und Bedürfnisse hinter die Versorgung anderer zu stellen. Interessanterweise zeigen sich hier jedoch Brüche zwischen den Generationen. Zudem werden Konflikte im Umgang mit schlechten Arbeitsbedingungen umgangen, indem individualisierte Exit-Optionen in Zeitarbeit oder Kündigung gewählt werden. Einen wichtigen und oft vernachlässigten Aspekt sehen wir im Professionalisierungsprozess der Pflege, der einer kollektiven Vorgehensweise im Kampf um bessere Arbeitsbedingungen zum Teil im Weg steht. Diese Aspekte werden im Folgenden ausgeführt. Doch zuvor soll kurz die Datengrundlage vorgestellt werden.

Datengrundlagen: qualitative multiperspektivische Betriebsfallstudien

Unsere Ausführungen basieren auf empirischen Erhebungen, die im Kontext des Forschungsverbunds ZAFH care4care, der den Fachkräftebedarf in der Pflege untersucht, entstanden sind. Ein Teilprojekt der Hochschule Esslingen analysiert im Rahmen von fokussierten multiperspektivischen Betriebsfallstudien vier Betriebe der stationären Gesundheitsversorgung mit einem qualitativen Zugang. Dabei wurden je zwei Betriebe der stationären Altenhilfe und zwei klinische Einrichtungen ausgewählt und die Themen Fachkräftebedarf und Personalsituation aus den Perspektiven von Führungskräften, Beschäftigtenvertretungen und den Fachkräften selbst erhoben. Die mit narrativen Leitfäden gestützten Interviews bzw. im Falle der Fachkräfte die Gruppendiskussionen wurden mit der Dokumentarischen Methode ausgewertet. Für die Auswertung von Interviews mittels Anwendung der Dokumentarischen Methode im Kontext von Organisationen wird dabei analysiert, welche Themen wie von unterschiedlichen Akteur*innen in den Organisationen relevant gemacht werden und welche Logiken sich dabei rekonstruieren lassen (Amling/Vogd 2017; Nohl 2017). Dazu wurden zunächst Themen und ihre Thematisierungen kontrastierend über die gleichen Hierarchieebenen analysiert und in einem weiteren Schritt die Thematisierungen unterschiedlicher Ebenen gegenüber gestellt. Unsere Ausführungen beziehen sich also auf betriebliche Konstellationen, die aus unserer Sicht nicht nur eine Mikroperspektive auf betriebliche Realitäten darstellen, sondern im Kaleidoskop die Problematik von Arbeitskämpfen in weiblich codierten Pflegeberufen aufzeigt. Auch wenn in diesem Beitrag die Gemeinsamkeiten der beiden Bereiche Altenhilfe und Gesundheits- und Krankenpflege betrachtet werden, soll dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass es durchaus große systematische Unterschiede gibt (Organisierungsgrad, Image, Bildung, Bezahlung, etc.) (Artus u.a. 2017).

„Immer dieses soziale Gewissen, immer dieses: aber die Patienten, aber die Kollegen" – Verweise auf weibliche Fürsorge und Solidarität

Personalengpässe in den unterschiedlichen Settings der Gesundheitsversorgung sind mittlerweile betriebliche Normalität. Um Engpässe zu kompensieren, werden innerhalb der Einrichtungen Umgangsweisen wie Ausfallregelungen oder Personalrotationen eingeführt. Diese Maßnahmen stellen zwar eigentlich Notlösungen dar, werden aber zu einem festen Bestandteil des betrieblichen Alltags. Die Betriebe versuchen auf diese Art die strukturelle Krise ansatzweise abzufedern. Über das dauerhafte und geregelte Ausfallmanagement werden Praktiken des Kompensierens institutionalisiert. Nur so kann der Betriebsablauf oft erst garantiert werden. Das

Arbeiten im Krisenmodus wird also zum Normalzustand. Für den Arbeitsalltag der Beschäftigten bedeutet dies ganz konkret: regelmäßige Mehrarbeit, die unterschiedlich organisiert und entgolten wird. Um diese zu mobilisieren, wird – das machen die Rekonstruktionen deutlich – implizit an das Verantwortungsgefühl der Beschäftigten appelliert (Nowak 2017). Dieser Appell bezieht sich dabei nicht mehr nur auf die Tätigkeit an sich, sondern auch auf die Tätigkeit in der Personalkrise. Die Pflegefachkräfte werden demnach in doppeltem Sinne in ihrer Care-Verantwortung adressiert, in dem sie auch für das Aufrechterhalten des betrieblichen Ablaufs in Krisenzeiten mit verantwortlich erklärt werden. Diese Praxis kann nicht losgelöst von der geschlechtlichen Zuordnung von Care-Aufgaben als weiblich diskutiert werden. Sorgetätigkeiten werden – sowohl verberuflicht als auch im privaten Kontext – als weiblich eingeordnet.

Nancy Fraser (2016) analysiert die Gleichzeitigkeit von Abhängigkeit und Trennung der beiden Bereiche Produktion und Reproduktion in kapitalistischen Gesellschaften. In ihren Ausführungen zeichnet sie für unterschiedliche historische Konstellationen nach, wie das Aufrechterhalten kapitalistischer Gesellschaften von dem reibungslosen und meist unsichtbaren Ablauf im Bereich der Reproduktion abhing und noch immer abhängt. Da vornehmlich Frauen für Care- und Reproduktionstätigkeiten zuständig erklärt werden, kommt ihnen eine wenig anerkannte, aber gleichzeitig relevante Verantwortung für das Funktionieren kapitalistischer Gesellschaften zu. Die oft selbstverständliche Übernahme der Verantwortung für Care-Tätigkeiten von Frauen unterscheidet sich zwar historisch, lässt sich jedoch in ihrer Grundstruktur verallgemeinern (für einen Überblick siehe Gerhard 2014). Sie zeigt sich auch hier in der dargestellten Situation der verberuflichten Pflege in Zeiten akuten Personalmangels.

Strukturell wird zu einem gewissen Teil mit der Belast- oder Überlastbarkeit der Beschäftigten sowie mit der kaum praktizierten individuellen und kollektiven Grenzziehung der Pflegefachkräfte gerechnet. In den Interviews mit den Führungskräften wird das zwar nicht explizit formuliert, die gewählten Vorgehensweisen, wie das Rotierenmüssen zwischen Stationen, implizieren jedoch, dass mit der Bereitschaft zu mehr oder weniger selbstlosem Einsatz geplant und dieser als selbstverständlich angesehen wird.

In den Gruppendiskussionen mit den Fachkräften kommt die Belastung zum Ausdruck und das eigene Verhalten wird durchaus selbstkritisch und damit ambivalent thematisiert:

> „Und wir sind ja eigentlich auch selber schuld, dass wir sind, wo wir sind. Weil wir es immer haben mit uns machen lassen. Immer dieses soziale Gewissen, immer dieses: 'aber die Patienten, aber die Kollegen'. Das haben wir selber mehr oder weniger ja so hin geboren, über Jahrhunderte vermutlich. Aber nichtsdestotrotz habe ich in den letzten Jahren das Gefühl, dass die Zitrone ausgepresst ist und man noch vorne drauf rum,

> dass da immer noch ein bisschen mehr rauskommt und das ist ganz falsch." (Betrieb A, Gruppendiskussion 2, 51)

Deutlich wird, dass hierbei auch die Fragen von Schuld und Verantwortlichkeit für die aktuell prekäre Personalsituation verhandelt werden. Diese werden durch die Pflegekraft zumindest teilweise bei 'der Pflege' verortet, die aufgrund von mangelnder Ablehnung gegenüber den gestellten An- oder Überforderungen quasi ihr Einverständnis zur Mehrarbeit gegeben hat, wodurch gleichzeitig auch die eigenen Bedürfnisse zurückgestellt werden. Von den Fachkräften selbst wird ein Zusammenhang aus pflegetypischem Selbstverständnis und prekären Rahmenbedingungen hergestellt. Auch wenn hier die Einsatzbereitschaft selbstkritisch thematisiert wird, scheint sie von den Fachkräften doch als eine wichtige Voraussetzung für das Arbeiten im Pflegeberuf gesehen zu werden.

Becker, Kutlu und Schmalz (2017) machen genau diesen für den Pflegeberuf typischen Berufsethos, welcher sich vor allem durch Selbstverpflichtung und Arbeitsorientierung kennzeichnet, für eine bislang geringere Bereitschaft dieser Berufsgruppe für Arbeitskonflikte und Streiks relevant. Gleichwohl zeigt sich in unserem Material eine ambivalente Aushandlung dieses Berufsethos, der über das Einbeziehen der jüngeren Generation thematisiert wird.

> „Wenn du mitkriegst, es haben sich neue Leute beworben für offene Stellen und die kommen jetzt dann doch nicht, weil: 'Wie, Wochenenden arbeiten? Wie, Nächte arbeiten? Ja, das geht nicht. Ich habe einen Hund und ich habe ein Meerschweinchen und ich habe einen Garten', oder so. Und ich meine, Kinder sehe ich ja noch ein. Die Frage ist, wie gestaltet man das in der Zukunft? Weil, als ich in den Beruf gegangen bin, war mir schon sehr klar, dass ich Wochenende, Nächte, Feiertage. Und als junge Frau ohne Familie [ist] das durchaus unangenehm, [...] war gar kein Thema, weil es gab ja die Leute, die Familie haben. Irgendwann kommst du selber in den Genuss. Aber mittlerweile ist tatsächlich so, dass die Mütter die Heiligabenddienste abdecken, weil die Jugend einfach nicht mehr bereit dazu ist. Ja ich muss an Heiligabend zu meiner Mama." (Betrieb A, Gruppendiskussion 2, 40)

Der Umgang mit den betrieblichen Anforderungen wird bei jüngeren Pflegefachkräften als verändert wahrgenommen. In der Darstellung lässt sich eine implizite Kritik daran herauslesen. Die Priorisierung individueller Bedürfnisse wird als mangelnde Kollegialität beziehungsweise Solidarität eingeordnet. Zudem wird teilweise Naivität unterstellt, weil die entsprechenden Arbeitsbedingungen bei der Entscheidung für den Beruf mitgedacht und in Kauf genommen werden sollten. Selbstverständlichkeiten werden, wie das Zitat deutlich macht, brüchig, auf ungeschriebene Vereinbarungen zwischen den Generationen kann nicht mehr ohne weiteres zurückgegriffen werden. Dabei wird auf verinnerlichte gesellschaftliche Normen von 'weiblicher' Fürsorge verwiesen, die das Zurückstellen der eigenen Bedürfnisse hinter die Anliegen der anderen beinhaltet, vielleicht sogar voraussetzt. Die Pflegefachkraft klärt hier, was als legitimer Grund gelten kann, um dem Bereich des Privaten Vorrang

beizumessen und die betrieblichen Anforderungen abzulehnen. Sie macht dabei ausschließlich eigene Sorgetätigkeiten relevant, andere Gründe scheinen nicht als legitim für das Nicht-Einspringen oder die Nicht-Übernahme unbeliebter Dienste zu gelten. Mit dieser Haltung wird die Kritik an entgrenztem Arbeiten in der Pflege selbst begründungsbedürftig. Damit wird ein handlungswirksames Geschlechterwissen aktiviert, das sich im konkreten beruflichen Alltag äußert und zur Instanz beruflicher Sozialisation in der Pflege wird. In der Situation des Personalmangels wird mehr oder weniger explizit auf essentialisierende weibliche Zuschreibungen an berufliches Handeln verwiesen, die auch von den befragten Fachkräften reproduziert werden (Wetterer 2008). Dies steht einer kollektiven Abgrenzungspraxis gegenüber belastenden Arbeitsbedingungen entgegen.

Sowohl Führungskräfte als auch Fachkräfte formulieren einen Wandel der Generationen und schreiben den jüngeren Pflegenden zu, veränderte Rahmenbedingungen für sich einzufordern. Diese wären nun nicht mehr dazu bereit, in ihrer Freizeit einzuspringen oder private Interessen vor die Bedarfe der Pflegetätigkeit zu stellen, sondern stellen ihre eigenen Interessen über die des Kollektivs (Matzke 2018). Dies geschieht – wie soeben dargestellt – in kritischer Weise, aber auch anerkennend, indem die jüngere Generation als Hoffnungsträgerin für einen strukturellen Wandel gesehen wird.

> „Schlussendlich haben die ja auch Recht. die sind ja so emanzipiert, dass die das endlich mal machen. was wir schon seit Jahrzehnten beklagen." (Betrieb A, Gruppendiskussion 2, 51)

Auch in einer Studie von Sarah Nies und Knut Tullius konnte gezeigt werden, dass insbesondere bei Berufseintritt von jungen Beschäftigten andere Erwartungen an die Erwerbsarbeit gestellt werden, als es langjährige Beschäftigte tun. „Die [unter 35-jährigen betonen] die Notwendigkeit, die Sphäre des Privatlebens gegen 'Übergriffe' aus der Sphäre der Erwerbsarbeit zu verteidigen" (Nies/Tullius 2017). Dieser Effekt lässt mit zunehmender Arbeitserfahrung nach. „Sichtbar werden dennoch lebensphasenspezifische Alterseffekte: Unter anderem verschieben sich die ausgeprägten Erwartungen und Interessen an Selbstverwirklichung mit steigendem Alter sichtbar in Richtung 'klassische' Arbeitnehmerinteressen" (ebd., 8). Nies und Tullius erklären diesen Umstand damit, dass sich jüngere Beschäftigte bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf ihre individuelle Lebensplanung beziehen. Zudem seien „Unsicherheiten über die eigenen Ansprüche und die Berechtigung eigener Positionen stark verbreitet und wirken aktivierungshemmend" (ebd., 9). Diese Zweifel bezüglich der Rechtmäßigkeit eigener Forderungen werden nachvollziehbar und sehr wahrscheinlich nicht zerstreut, wenn wie im obigen Zitat beispielhaft die Legitimität von Grenzziehungen seitens der eigenen Kolleg*innen – als potentiell für kollektive Forderungen aktivierbare kritische Masse – in Frage gestellt wird. Hier wird nicht nur berufliches und kollegiales Handeln adressiert, sondern es werden

auch normative Vorstellungen von Weiblichkeit mit verhandelt. Dies äußert sich in dem Widerspruch zwischen weiblich eingeordneter Sorgeverantwortung und dem Bedürfnis nach Grenzziehung, womit genau eine Abkehr von dieser umfassenden Sorgeverantwortung verbunden wäre.

Da viele Pflegekräfte in ihrer Argumentation auch die betriebliche Sichtweise übernehmen und das Sicherstellen des Betriebsablaufs als Priorität setzen, scheint eine kollektive Auseinandersetzung um verbesserte Rahmenbedingungen für die Beschäftigten zu Lasten der Einrichtung nur schwer möglich. Dies verweist auf die Spezifik von Care-Berufen, in welchen die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe mit einer guten Versorgung von Patient*innen und Bewohner*innen gleichgesetzt wird. Die Verantwortung dafür schreiben sich die befragten Pflegekräfte selbst zu, damit wird sie individualisiert und nicht als strukturelle Problematik wahrgenommen.

Interessant ist, dass die Zukunft der Pflege in den Interviews immer wieder an die jüngere Generation delegiert wird. Eigene Handlungsmacht, im Sinne von Veränderung, schreiben sich die Pflegekräfte in unserem empirischen Material dagegen nicht zu. Das als verändert wahrgenommene Vorgehen der jüngeren Pflegefachkräfte wird sowohl als Hoffnungsschimmer als auch als Untergangsszenario thematisiert: Hoffnungsschimmer für einen strukturellen Wandel, der sich durch Abgrenzung und Sich-Wehren entwickelt; Untergangsszenario, weil der betriebliche Alltag nicht mehr aufrechterhalten werden kann, wenn die Bereitschaft des Einspringens gänzlich nachlassen sollte. In der ambivalenten Bezugnahme auf die jüngere Generation lässt sich das Spannungsfeld erkennen, in dem sich Pflegekräfte befinden: Der Wunsch nach Abgrenzung und regulären Arbeitszeiten versus Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein gegenüber Kolleg*innen und Pflegebedürftigen. Für die befragten Pflegefachkräfte scheint dieser Widerspruch auf individueller Ebene und durch sie selbst nicht lösbar, kollektives Vorgehen wiederum scheint nicht vorstellbar. Die Aushandlung findet, so legen unsere Daten nahe, über die nächste Generation statt bzw. wird an sie delegiert.

Kündigung und Zeitarbeit – Konfliktvermeidung durch individualisierte Lösungswege

Trotz vereinzelt stattfindender Arbeitskämpfe, überwiegend im Bereich der klinischen Gesundheitsversorgung (Artus u.a. 2017; Behruzi 2018; ver.di 2019), werden in unserem empirischen Material kollektive Auseinandersetzungen für bessere Arbeitsbedingungen kaum thematisiert. Häufig werden solche Praktiken mit dem Hinweis auf den Versorgungsauftrag von Arbeitgebern und Pflegekräften gleichermaßen abgelehnt. Oder aber die Verantwortung der eigenen Einrichtung wird relativiert, indem auf die politischen Rahmengeber*innen verwiesen wird (Schröder 2017). Stattdessen sind Tendenzen zu beobachten, die darauf hindeuten, dass individuell

verbesserte Rahmenbedingungen ausgehandelt oder Grenzen im Sinne des Berufsaustritts gezogen werden (Nowak u.a. 2012).

Ein Beispiel dafür ist die deutliche Zunahme von Beschäftigten, die in Einrichtungen über Zeitarbeitsfirmen angestellt sind (Bräutigam u.a. 2010; Evans u.a. 2019). In der Altenpflege beispielsweise greifen etwa 20% der Einrichtungen auf Arbeitnehmer*innenüberlassungen zurück (Isfort u.a. 2018). Insbesondere seit 2004 sind die Beschäftigtenzahlen in den Gesundheitsberufen, die über Zeitarbeitsfirmen angestellt sind, stark gestiegen (Bräutigam u.a. 2010). Arbeitnehmer*innenüberlassung diente im Ursprung dazu, dass Betriebe bei Bedarf kurzfristig eher gering qualifiziertes Personal zeitweise vermittelt bekommen mit dem Ziel, sie in längerfristige Beschäftigung zu bringen (Brehmer/Seifert 2008). In der Pflege trifft genau der umgekehrte Fall zu. Trotz des Personalmangels und vielfacher Angebote an unbefristeten Festanstellungen finden Zeitarbeitsfirmen immer mehr Zulauf. Anders als in der Industrie werden in der Pflege über Zeitarbeitsfirmen meist qualifizierte, teilweise auch spezialisierte Fachkräfte angefragt und vermittelt, aber auch höhere Löhne als über eine reguläre Beschäftigung ausgezahlt. Gerade die Paradoxie der Zunahme von Zeitarbeit in der aktuellen Arbeitsmarktsituation der Pflege wirft die Frage auf, was Zeitarbeit für Pflegefachkräfte attraktiv macht.

> „Und es ist ja so, die Leasingfirmen werben ja durchaus damit: 'Kommen Sie zu uns. Sie diktieren die Arbeitszeiten. Sie sagen, was Sie wollen und was nicht'. Und wenn ich hier eine Leasingkraft habe, die keine Ahnung, nicht die gewünschten Arbeitszeiten kriegt oder mit der Wohnbereichsleitung nicht zurechtkommt, dann geht sie zu ihrem Chef und sagt: 'bitte nächsten Monat andere Firma'. Das ist überhaupt kein Problem. Auch die Bereitschaft sich einzulassen auf einen Arbeitgeber, mit allem was dazu gehört, und dazu gehören auch Konflikte und mal unbequeme Arbeitszeiten und einspringen müssen, das lässt einfach nach. [...] Wenn zu mir eine Fachkraft kommt und sagt, ich möchte nur Frühdienst machen und ich stimme dem zu, dann schaffe ich einen Präzedenzfall und dann werden alle kommen. [...] Geht nicht. Das kriege ich aber bei einer Zeitarbeit hin." (Betrieb C, Pflegedienstleitung, 41)

Aus dem Zitat wird deutlich: Die Attraktivität einer solchen Anstellung liegt für die Fachkräfte in der Möglichkeit, selbstbestimmt Arbeitszeiten aushandeln zu können. Das oben beschriebene Ausfallmanagement führt dazu, dass Dienstpläne oft nicht mehr eingehalten werden können und einspringen zu müssen zur Regel wird. Gerade bei wichtigen Themen wie flexiblen Arbeitszeiten oder Verbindlichkeit von Dienstplänen scheint über das Zeitarbeitsverhältnis ein größerer Druck aufbaubar. Die Einrichtungen stehen aufgrund von dauerhaften Personalengpässen und Fachkraftquoten unter Druck, Arbeitskräfte einzustellen und damit auf die jeweiligen Ansprüche einzugehen. Für die Beschäftigten scheint dies eine gute Möglichkeit zu sein, individuell passende Arbeitsbedingungen aushandeln zu können.

Unsere Analysen zeigen also, dass die Aushandlung von Arbeitsbedingungen individualisiert und an die Zeitarbeitsfirma delegiert wird. Zeitarbeitsfirmen werden zu

relevanten Akteuren in der Vermittlung von dringend notwendigem Personal, damit übernehmen sie für die Pflegefachkräfte die Aushandlungen ihrer jeweiligen Bedingungen. Zentral dabei ist, dass die Fachkräfte sich aus den betrieblichen Kontexten bewusst herausnehmen und sowohl den Erwartungen von Kolleg*innen als auch von Vorgesetzten bzw. der Einrichtung als Ganzem mit größerer Distanz entgegentreten. Dieser Schritt scheint für die sie eine Ressource für Handlungsmacht zu bedeuten. Durch diese Praxis wird auch die Idee der kollektiven Interessensvertretung unterhöhlt.

Eine ähnliche Dynamik zeigt sich auch bei dem Wechsel von Pflegekräften aus abhängiger Beschäftigung zu soloselbstständiger Honorarbeschäftigung. Auch dort geben die Beschäftigten an, das Risiko einer ungesicherten Beschäftigung unter aktuellen Bedingungen in Kauf zu nehmen, um dafür selbstbestimmter und mit verlässlicher Zeitplanung arbeiten zu können (Schürmann/Gather 2018).

Eine weitere Strategie, die im Umgang mit als ungut empfundenen Arbeitsbedingungen vermehrt zum Einsatz kommt, ist die Kündigung. In einem der untersuchten Betriebe kam es zu einer Zuspitzung von Arbeitsbelastung durch die von der Führung angeordneten Personalrotationen. Um die vorgeschriebene Fachkraftquote auf einer Intensivstation einzuhalten, wurden entsprechend ausgebildete Pflegefachkräfte von anderen Stationen 'abgezogen' und dort eingeteilt. Dieses Vorgehen führte zu erheblicher Unzufriedenheit bei den Pflegekräften aufgrund veränderter und ungewohnter Arbeitsanforderungen in Kombination mit unzureichender Kommunikation von Seiten der Führungskräfte. Der Unmut der Beschäftigten äußerte sich in zahlreichen Kündigungen. Auch das Eingreifen des Betriebsrats, welches zur Arbeitserleichterung durch das Schließen von Betten führte, konnte derartige Reaktionen nicht verhindern.

Sowohl einzelne Kündigungen als auch das Abwandern in andere Berufe oder die Entscheidung für Zeitarbeit bedeutet eine radikale Abkehr von dem oben dargestellten kollegialen und solidarischen Gedanken. In der Folge bedeutet dies eine vermehrt zugespitzte Situation für diejenigen, die in regulärer Anstellung im Betrieb verbleiben. Gleichwohl äußern die Fachkräfte in den Gruppendiskussionen in dieser Einrichtung Verständnis für einen solchen Schritt. Dies verweist auf Ergebnisse anderer Untersuchungen, wonach Kündigungen von Pflegefachkräften als ein präventiver Schritt zum Erhalt des eigenen Berufsethos angesehen werden (Becker 2016).

Auch in anderen Einrichtungen zeigen sich individuelle Grenzziehungspraktiken über die Kündigung als Ablehnung bereitgestellter Rahmenbedingungen. Die angespannte Arbeitsmarktsituation erlaubt Pflegekräften einen raschen Wiedereinstieg bei einem anderen Arbeitgeber, was bei der Ausstiegsüberlegung ebenfalls eine Rolle spielt.

An den erwähnten Kündigungen zeigt sich, welche Themen und Bereiche Arbeitnehmer*innen zu Grenzziehungen veranlassen, wie beispielsweise ein Mangel an Transparenz und Partizipation, die Begrenzung von Handlungsfähigkeit oder die fehlende Passung von Arbeitszeiten und sonstigen (ungleich verteilten) Care-Verpflichtungen.

Aus dem empirischen Material wird deutlich, dass die Pflegefachkräfte eher individualisierte Lösungswege im Umgang mit als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen wählen. Dafür stellt die aktuelle Arbeitsmarktsituation günstige Voraussetzungen bereit. Möglicherweise lassen sich hier geschlechterdifferenzierende Hierarchien relevant machen, wonach Frauen für sich weniger in Anspruch nehmen, die eigenen Rechte und Bedürfnisse einzufordern. Aus den Gruppendiskussionen wird deutlich, dass Fachkräfte durchaus Ideen haben, wie die Arbeitsbedingungen in ihrer jeweiligen Einrichtung verändert und verbessert werden könnten. Sie sehen jedoch keine Wege, diese zu äußern bzw. wünschen sich, dass Vorgesetzte das für sie übernehmen.

Gleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit von 'Arbeitskampf' und 'Professionalisierung'

Die Frage nach vorhandenen oder absenten Arbeitskonflikten lässt sich nicht losgelöst von den Professionalisierungsprozessen der Pflege diskutieren. Im Zuge des Professionalisierungsbestrebens der Pflege finden diverse zeitgleich ablaufende Prozesse statt, wie die Bildung von Pflegekammern, die Akademisierung oder der Wandel hin zur generalistischen Ausbildung (Büker u.a. 2018). Diese haben Einfluss auf die innerbetriebliche Positionierung der Pflege im Kontext inter- und intraprofessioneller Zusammenarbeit, aber auch auf den öffentlichen Diskurs. Nach jahrzehntlanger Subordination der Pflege zugunsten männlich geprägter medizinischer und ökonomischer Logiken und Argumentationen (Krampe 2009) wird die Pflege nun vermehrt in relevanten Entscheidungspositionen repräsentiert. Nicht zuletzt durch die zunehmende Akademisierung der Pflege hält diese Berufsgruppe Einzug auf Führungsebenen. Die Geschäftsführung großer Kliniken setzt sich mittlerweile nicht selten zusammen aus einer Konstellation aus medizinischer, ökonomischer und pflegerischer Leitung. Dadurch findet zunehmend eine Partizipation der Pflege in betrieblichen Abläufen auf Führungsebene statt, was als Erfolg im Rahmen der Professionalisierung angesehen wird. Pflegerische Themen werden im betrieblichen Diskurs stärker vertreten. Beispielsweise sollen 2020 auch Pflegetätigkeiten anhand einer Pflegepersonalkostenvergütung im Abrechnungssystem abgebildet werden, nachdem sie in den seit 2003 schrittweise eingeführten Diagnosis Related Groups, kurz DRGs, nicht einbezogen waren und diese nur Fallpauschalen für Diagnosen berücksichtigen (Deutscher Pflegerat e.V. 2018). Zudem sind Dynamiken der Selbstorganisation zu verzeichnen, wie die Entstehung von Pflegekammern in diversen Bundesländern, Errungenschaften gewerkschaftlicher Auseinandersetzungen, wie Gesundheitstarifverträge oder Entlastungstarifverträge sowie politische Setzungen wie das Personalstärkungsgesetz (PpsG)[1]. Diese Prozesse

1 Das 2019 in Kraft getretene Gesetz soll u.a. durch die Schaffung neuer Pflegestellen oder der Ausweitung von Personaluntergrenzen das Pflegepersonal entlasten und

sollen allesamt der Verbesserung der Situation in der Pflege dienen. Die verschiedenen Repräsentations- und Interessensvertretungsebenen führen einerseits zu Verwirrungen, wer wofür zuständig sein kann und soll, so dass es für die Pflegefachkräfte Informationsmaterial darüber gibt, wofür der Berufsverband, wofür die Gewerkschaft und wofür die Kammer genau zuständig ist.[2] In unseren Analysen zeigt sich zudem, dass die Repräsentation der Pflege in entscheidenden Gremien wie dem Klinikvorstand auch zu falschen Erwartungen hinsichtlich der Interessensvertretung führt. Dies klärt eine Pflegedirektion folgendermaßen:

> „Pflegekräfte denken, alles wird mal basisdemokratisch erst mal diskutiert. Ob wir es machen oder nicht. [...] ich muss manche Dinge einfach dann auch durchsetzen. Ich kann nicht mit X Krankenschwestern, die hier beschäftigt sind, nach Mehrheitsmeinungen vorgehen. Das funktioniert einfach nicht. [...] Mal muss man freie, laisser faire Hand lassen und manchmal muss man aber auch sagen 'so machen wir es jetzt, wir haben es jetzt diskutiert und das ist jetzt die Entscheidung'. Natürlich muss man dann auch verantwortlich die Rahmenbedingungen schaffen, dass die Entscheidung umgesetzt werden kann." (Betrieb A, Leitungsperson, 80)

Diese Pflegedirektion positioniert sich klar: Sie muss Entscheidungen treffen und zwar als Führungskraft. Sie hält es für nicht möglich, sich mit den Meinungen und Anliegen der Pflegekräfte auseinanderzusetzen, obwohl diese offensichtlich immer wieder einfordern, an Entscheidungen beteiligt zu werden bzw. sich wünschen, dass ihre Interessen dort vertreten werden. Eine andere Leitungsperson fühlt sich, wie sie es im Interview ausdrückt, manchmal als „Klassensprecherin" adressiert.

An dieser Stelle zeigt sich eine Vermischung von Repräsentationen der Interessen der Berufsgruppe und der eigentlichen Aufgabe der Pflegedirektion, die in unseren Augen mit Professionalisierungsprozessen in Zusammenhang steht. Mit der Akademisierung der Pflege entstanden Pflegemanagementstudiengänge, die mit dazu beitrugen, dass Pflege sich als eigenständige Berufsgruppe in betriebliche Entscheidungsprozesse einbringt und damit ökonomische Managementlogik mit pflegerelevanten Aspekten verbindet. Dies bedeutet einen Emanzipationsgewinn und führt gleichzeitig zu einer Hierarchisierung innerhalb der Berufsgruppe. Es entsteht somit eine Vermengung von Interessensvertretung der Beschäftigten, beispielsweise hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, und der Vertretung der Interessen der Berufsgruppe. 'Die Pflege' als Referenzrahmen verhindert die Differenzierung der Analyse von Arbeitskonflikten um Arbeitsbedingungen (Industrielle Beziehungen) und berufliche Interessensvertretung innerhalb der Einrichtung. Möglicherweise entsteht über das weiter oben ausgeführte weiblich codierte

---

Unterbesetzung eindämmen (vgl. https://www.pflege.de/pflegegesetz-pflegerecht/pflegepersonal-staerkungsgesetz/)

2 Vgl. https://www.dbfk.de/de/themen/Pflegekammer.php

Verantwortungsgefühl eine Loyalität mit dem Pflegeberuf, die einen Konflikt mit Vorgesetzten aus 'der Pflege' verhindert.

Dieser Prozess wird noch verstärkt in der Deutung von Kritik.

> „Und eben das Thema [...] was unser Berufsstand natürlich perfekt beherrscht, ist das Thema klagen und jammern. Wir haben es sowieso am schlimmsten, und dann kommt mal lang niemand. Und das bringt uns überhaupt nicht weiter. Also wer will eigentlich bei einer Jammerkultur arbeiten? " (Betrieb B, Leitungsperson, 164)

Von Pflegekräften geäußerte Kritik wird über das Labeln als 'Jammerkultur' abgewertet, womit letztendlich die Legitimität von geäußerter Unzufriedenheit in Frage gestellt wird. Zudem wird Kritikfähigkeit abgesprochen. Der Begriff des „Jammerns" impliziert eine Emotionalisierung und Infantilisierung von Kritik, die nicht inhaltlich verhandelt, sondern als generell überflüssig und unangemessen abgetan wird. Den Pflegefachkräften wird zugeschrieben, über die Kritik dem Berufsbild zu schaden. Es geht weniger darum, in der eigenen Einrichtung bessere Arbeitsbedingungen einzufordern, die das Arbeiten in dem Betrieb attraktiver machen könnte. Somit wird von den Pflegekräften gefordert, sich selbst konstruktiv an der Verbesserung der Situation 'der Pflege' zu beteiligen, obwohl die Rahmenbedingungen dafür auch im Management der Einrichtungen mit Beteiligung 'der Pflege' nach Managementlogik gestaltet werden.

Fazit

Auf den ersten Blick scheint die aktuelle Personalsituation in der Pflege eine sehr gute Ausgangsposition für kollektives Eintreten für bessere Arbeitsbedingungen zu bieten. Da überall händeringend Pflegekräfte gesucht werden, bestünde im Konfliktfall ein relativ geringes Risiko der Arbeitslosigkeit. In unserer Analyse multiperspektivischer Betriebsfallstudien wurde jedoch deutlich, dass genau in dieser Situation des dauerhaften Personalmangels historisch gewachsene und als weiblich eingeordnete Sorgeverantwortung relevant gemacht wird, um im betrieblichen Alltag überhaupt noch handlungsfähig zu sein. Diese verhindert Grenzziehungen und Konfliktbereitschaft. Während Führungskräfte in der Organisierung von Maßnahmen des Ausfallmanagements implizit auf eine noch stärkere Einsatzbereitschaft der Beschäftigten setzen, zeigt sich bei den Fachkräften ein ambivalenter Umgang: Sie verweisen auf die Notwendigkeit, sich für das Wohl von Patient*innen und Bewohner*innen auch in der Mangelsituation zu engagieren und lassen als Abgrenzungsgründe nur weitere Care-Aufgaben im Privaten gelten. Gleichzeitig sehnen sie sich nach Handlungsmacht und Abgrenzungsmöglichkeiten, die sie sich selbst jedoch nicht zuschreiben. Gerade dieser Widerspruch zwischen Care-Verantwortung und Selbstsorge scheint sich in der momentanen Beschäftigungssituation noch zu verschärfen, da jede Grenzziehung im beruflichen Alltag den beruflichen Sorge-Auftrag existenziell gefährden kann.

Grenzziehungen erfolgen, wenn überhaupt, dann auf individualisierter Ebene in Form von Zeitarbeit oder Kündigungen. Laut Nowak et al. wäre es die „Voraussetzung für solidarisch-kollektive Handlungsformen, dass Menschen sich der Grenzen ihrer individualisierten Strategien bewusst werden" (Nowak u.a. 2012, 273). Dies scheint für die Pflege nicht zuzutreffen, denn interessanterweise werden diese radikalen individuellen Schritte – wie unsere Empirie zeigt – als vereinbar mit kollegialer Solidarität und Übernahme von Care-Verantwortung für Bewohner*innen und Patient*innen angesehen und als Prävention für den Erhalt eigener berufsethischer Prinzipien fast wertgeschätzt (Becker 2016).

Aus den Analysen wird zudem deutlich, dass im Moment nicht nur die Arbeitsbedingungen der Pflege relevant gemacht werden, sondern sich die Berufsgruppe Pflege in Aushandlung ihrer Profession u.a. durch Gesetzesänderungen wie dem Pflegeberufegesetz (PflBG) befindet, das ab 2020 die bisherigen Ausbildungsberufe in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen Ausbildung zusammenfasst (Bundesministerium für Gesundheit 2019). Aus diesem Grund halten wir es für wichtig, den Prozess der Professionalisierung der Pflege im Kontext der Aushandlungen von Arbeitsbedingungen mitzudenken. Momentan scheinen betriebliche Beschäftigtenvertretungen wie Betriebsräte oder Mitarbeitendenvertretungen für die Pflegekräfte eine geringere Rolle zu spielen als berufsinterne Vertretungen bis hin zu pflegerischen Vorgesetzten. Gerade diese unübersichtliche Gemengelage aus Interessensvertretung des Berufstandes und Interessensvertretung der Beschäftigten der Pflege erscheint uns für die Diskussion um die geringe Bereitschaft zu Arbeitskonflikten wichtig und noch zu wenig diskutiert.

Literatur

Amling, Steffen/Vogd, Werner (Hg.), 2017. Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie. Opladen.

Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang, 2017: Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit. In Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 3-30.

Becker, Karina, 2016: Loyale Beschäftigte – ein Auslaufmodell? Zum Wandel von Beschäftigtenorientierungen in der stationären Pflege unter marktzentrierten Arbeitsbedingungen. Pflege & Gesellschaft. 21. Jg. Heft 2, 145-161.

Behruzi, Daniel, 2018: Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerständiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen. Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management Heft 4, 469-494.

Braun, Bernhard/Klinke, Sebastian/Müller, Rolf, 2010: Auswirkungen des DRG-Systems auf die Arbeitssituation im Pflegebereich von Akutkrankenhäusern. Pflege & Gesellschaft. 15. Jg. Heft 1, 5-19.

Bräutigam, Christoph/Dahlbeck, Elke/Enste, Peter/Evans, Michaela/Hilbert, Josef, 2010: Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Düsseldorf, 1-44. https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_215.pdf (Download: 19.09.19).

Brehmer, Wolfgang/Seifert, Hartmut, 2008. Leiharbeit. Funktionswandel einer flexiblen Beschäftigungsform. WSI-Mitteilungen. 61. Jg. Heft 6, 335-341.

Büker, Christa/Lademann, Julia/Müller, Klaus (Hg.), 2018: Moderne Pflege heute. Beruf und Profession zeitgemäß verstehen und leben. Stuttgart.

Bundesagentur für Arbeit, 2018a: Fachkräfteengpassanalyse. Nürnberg, 1-46. http://m.vpt.de/fileadmin/user_upload/news/pdf/BA-FK-Engpassanalyse-2018-06.pdf (Download: 19.09.19).

–, 2018b: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg, 1-21. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf (Download: 19.09.19).

Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, 2019: Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit. Nürnberg, 1-25. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf (Download: 19.09.19).

Deutscher Pflegerat e.V.,2018: Deutscher Pflegerat (DPR) zu den Diskussionen über die Einführung von Personaluntergrenzen und der Vergütung der Pflegepersonalkosten unabhängig von Fallpauschalen im Krankenhaus. Berlin, 1-2. https://deutscher-pflegerat.de/verband/Fachkommission%20DRG%20Downloads/DPR-Personaluntergrenze-Position-180420.pdf?m=1526538179& (Download: 19.09.19).

Evans, Michaela/Ludwig, Christine/Hermann, Jens, 2019: Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung. Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie" in der Altenpflege. Düsseldorf, 1-61. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_128_2019.pdf (Download: 19.09.19).

Fraser, Nancy. 2016: Contradictions of Capital and Care. New Left Review, Nr. 100, 99-117.

Gerhard, Ute, 2014: Care als sozialpolitische Herausforderung moderner Gesellschaften – Das Konzept fürsorglicher Praxis in der europäischen Geschlechterforschung. Soziale Welt, Sonderband 20, 69-88.

Greß, Stefan/Stegmüller, Klaus, 2016: Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege. Gutachterliche Stellungnahme für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Fulda, 1-37. https://www.verdi.de/++file++56cd87e7bdf98d086200021a/download/Gutachten_gress_stegmueller.pdf (Download: 19.09.19).

Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid, 2017: „Mehr für uns ist besser für alle". Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité. In Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 116-129.

Isfort, Michael/Rottländer, Ruth/Weidner, Frank/Gehlen, Danny/Hylla, Jonas/Tucman, Daniel, 2018: Pflege-Thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland. Köln, 1-131. https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/Pflege_Thermometer_2018.pdf (Download: 19.09.19).

Loebe, Herbert/Severing, Eckart (Hg.), 2011: Zukunftsfähig im demografischen Wandel. Herausforderungen für die Pflegewirtschaft. Bielefeld.

Matzke, Ursula, 2018: Personalgewinnung und -bindung im Wandel. In Simon, Anke (Hg.): Akademisch ausgebildetes Pflegefachpersonal. Entwicklung und Chancen. Berlin. 115-135.

Nies, Sarah/Tullius, Knut, 2017: Zwischen Übergang und Etablierung. Beteiligungsansprüche und Interessenorientierungen jüngerer Erwerbstätiger. Düsseldorf, 1-97. http://hdl.handle.net/10419/167578 (Download: 19.09.19).

Nohl, Arnd-Michael, 2017: Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis.Wiesbaden.

Nowak, Iris, 2017: Perspektiven von Arbeitskonflikten in der Altenpflege. In Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 182-199.

Nowak, Iris/Hausotter, Jette/Winker, Gabriele, 2012: Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten. Düsseldorf, 272-280. https://www.boeckler.de/wsimit_2012_04_nowak.pdf (Download: 19.09.19).

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf/Unger, Rainer, 2012: Themenreport „Pflege 2030". Was ist zu erwarten – was ist zu tun?. Gütersloh, 1-110. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf (Download:19.09.19).

Schmalz, Stefan; Dörre, Klaus 2014: Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen, 21. Jg., H. 3, 217-237.

Schröder, Wolfgang, 2017: Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege. Düsseldorf, 1-257. http://hdl.handle.net/10419/173271(Download:19.09.19).

–, 2018: Interessenvertretung in der Altenpflege. Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation. Wiesbaden.

Schröder, Wolfgang/Ludwig, Christine/Schreiter, Benedikt/Steinmüller, Florian/D'Antonio, Oliver/Futh, Sascha Kristin/Pollner, Katarina, 2017: Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege. Düsseldorf, 1-256. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_373.pdf (Download: 19.09.19).

Schürmann, L. & Gather, C. (2018). Pflegearbeit im Wandel. Zur Diversität von (selbstständigen) Erwerbsformen in der Pflege. In Bührmann, Andrea/Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva (Hg.): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden, 157-188.

Statista, 2019: Pflege – Anzahl Pflegebedürftiger in Deutschland bis 2017. Hamburg, 1. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2722/umfrage/pflegebeduerftige-in-deutschland-seit-1999/(Download: 19.09.19).

Watzka, Klaus, 2018: Fachkräftemangel in der Pflege: Kritische Situationsbewertung und Skizzierung einer Handlungsalternative. Jena: 1-34. https://www.econstor.eu/handle/10419/181866 (Download: 19.09.19).

Wetterer, Angelika, 2008: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work" in theoretischer und historischer Perspektive. Köln.

Windisch, Win, 2017: „Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!" Die Bewegung für einen Tarifvertrag Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern. In Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 130-153.

Clarissa Rudolph / Katja Schmidt

Vergeschlechtlichung und Interessenpolitik in Care-Berufen – das Beispiel Pflege

1. Einleitung

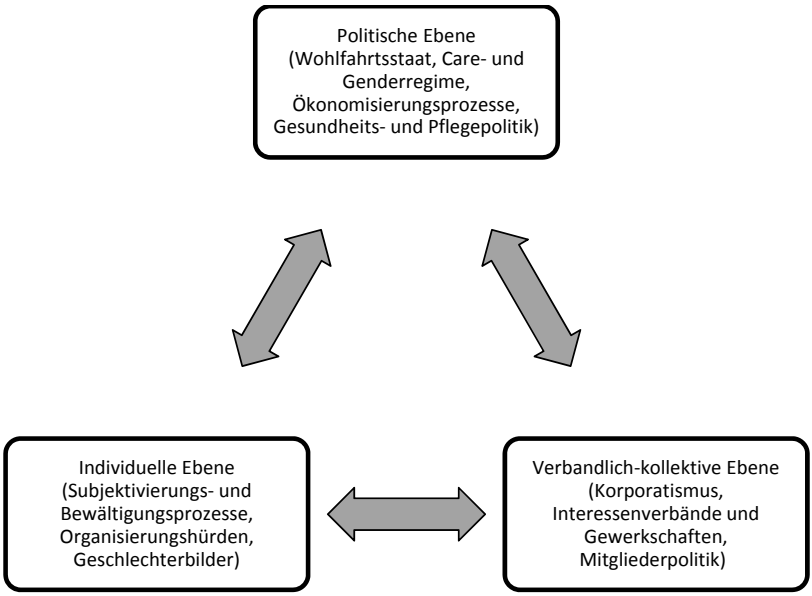
Alle reden vom Pflegenotstand – und trotzdem gehen die Pflegekräfte nicht auf die Barrikaden; genauer gesagt, beklagen sie zwar oftmals ihre Arbeitsbedingungen als Grund für die Unattraktivität des Berufes, engagieren sich aber kaum arbeitspolitisch für eine Verbesserung dieser Bedingungen. Während die Gewerkschaftsforschung bzw. die Forschung zur arbeitspolitischen Interessenvertretung in den letzten Jahren die Frage debattiert hat, warum die Gewerkschaften Mitglieder verlieren beziehungsweise einige gerade wieder welche dazugewinnen und welche Auswirkungen dies auf ihre organisationalen und strukturellen Machtressourcen hat (vgl. z.B. Schmalz/Dörre 2014; Hassel/Schroeder 2018), stellt sich im Bereich der Pflege-Arbeit eher die Frage, warum hier die Beschäftigten traditionell schwach organisiert sind und ob sich dies im Zuge der gesellschaftlichen Debatten über den Pflegenotstand verändert.

Hintergrund dieser Fragestellung ist einerseits das Problem, dass die Arbeitsbedingungen des Pflegesektors so unzureichend sind, dass dort Beschäftigte abwandern bzw. zu wenige Menschen diesen Beruf ergreifen und somit in der stationären, der ambulanten und der häuslichen Pflege akuter Mangel an Arbeitskräften herrscht. Andererseits sind die sozialwissenschaftlichen Erklärungen zu arbeitspolitischen Interessenvertretungen bisher überwiegend im industriellen Bereich angesiedelt und es liegen nur wenige Analysen zu den spezifischen Bedingungen von bezahlter Care-Arbeit und Interessenpolitik vor.[1] Dabei zielen die meisten dieser Analysen auf das kollektive Handeln im Rahmen von Gewerkschaften und Interessenverbänden ab. Mit unserem Beitrag wollen wir die Debatte um das Verhältnis von Care(-Arbeit), kollektiven Interessen und politischem Framing ergänzen, indem wir unseren Fokus im „Dreieck der Arbeitsbeziehungen Pflege" auf die verbandlich-kollektive und die politische Ebene legen und zusätzlich die individuelle Perspektive der Pflegekräfte und ihre subjektiven Bedingungen miteinbeziehen.

---

1 Wenngleich es hier mittlerweile durchaus einige Untersuchungen und Publikation gibt (vgl. Kap. 3).

Abbildung 1: Das Dreieck der Arbeitsbeziehungen Pflege



Quelle: Rudolph/Schmidt 2019, 77

Das von uns entworfene Dreieck[2] verdeutlicht die Komplexität der Arbeitsbeziehungen, die geprägt ist von den sozialstaatlichen und geschlechterpolitischen Transformations- und Ökonomisierungsprozessen (Auth 2017), von fragmentierten Arbeitsbeziehungen (Gerlinger 2009) sowohl auf Seiten der Arbeitgeber_innen als auch auf Seiten der Arbeitnehmer_innen und individuellen Wahrnehmungs- und Bewältigungsprozessen der unzureichenden und prekären Arbeitsbedingungen in der Pflege. Auf all diesen Ebenen werden zudem ungleiche Geschlechterverhältnisse sichtbar, die gleichermaßen zu einer vergeschlechtlichten Pflegepraxis wie auch zu vergeschlechtlichten Interessen und kollektiven Handlungsprozessen führen. Diese sichtbar zu machen und als konstitutiven Bestandteil der Analyse von Interessenpolitik in Care-Berufen zu berücksichtigen, ist das Ziel unseres Beitrages.

Wir bauen unseren Beitrag deshalb folgendermaßen auf: Im ersten Kapitel verorten wir Care-Arbeit auf der politischen Ebene im vergeschlechtlichten und

2 Das von uns entwickelte Dreieck weist Überschneidungen zur Übersicht der „Idealtypischen Ordnung kollektiven Handelns in der Altenpflege" von Schroeder (2018, 34) auf. Die Komplexität des Politikfeldes wird aber durch die Aufnahme von Leitbildern, Regimeperspektiven, Transformationsprozessen etc. erst wirklich deutlich.

ökonomisierten Sozialstaat, weil dadurch die Strukturen und Rahmenbedingungen deutlich werden, die auf die subjektiven Wahrnehmungen von Arbeitsbedingungen in der Pflege einwirken (Kap. 2). Daran anschließend (Kap. 3) geben wir einen kurzen Überblick zu einigen Analysen der verbandlich-kollektiven Ebene, die sich mit der Interessenvertretung im Allgemeinen bzw. im Dienstleistungs- und/oder Care-Sektor beschäftigen. Vor diesem Hintergrund stellen wir auf der Grundlage unserer Befragungen die Hürden und Perspektiven der Interessenvertretung von Pflegekräften dar (Kap. 4) und kontrastieren sie mit den strukturellen Organisationshürden, die u.a. mit einer mangelnden Repräsentanz von Frauen in den Gewerkschaften und Verbänden einhergehen (Kap. 5). Wir runden unseren Beitrag mit einer kritischen Zusammenfassung unserer Erkenntnisse ab und schließen mit einem Plädoyer für eine Stärkung der Geschlechterperspektive und der feministischen Debatten in den Interessenvertretungen (Kap. 6).

Unsere Analyse beruht auf dem Projekt „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften in Bayern", das von 2015–2019 im Rahmen des bayerischen Forschungsverbundes ForGenderCare vom bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst gefördert wurde. In diesem Projekt haben wir die Perspektiven der Pflegekräfte im Politikfeld Pflege analysiert und in den Kontext unterschiedlicher Dimensionen der Arbeitsbeziehungen gestellt (Rudolph/Schmidt 2019). Damit verknüpfen wir Ansätze der Geschlechterforschung mit Fragestellungen der Sorgearbeitsbeziehungen und der Wohlfahrtsstaatenforschung.

2. Die Vergeschlechtlichung und Ökonomisierung von Care und die Folgen für die Pflege

> „Also die Frauen, die sind es gewohnt, dass sie alles machen. Möglichst für nichts" (PKAw1[3]).

Die Gestaltung von Care(-Arbeit) ist traditionell geschlechtlich geprägt und unterliegt vielfältigen Ökonomisierungsprozessen. Der Begriff 'Care' umfasst viele verschiedene Aspekte von Fürsorge und Selbstsorge und verweist auf fürsorgliche, emotionalisierte, oftmals auf den Körper gerichtete Beziehungen und Tätigkeiten, die sowohl bezahlt als auch unbezahlt verrichtet werden (Müller 2016, 38ff.). Diese Tätigkeiten im professionellen oder privaten Bereich werden überwiegend von

3 PKAw1 – Das Kürzel verweist auf die Interviews, die wir im Rahmen des Forschungsprojektes „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften in Bayern" von 2015–2019 an der OTH Regensburg durchgeführt haben. PK steht für Pflegekraft, S für den stationären Bereich und A für den ambulanten. Exp steht für Expert_in, m=männlich und w=weiblich. GD steht für Gruppendiskussion. Die Zitate sind für die bessere Lesbarkeit teilweise sprachlich geglättet.

Frauen verrichtet, was historisch ein Produkt normativer Setzungen, Biologisierungen und gesellschaftlicher und geschlechtlicher Arbeitsteilungsprozesse ist. „Dadurch werden Frauen einerseits als für 'care' -Aufgaben besonders kompetent hervorgehoben, gleichzeitig führt es aber durch asymmetrische Geschlechterverhältnisse in patriarchal geprägten Gesellschaften zu Abwertung und geringer gesellschaftlicher Wertschätzung" (Meussling-Sentpali 2019, 41). Der deutsche Wohlfahrtsstaat hat die geschlechtliche Zuweisung insofern verankert, dass öffentliche und private Sphären und Tätigkeiten institutionalisiert wurden und dabei der öffentliche Bereich den Rahmen für Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Teilhabe darstellt und der private in Form der heterosexuellen Familie den Rahmen für Care abgibt. Das Erwerbs- und Sozialsystem waren so aufeinander abgestimmt, dass der männliche Ernährer die materielle Versorgung der Familie übernehmen konnte und damit die Frauen für die unentgeltliche Übernahme der Fürsorge- und Pflegetätigkeiten zur Verfügung standen (Rudolph 2015). Diese geschlechtliche Zuweisung hat den Wandel der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse überdauert, wie er sich insbesondere an einer stärkeren Erwerbsintegration von Frauen und einer Kommodifizierung von Sorgearbeit zeigt. Obwohl Frauen mittlerweile umfassend erwerbstätig sind, obliegt ihnen weiterhin die Verantwortung für Care und die Sorgearbeit,[4] und obwohl öffentliche Kinderbetreuung und Pflege eine immer größere Rolle für die Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen spielen, werden die Berufe in diesen Bereichen weiterhin abgewertet. „Care-Arbeit (ist) nur begrenzt zur Produktion von Mehrwert geeignet und deshalb auch für den kapitalistischen Produktionsprozess nur mittelbar von Interesse und Bedeutung" (Scheele 2019, 27). Care-Berufe werden in dieser Bewertungslogik marginalisiert im Sinne unzureichender Entlohnung[5], prekärer Arbeitsbedingungen (Brenke u.a. 2018) und einer fortdauernden Vergeschlechtlichung der Tätigkeit.

Anders als in der Kinderbetreuung lautet im Bereich der Pflege die politische und ökonomische Antwort auf die steigenden Anforderungen in der Betreuung kranker und vor allem alter Menschen 'ambulant vor stationär'. Dieses Prinzip ist mit einer Reihe von wettbewerbsorientierten und ökonomisierten Anforderungen unterlegt, wie einer großflächigen Privatisierung von Einrichtungen und damit einer Vervielfältigung unterschiedlicher Trägerschaften, zunehmenden Kostenersparnissen und der

4 Die zunehmenden Anforderungen der Erwerbsarbeit an die (gut ausgebildeten und gut verdienenden) Frauen führt zudem zu einer Verlagerung der Care-Arbeit auf migrantische Frauen (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010), bei geringer verdienenden Frauen verbleibt die Verantwortung insbesondere im Bereiche der Pflege tendenziell bei ihnen selbst (Auth u.a. 2010).

5 So sind bspw. die Löhne in der Pflege in Folge der Einführung der Pflegeversicherung in geringerem Umfang als in der Gesamtwirtschaft gestiegen (Auth 2019, 67).

Steigerung von Wettbewerbsprinzipien sowie der Reduzierung bzw. Privatisierung von Leistungen für die Versicherten (Pfau-Effinger u.a. 2008). Gesetzliche Eckpunkte der Ökonomisierung sind die Einführung der Pflegeversicherung mit Teilkaskoprinzip (Auth 2017) und die Einführung eines fallbezogenen Abrechnungssystems (diagnostic related groups – DRGs), in dem unabhängig vom jeweiligen Aufwand pauschal die Behandlung bezahlt wird (Braun 2014). Das Prinzip 'ambulant vor stationär' führt in diesem Kontext dazu, dass alte Menschen vor allem in den Familien betreut werden, unterstützt durch ambulante Pflegedienste. Häusliche Pflege wird zu zwei Dritteln von Frauen verrichtet und im ambulanten Pflegebereich ist der Frauenanteil noch höher als in der stationären Krankenpflege (DeStatis 2019; Ehrlich 2019). Im ambulanten Bereich sind allerdings die Betriebe oft kleiner, die Arbeitsverhältnisse sind nicht tariflich eingebunden und die Arbeitsbedingungen stark flexibilisiert (Schroeder 2018, 52).

Insofern stellt die Pflege einen weiterhin vergeschlechtlichten Arbeitsmarkt dar, der v.a. Frauen adressiert: Er appelliert auch heute noch an die weibliche Emotionalität und das 'besondere soziale Verantwortungsbewusstsein von Frauen';[6] die geringen Löhne werden damit legitimiert, dass Frauen immer noch die Zuverdienerinnen im adult-worker-Modell des sozialinvestiven Wohlfahrtsmarktes sind. Die private Verantwortlichkeit der Frauen für die eigenen Kinder sowie für die pflegebedürftigen Angehörigen korrespondiert mit den Flexibilitätsangeboten, aber auch -anforderungen der Pflegearbeit, insbesondere im ambulanten Sektor. Zudem ermöglicht der Mangel an Fachkräften in der Pflege einen relativ einfachen Wiedereinstieg für die Frauen nach einer Familienauszeit, d.h. die sequenzielle Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint gewährleistet und entspricht den Vorstellungen vieler junger Frauen (und Männer) (vgl. Allmendinger u.a. 2016). „Es ist halt ziemlich gut und leicht zu reduzieren in dem Beruf, also weil die meisten sind ja Frauen und es ist halt einfach so, irgendwann kriegt jede – nicht jede, aber viele – Kinder und jede reduziert dann, und das geht ja auch gut. Also das ist jetzt nicht so, dass man seinen Job verliert" (PKSw5). Das Care- bzw. Pflegeregime spiegelt somit institutionelle und individuelle Geschlechterbilder wider.

Es findet ein permanentes 'doing gender while doing care' statt: „Man erfährt von allen Seiten: Einerseits ist es so, ja, die Krankenschwester, mei, das ist eine ganz nette bestimmt und echt lieb (...). Von der Gesellschaft, von allgemein auch, wenn man jemanden kennenlernt und sagt, man ist Krankenschwester, habe ich immer das

6 Noch extremer stellt sich das in der sogenannten 24h-Betreuung in Privathaushalten dar, bei dem sich Weiblichkeitsstereotypen überkreuzen mit ethnischen Zuweisungen: die „polnische Perle" „mit Herz" wird in der Werbung der Vermittlungsagenturen angepriesen, deren besonders „liebevolle Betreuung" und „Kompetenzen" aus der polnischen Kultur kommen, in der Angehörigenpflege „etwas Selbstverständliches" ist.

Gefühl, man kriegt so automatisch diese Eigenschaften dann" (PKSw2). Auch die von uns befragten Pflegekräfte reproduzieren dieses Bild, selbst wenn sie sich des vergeschlechtlichten Berufsbildes ihrer Profession bewusst sind: „Also zum einen ist ja die Pflege eigentlich so ein Frauenberuf, das ist halt so verankert auch, also früher waren das halt so Krankenschwestern, deswegen, das ist ja noch so drinnen. Und ich denke, viele machen das halt gerne, helfen und ein bisschen kümmern, sage ich jetzt mal" (PKSw5). Zudem werden auch innerhalb der Profession Tätigkeiten unterschiedlich auf die weiblichen und männlichen Pflegekräfte verteilt: „...weil viel mehr Maschinen noch mit im Spiel sind, die Beatmung und Infusion und ich glaube deswegen arbeiten auch mehr Männer im Krankenhaus als in der Altenpflege, weil es da eben noch eine technische Perspektive gibt. Besonders in der Intensivmedizin arbeiten ja viel mehr Männer als Frauen" (PKAw4). Auch bei den Führungspositionen zeigen sich, wie in anderen Branchen auch, geschlechtsspezifische Ungleichheiten; Männer sind überdurchschnittlich häufiger in Leitungspositionen: „Die Stationsleitung und die stellvertretende Stationsleitung sind beide männlich. Aber die zweite stellvertretende Stationsleitung wird jetzt gerade eingelernt und ist weiblich" (PKSw1).

Zusammenfassend kann man sagen, dass die geschlechtlichen Anrufungen der Pflege durchaus auf ähnliche Selbstbilder und eigene Wahrnehmungen von beruflicher Pflege und von Pflegekräften treffen. Geschlecht – Weiblichkeit – wird hier als Potential verstanden, das interessierten Frauen den Zugang zu einem gesellschaftlich relevanten Beruf eröffnet (vgl. Evans/Ludwig 2019) und der zudem gut vereinbar mit unterschiedlichen familiären Konstellationen und Arbeitsteilungen ist. Die sich sowohl aus der Vergeschlechtlichung wie aus der Ökonomisierung ergebenden negativen Seiten von Pflege als Erwerbsarbeit – bspw. unzureichende Bezahlung, geringe Anerkennung, prekäre Arbeitszeiten – werden von den Pflegekräften zwar beklagt. Da beide Entwicklungen aber als unhintergehbar definiert werden – „Ich sage immer, das ist ein Frauenberuf" (PKAw2) – erscheinen die Arbeitsbedingungen nicht veränderbar.

3. Interessen und Interessenvertretungen im Politikfeld Pflege

> „Das System der industriellen oder Arbeitsbeziehungen liegt im Argen. Also wir haben in (...) 65 % der Einrichtungen keine Tarifverträge in der Altenpflege" (Expm3).

Die derzeitige Situation in der Pflege und der Bedarf an Pflege ließen erwarten, dass sich die vom Pflegenotstand Betroffenen zusammenschließen und gemeinsam für eine Verbesserung der Situation für alle eintreten. Die verschiedenen Akteure haben jedoch sowohl unterschiedliche, sich teilweise widersprechende, Interessen,

als auch unterschiedliche Chancen, diese Interessen durchzusetzen. Insgesamt sind sowohl die Interessen als auch die Interessenvertretungen im Politikfeld Pflege stark fragmentiert, was auch unmittelbare Folge der skizzierten Ökonomisierungsprozesse ist (Gerlinger 2009). Diese haben nämlich zu einer starken Ausdifferenzierung des Pflegesektors geführt: Pflege wird im stationären und ambulanten Bereich von kommunalen Trägern, von kirchlichen und Trägern der Wohlfahrtspflege sowie von privaten Unternehmen angeboten, was sich auch in einer Ausdifferenzierung der Arbeitgeberverbände ausdrückt (Evans u.a. 2014). Auf der Seite der Arbeitnehmer_innen ist es immer noch überwiegend die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die die Interessen im System der 'kollektiven Beziehungen' mit der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie vertritt[7]. Daneben reihen sich eine Vielzahl von Berufsverbänden (z.B. DBfK[8], Katholischer Pflegeverband) und zivilgesellschaftliche und/oder feministische Initiativen (z.B. Pflege am Boden, Care-Revolution) ein (Schmidt 2019), die in der Öffentlichkeit die Interessen der Pflegekräfte vertreten. Hinzu kommen in einigen Bundesländern neuerdings Pflegekammern, die das wirkmächtige Pendant zu den Ärztekammern darstellen und die Profilierung der Pflege und der Pflegenden verbessern sollen.[9]

Das System der Tarifautonomie, das in anderen Sektoren zunehmend auch auf weitere Aspekte der Arbeitsbedingungen ausgedehnt wird, die damit zum Inhalt von Tarifverträgen werden[10], ist in hohem Maße davon abhängig, dass sowohl auf der Arbeitgeber- wie auf der Arbeitnehmerseite ein hoher Organisierungsgrad vorhanden ist und dass (damit) eine weite Gültigkeit (Flächentarifverträge) der Vereinbarungen vorherrscht. Beides ist im Pflegesektor nicht gegeben: Durch die Zersplitterung der Trägerlandschaft gelten Tarifabschlüsse oftmals nur für eine begrenzte Anzahl von Einrichtungen, zudem erscheinen die Gewerkschaften und auch die Berufsverbände

7 Daneben gibt es noch einige christliche Gewerkschaften, die aber in den Tarifauseinandersetzungen in der Pflege kaum eine Rolle spielen.

8 Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

9 Der Stand (2019) ist in den einzelnen Bundesländern aufgrund der föderalen und politischen Bedingungen sehr unterschiedlich: In Rheinland-Pfalz, in Niedersachsen und in Schleswig-Holstein gibt es eine Pflegekammer; in anderen Bundesländern gibt und gab es entweder parlamentarische Initiativen oder eine Befragung der Pflegekräfte. Infolgedessen sind weitere Einrichtungen in der Diskussion oder in Planung (z.B. Baden-Württemberg, NRW), in einigen Bundesländern gibt es Entscheidungen dagegen (Hamburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt). Einen eigenen Weg ist Bayern gegangen: Dort wurde die Vereinigung der bayerischen Pflegenden gegründet, deren Mitgliedschaft freiwillig ist (vgl. Rudolph/Schmidt 2019).

10 Vgl. z.B. den Tarifabschluss in der Metallindustrie vom Frühjahr 2019, der neben einer Lohnerhöhung auch mehr Zeitautonomie für Eltern und pflegende Angehörige vorsieht.

aufgrund ihrer geringen Mitgliederzahlen[11] als eher schwach an institutioneller Durchsetzungsmacht. In Deutschland sind weibliche Erwerbstätige deutlich seltener gewerkschaftlich organisiert als männliche (ebd., 10). Zudem sind Beschäftigte in Teilzeitarbeitsverhältnissen, mit Befristung und/oder im Niedriglohnsektor ebenfalls unterrepräsentiert – da Frauen überproportional häufig in diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen vertreten sind (Oschmiansky 2010), fördert dies die Wahrscheinlichkeit einer Unterrepräsentation in den Gewerkschaften und damit eine Schwächung gewerkschaftlicher Arbeit.

Hinzu kommt, dass im Bereich der kirchlichen Träger der sogenannte Dritte Weg beschritten werden muss, auf dem Verhandlungen innerhalb von Arbeitsrechtlichen Kommission zwischen Dienstgebern (Kirchen- und Verbandsleitungen) und Mitarbeiter_innenvertretungen stattfinden. Die Gewerkschaften sind somit von der Interessenvertretung der Pflegekräfte weitgehend ausgeschlossen, wodurch die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten gemindert und die Kräfteverhältnisse in Konfliktsituation zugunsten der Arbeitgeber verschoben sind (Rudolph 2019). Zudem unterscheiden sich die Pflegekräfte (bisher) teilweise stark in ihrer Ausbildung und Qualifikation, ihrer Branche (Alten- oder Krankenpflege), ihrer Position in der Gesundheitshierarchie und regional je nach Bedingungen in den einzelnen Bundesländern oder Landeskirchen, d.h. die Interessen lassen sich schwer vereinheitlichen. Damit entspricht die Pflege der „Dritten Welt" im Modell der „drei Welten der Arbeitsbeziehungen", die durch schwache gewerkschaftliche Bindungen, schwache Arbeitgeberverbände und eine (zunehmende) Tariflosigkeit gekennzeichnet ist (Hassel/Schroeder 2019, 3).

Erschwerend kommt die Art der Tätigkeit, nämlich die Dienstleistung an und mit versorgungsbedürftigen Menschen hinzu: Klassische Modelle des Arbeitskampfes wie Streiks, die den Kristallisationspunkt gewerkschaftlichen Handelns darstellen, sind für viele Pflegekräfte schwer vorstellbar.[12]

> „Zuwendung, Empathie und mitunter aufrichtige Zuneigung sind deshalb oftmals integraler Bestandteil professioneller Fürsorgearbeit und spiegeln sich auch in gesellschaftlichen Normen und Erwartungen wider. […] Häufig haben sie [die Pflegekräfte; CR/KS] zu den Kranken, Pflegebedürftigen oder den Eltern kleiner Kinder persönliche Bindungen aufgebaut. Pflichtbewusstsein und Solidarität ihnen gegenüber führen dazu, dass die Beschäftigten trotz Personalkürzungen und anderer Kostensenkungsmaßnahmen eine gute Versorgung sicherstellen müssen und wollen" (Hipp/Kelle 2016: 34).

---

11 Wie hoch der Organisierungsgrad ist, ist unklar. In der Literatur werden Organisierungsgrade zwischen 8 und 16% in der Pflege genannt. Dribbusch/Birke verweisen für ver.di auf „Zuwächse im Gesundheitswesen" bei insgesamt abnehmenden Mitgliederzahlen (2019, 11).

12 Und zudem in den kirchlichen Einrichtungen aufgrund der spezifischen Regelung auch (fast) nicht umsetzbar (vgl. Rudolph 2019).

Diese „Zuneigungsgefangenschaft" (ebd.) verhindert nicht nur Arbeitsniederlegungen, sondern mündet insgesamt in einen Konflikt zwischen den Bedarfen und Bedürfnissen der erwerbstätigen Pflegekräfte und den Bedarfen und Bedürfnissen der Patient_innen und ihren Angehörigen. Dieser Konflikt kann von den Arbeitgebern immer wieder erfolgreich adressiert werden.

Insofern weisen die in den letzten Jahren dennoch durchgeführten Arbeitskämpfe im Sozial- und Pflegebereich zunächst auf folgende Anforderungen an erfolgreiche Interessenpolitik hin: Bei der Streikkonzeption ist es wichtig, das spezifische Dreiecksverhältnis Einrichtungsleitung – Pflegekraft – Patient_in zu beachten. Im Charité-Streik 2015 ging es nicht um eine Lohnerhöhung, sondern um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Form von Personalaufstockungen. Als Ziel wurde „patientenorientiertes Pflegen" ausgegeben (Hedemann u.a. 2017, 122) und somit die Verbesserung der Situation auch für die Patient_innen direkt als Streikziel benannt. Zudem wurde der Streik mit einer 'Notdienstvereinbarung' langfristig vorbereitet, so dass deutlich wurde, dass durch die Arbeitsniederlegung keine Patient_innengefährdung bestand. Unterstützung durch ver.di gab es durch ein sogenanntes Tarifberatermodell, das für jede Station die spezifischen Bedingungen erfasste, sowie durch ein Bürger_innenbündnis, das insbesondere in die Öffentlichkeit hingewirkt hatte (ebd.). Ähnlich war das Vorgehen im Saarland 2017/2018 für den 'Tarifvertrag Entlastung' (Windisch 2017). Bei beiden Arbeitskämpfen zeigt sich die Notwendigkeit breiter Bündnisse, langwieriger Vorbereitungen und intensiver innerbetrieblicher Abstimmungsprozesse. Ähnlich stellte sich das im Streik der Sozial- und Erziehungsberufe 2015 dar, indem auch hier die Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für eine gute Kita-Arbeit definiert wurde (Kerber-Clasen 2017).

Die Integration der Perspektiven von (Arbeits-)kämpfen in Sorgeberufen sind sowohl gewerkschaftlich als auch wissenschaftlich noch in den Anfängen und die Analyse der spezifischen Voraussetzungen von Sorgearbeit(enden) spielen bisher eine untergeordnete Rolle. Die ersten Streikerfolge weisen aber darauf hin, dass die Organisierung der Beschäftigten insbesondere über „die mobilisierende Rolle des Berufsethos" gelingt (Becker u.a. 2017, 255). Becker u.a. (2017) betonen auf Grundlage der analysierten Arbeitskonflikte in Care-Berufen die wichtige Rolle der Faktoren Verantwortungsgefühl, Rationalisierungsresistenz und öffentlichen Nutzen (ebd., 259). Zudem wird bisher deutlich, dass erstens eine Verknüpfung zwischen Arbeitsbedingungen und Bedingungen der sozialen Dienstleistungen auch für deren Empfänger_innen hergestellt werden muss und es zweitens sowohl um eine arbeitspolitische als auch eine sozialpolitische Debatte geht. Adressat_innen des Streiks sind mithin nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch der Staat als zuständige Regelungsebene für die Ausgestaltung und Finanzierung von Pflege (Gerlinger 2009).

Es zeigt sich, dass im Bereich der Pflege einige der Grundannahmen kollektiver Interessenvertretung nicht zutreffen, weil durch die Spezifik von Sorgearbeit teilweise

andere Voraussetzungen als für die klassischen industriellen Arbeitsbereiche gelten. Dies liegt daran, dass sich Pflege in einem Zwischenraum von professionalisierter Arbeit und privater, vergeschlechtlichter Dienstleistung befindet und sich deshalb weder Tradition noch Organisation kollektiver Interessen verfestigen konnten. Es gilt hier eben nicht, dass „Frauen* als Akteur*innen im Bereich bezahlter Lohnarbeit (...) – 'genau wie Männer*' – ihre Interessen solidarisch und vertretungsstark" durchsetzen" (Artus 2019, 5), auch weil sich klassische gewerkschaftliche Machtmittel nur schwer anwenden lassen, was ein zentrales Mobilisierungshindernis sowohl aus Sicht der Pflegekräfte als auch aus Sicht von Interessenvertreter_innen darstellt. Allerdings – und hier zeigt sich ein weiteres strukturelles Problem – betreffen die angesprochenen Fragen nicht nur den Bereich der 'bezahlten Lohnarbeit'. Interessenvertretung müsste sich über tarifliche Forderungen hinaus z.B. in politischen Streiks, wie den Frauen*streik 2019, niederschlagen. Kollektive Interessenvertretung und Initiativen stehen dabei vor Herausforderungen, die sich anhand gesetzlicher Hürden (Hensche 2019) ebenso zeigen, wie anhand strategischer Fragen der Mobilisierung von Betroffenen und Interessierten mit häufig sehr unterschiedlichen Belangen. Trotz der Beispiele für erfolgreiche Arbeitskämpfe in der Care-Arbeit erfolgt die Bewältigung der schwierigen Arbeitsbedingungen immer noch überwiegend auf individueller Ebene.

4. Individualisierung der Problemlagen und der Bewältigungsmuster

> „Man braucht viel Freude an der Arbeit, viel Bereitschaft auch über das Soll hinaus, was man mitbringen muss" (PKAw2).

Die vermeintliche Unveränderbarkeit der Rahmenbedingungen steht in einem wechselseitigen Einfluss mit Individualisierungsprozessen unter den Pflegekräften, denn die unzureichenden Arbeitsbedingungen werden durch ein hohes Maß an subjektiver Bewältigung und Kompensierung manifestiert (Schmidt 2017). Alten- und Krankenpfleger_innen[13] erleben ihre Arbeitsbedingungen dabei durchaus als widersprüchlich und ungerecht, wenn sie einerseits gesellschaftlich erforderliche Sorgearbeit leisten und andererseits dafür vergleichsweise wenig Anerkennung erfahren. Die Aufrechterhaltung des alltäglichen Widerspruchs wird erklärbar durch die tägliche direkte Auseinandersetzung der Pflegekräfte mit den pflegebedürftigen Menschen und den Anspruch dabei 'gute Pflege' leisten zu wollen. 'Gute Pflege' bedeutet für die Beschäftigten die Anwendung ihrer fachspezifischen Kompetenzen,

13 Diese Mechanismen gelten sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflege, auch wenn sich bisher die Ausbildungen und die betrieblichen und strukturellen Voraussetzungen z.T. deutlich unterscheiden.

innerhalb derer die ganzheitliche Versorgung jenseits von dichotomen Annahmen funktional-medizinischer Pflegearbeit und situativ-menschenorientierter Sorgearbeit möglich ist (Bendix/Medjedovic 2014). Schließlich sind Pflegekräfte diejenigen, die im Zuge der Pflege und Genesung die überwiegende Zeit für die individuellen Bedürfnisse jedes einzelnen pflegebedürftigen Menschen verantwortlich sind. Denn

> „sie steckt da in dem System drinnen, die Pflegekraft, und kommt da eigentlich auch kaum raus. Sie ist in diesen Arbeitsbedingungen drinnen und steht dem Patienten direkt gegenüber – was soll diese Person jetzt in dem Moment machen? Weil jede Pflegekraft sich auch verantwortlich fühlt bzw. weil Patienten natürlich, das sind Menschen, das sind keine Maschinen, die einfach stehen gelassen werden können" (PKSw1).

Diese Verwobenheit der Beschäftigten in Pflegeberufen liefert eine Erklärung für die in Sorgeberufen mangelnde Widerständigkeit und Kollektivierung (s.o.; Hipp/Kelle 2016).

Hier wird das Ohnmachtsgefühl deutlich, unter den prekären Bedingungen alleinig in der Verantwortung gegenüber den Pflegebedürftigen zu stehen und permanent 'über das Soll hinaus' mit der Umsetzung guter Pflege konfrontiert zu sein. Gleichzeitig beziehen die Pflegekräfte aus dieser großen Verantwortung auch ihre Motivation und ihr berufliches Selbstbewusstsein (Bendix/Medjedovic 2014, 33f.) Oder anders gesagt: Die Pflegekräfte widersetzen sich in ihrem Arbeitsalltag den Anforderungen der Ökonomisierung und setzen die Anforderungen einer weiblich konnotierten „Ethik der fürsorglichen Praxis" um (Senghaas-Knobloch/Kumbruck 2008) – allerdings zu ihren eigenen Lasten bzw. zu Lasten ihrer Kolleg_innen.

Zentrale Ressource für diese subjektivierte Bewältigung ist das Team und der kollegiale Zusammenhalt. Es herrscht – insbesondere im stationären Bereich – eine gegenseitige Erwartungshaltung der Unterstützung und Kompensierung des Personalmangels und der Überbelastung, denn „es müssen ja andere Kollegen einspringen" (PKSw2). Eine Verweigerung dieser Erwartungen wird nicht als Widerstand gegen den Arbeitgeber oder die beruflichen Bedingungen verstanden, sondern als Teamgefährdung, und führt zu Ausgrenzungserfahrungen: „Ein Kollege hat mir gesagt, mit deinem ewigen Motzen spaltest du unser Team" (PKSm4). Deutlich wird hier auch die Wirkungsmacht berufshistorischer Leitbilder und geschlechtlicher Zuschreibungen (Bischoff 1994), die im Kontext widerständiger Praxen als mangelnde Kollegialität gewertet werden.

Der ambulanten Pflege hingegen ist die Individualisierung inhärent. Sie geht einher mit einem hohen Maß an individualisierter Verantwortung und einem ständigen Abwägen, inwieweit die notwendigen pflegerischen Tätigkeiten erbracht werden können. Die fehlende Zeit für den Austausch mit Kolleg_innen oder für die Pflegebedürftigen wird dabei häufig durch unbezahlte Mehrarbeit in der Freizeit ausgeglichen.

Individualisierte Bewältigungsmuster zeigen sich auch darin, dass die eigenen Arbeitsbedingungen verändert werden, z.B. durch eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Dadurch sollen insbesondere die hohen körperlichen und psychischen Belastungen erträglich werden. „Ich bin gar nicht auf Vollzeit gegangen, weil ich es schon wusste, dass es zu viel ist. (...) und selbst auf 80 % oder 85% war es schon ziemlich heftig" (PKSw1). Die Arbeitsbedingungen zementieren damit nicht nur die traditionellen Arbeitsteilungsmuster von Männern und Frauen hinsichtlich der privaten und unbezahlten Aufteilung der Sorgearbeit und damit einhergehende Armutsrisiken für Frauen im Alter. Reduzierte Arbeitszeitverträge kommen zudem den Arbeitgebern insofern zu Gute, als die flexible Personaleinsatzplanung, wie z.B. 'das Holen aus dem Frei', mit Teilzeitbeschäftigten einfacher umsetzbar ist. Um solche Strategien abfedern zu können, ist die Rolle der Stations- und Pflegedienstleitungen besonders relevant, „denn mein Chef versteht sich da gut im Besänftigen und sagt, ja jetzt kriegen wir doch im Januar jemanden, jetzt hast du doch bald Urlaub" (PKSw5). Durch die persönliche Ansprache und Überzeugungsarbeit seitens der Vorgesetzten wird eine durchaus ambivalente 'Kultur der Wertschätzung' etabliert, die ein allgegenwärtiges Mittel der Personalführung darstellt – aber auch gleichzeitig den Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung konterkariert. Diese verschiedenen individuellen Bewältigungsstrategien von prekären Arbeitsbedingungen sind aus Sicht der Arbeitnehmer_innen auch deshalb wichtig, weil sie die Erfahrung machen, dass sie keine Einflussmöglichkeiten auf die kollektiven Arbeitsbedingungen haben. „Das ist bei uns so, wir hatten immer Phasen, die schwer waren für uns. (...) und dann kann man irgendwann auch verstehen, dass nichts mehr gesagt wird, weil man natürlich auch das Gefühl hat nicht ernst genommen zu werden oder dass es eh sinnlos ist" (PKSw1).

Pflege wird von den dort Beschäftigten immer wieder als ein besonderer Beruf verstanden, der sich gleichermaßen durch seine individuelle wie auch gesellschaftliche Bedeutung auszeichnet und sich durch die „ganzheitliche (...) Zuständigkeit für den pflegebedürftigen Menschen und der Möglichkeit, darin umfassend Verantwortung für die Planung und Umsetzung von Pflegeprozessen zu übernehmen" (Bendix/Medjedovic 2014, 34), charakterisieren lässt. Obwohl gute Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für die gute Ausübung des Berufes empfunden werden, führt dieses spezifische Berufsbewusstsein gleichzeitig auch dazu, dass schlechte Arbeitsbedingungen individuell kompensiert werden.

Im Weiteren konnten wir in unserem Material auch Hinweise auf Organisierungshürden finden, die sich durch strukturell-institutionell fehlende Mitbestimmungs- und Entscheidungsmöglichkeiten der Profession begründen lassen.

5. Strukturelle Organisierungshürden

> „Ich wundere mich immer, wer da plötzlich alles Experte für Pflege ist, wenn es um die Profession und die berufliche Pflege geht" (GDw2).

In den Interessenvertretungen der Beschäftigten zeigt sich zumindest teilweise eine umgekehrte Vergeschlechtlichung: In der Gewerkschaft und in den Verbänden vertreten im Verhältnis zu den relativ wenigen männlichen Beschäftigten überproportional häufig Männer die Interessen der Beschäftigten bzw. des Berufs 'Pflege': So sind laut ver.di in den Betriebsräten der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen bspw. in Bayern lediglich ca. 60% der Akteur_innen Frauen, im öffentlichen Dienst sind es in den Personalratsgremien sogar nur 40%. Auch auf der verbandlichen Ebene sind Männer in der Leitung von Verbänden und Interessenvertretungen überrepräsentiert, ebenso bei den bisherigen Pflegekammern. Dies liegt, aus Sicht der von uns Befragten, daran, dass Frauen „zu weich sind" (PKSw10), „Frauen vielleicht auch weniger politisch engagiert sind oder interessiert sind" (PKSw1), aber auch weil „Frauen sehr häufig ja dann doch auch eben diese Doppelbelastung mit Familie haben und dann einfach auch faktisch häufig die Zeit nicht haben, sich noch politisch zu engagieren" (Expw5)[14]. Bei diesen Stereotypisierungen spiegeln sich wiederum Vergeschlechtlichungsprozesse auf individueller und struktureller Ebene wider, wie sie ähnlich auch Judith Holland als eine Form des Geschlechterwissens (Wetterer 2008) in den Gewerkschaften identifiziert hat. Dieses Geschlechterwissen zielt auf die spezifische Situation von Frauen und ihre Hürden bei der Vertretung eigener Interessen ab, „auch wenn durch die Betonung geschlechtsspezifischer Besonderheiten die binäre Geschlechterordnung reproduziert wird" (Holland 2019, 104). Ähnlich wie bei den von Holland befragten gewerkschaftlichen Gleichstellungssekretär_innen erweist sich dieses auf Geschlechterdifferenzen basierende Geschlechterwissen in unserer Stichprobe auch als verbreitet im 'alltagsweltlichen Geschlechterwissen', das durch berufsspezifische und vergeschlechtlichte Segregation zementiert wird.

> „Der Gott in Weiß und die Schwester, die kleine, die das machen muss, was er meint (...) Also ich bin jetzt zehn Jahre da und ich finde eigentlich in diesen zehn Jahren: Der Arzt ist alles und die Schwester ist nichts. Und das merkt man immer massiver und es wird eigentlich von Jahr zu Jahr schlimmer" (PKSw10).

14 Artus (2019, 8) verweist in ihrer Übersicht zu (historischen) Frauen*streiks darauf, dass bei einer Vielzahl feminisierter Streiks Männer die Anführer waren und das mit Zustimmung vieler Frauen, weil in den Verhandlungen Männer von den Patrons/Arbeitgebern besser akzeptiert wurden. Ob dies auch heute noch (unbewusst) eine Rolle spielen könnte, kann mit unserem Material nicht bewertet werden.

Die Austeritätspolitik im Gesundheits- und Pflegebereich führt zu einer Verstärkung der traditionellen Deutungshoheit der männlich konnotierten Medizin gegenüber der weiblich konnotierten Pflege und der darin zugrundeliegenden vertikalen und horizontalen Arbeitsmarktsegregation, wie sich bspw. anhand der Zunahme der ärztlichen Beschäftigten und dem Rückgang der Beschäftigung von Pflegekräfte nach der Einführung der DRGs nachzeichnen lässt (Braun 2014, 93).

Gleichzeitig fehlen sowohl betrieblich als auch kollektiv-verbandlich und politisch die strukturellen Möglichkeiten, die spezifischen Interessen und Expertisen der Pflegekräfte einzubringen. Dies liegt zum einen darin begründet, dass betriebliche und überbetriebliche Hierarchien 'der Pflege', also sowohl der Profession als auch den Arbeitnehmer_innen, kaum Bedeutung und noch weniger Mitwirkung zugestehen.

> „Pflege ist relativ schlecht vertreten. Man kann zwar seine Meinung sagen, aber ob jemand zuhören will oder sich danach richtet, ist oft nicht gegeben. Selbst auf höchster Ebene, wenn jetzt in Berlin DBfK oder sonst was oder Deutsche Pflegerat oder so was irgendetwas machen, meistens besteht nur ein Anhörungsrecht, aber keine Mitbestimmung oder Zustimmungspflicht, (...) und so geht das auf allen Ebenen bis hier in die Klinik, im Endeffekt hat der ärztliche Dienst das Sagen und der kaufmännische Direktor oder jetzt bei uns noch der Dekan und so weiter, aber Pflege hat da normalerweise keine zwingende Mitbestimmung. Man wird zwar wahrgenommen, kann mitreden, aber entscheiden tut jemand anderes" (PKSm8).

Zum anderen sind dann diejenigen, die für 'die Pflege' sprechen und damit die Pflege- und Berufspolitik wahrnehmen, oftmals keine fachlichen Repräsentant_innen. Eine Verbandsvertreterin fasst ihre Erfahrung wie folgt zusammen. „Ich bin auf vielen, vielen Veranstaltungen unterwegs, mein erster Blick ist immer, wer sitzt denn da beim Thema Pflege (...) auf dem Podium? (...) es sind oft Pflegefremde, die eingeladen werden, um über Pflege zu sprechen" (GDw2). Zugespitzt könnte man zusammenfassen: Meist sind es männliche, fachfremde Personen, die über die Berufs- und Arbeitsbedingungen von überwiegend weiblichen Pflegekräften entscheiden und diskutieren, und damit die fehlende gesellschaftliche und politische Anerkennung in traditionell geschlechter- und professionsmarginalisierender Weise fortsetzen.

Die normative Arbeits- und Berufsordnung von Pflege ist strukturell durchzogen von beruflichen Hierarchisierungen, geschlechtlichen Zuschreibungen, institutioneller Fremdbestimmung, widersprüchlichen politischen Regulierungen und nicht zuletzt einer gesellschaftlichen Tabuisierung von Alter und Krankheit. Die von uns befragten Pflegekräfte fühlen sich in Ihren Interessen bislang wenig vertreten – weder seitens der Politik noch seitens der Gewerkschaft. Vielmehr verstetigen diese die prekären Berufs- und Arbeitsbedingungen in der Pflege, erstere durch die vorwiegend ökonomisierte Regulierung des Pflegemarktes und letztere durch ein mangelndes Aufgreifen der spezifischen Professionsbedingungen.

6. Feministische Perspektiven auf Interessenvertretung und Care

> „Geschlechtergerechtigkeit muss thematisiert werden, weil wenn ich das nicht thematisiere, dann kriege ich auch nicht die richtigen, eindeutigen Antworten" (Expw4).

Die Ausgangsüberlegungen unseres Beitrages zielten auf Erklärungen dafür ab, inwieweit eine interessenpolitische Durchsetzung von guten Arbeits- und Pflegebedingungen aufgrund komplexer Arbeitsbeziehungen und wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen stagniert. Zunächst wird aber durch die Befragung der Pflegekräfte sichtbar, warum es überhaupt noch aktive und engagierte Arbeitnehmer_innen in dieser Branche gibt: Weil es ein spezifisches berufliches Ethos und ein Berufsverständnis gibt, das die Arbeit mit und für die Patient_innen in den Mittelpunkt stellt und gleichzeitig die gesellschaftliche Relevanz der Arbeit sichtbar macht. Dies lässt die Pflegekräfte in ihrem Beruf verharren, wenngleich sie (fast) alle die Arbeitsbedingungen als kritisch und prekär charakterisieren und dies führt auch dazu, dass sie ihre Widerständigkeit auf eine individuelle und maximal betriebliche Ebene begrenzen – wenn sie nicht wie viele andere dann irgendwann doch aus dem Beruf aussteigen.

Wir konnten zeigen, dass es insbesondere Vergeschlechtlichungsprozesse von Care sind, die nicht nur bei der Ausgestaltung der Pflegearbeit, sondern auch bei der Rahmung und der Konkretisierung von Interessenvertretung wirksam sind. Geschlechterstereotype, geschlechtliche Ungleichheitslagen im Beruf und in den Gremien und Verbänden zu Lasten von Frauen, oft einseitig weibliche Care-Verantwortung auch außerhalb des Berufes, ein geschlechtlich gefärbtes Arbeitnehmer_innen- und Professionsbewusstsein sowie Organisationshürden begrenzen den öffentlichen Diskurs und die gesellschaftliche Macht im Politikfeld Pflege. Die Begrenzung führt dazu, dass die Problemlagen der Pflege in einzelne Teilaspekte ausdifferenziert werden (Gehalt, Arbeitszeit, Personalschlüssel), für die je einzelne Lösungen gefunden werden müssen. Die gewerkschaftlichen Forderungen betreffen v.a. eine Entzerrung der Arbeitsverdichtung, bessere Arbeitszeiten insb. beim Schichtdienst und Einhaltung der Dienste (Einspringen 'aus dem Frei'), mehr Anerkennung (innerhalb und außerhalb des Berufsfeldes) sowie eine bessere Bezahlung (vgl. Isfort u.a. 2018; Institut DGB-Index Gute Arbeit 2018). Ein Teil dieser Verbesserungen könnte mit mehr Personal erreicht werden; diese Forderungen treffen sich mit den derzeitigen Bemühungen auf gesundheitspolitischer Ebene. Solche Lösungsansätze sind wichtig, weil sie ganz konkret die Arbeits- und Lebensbedingungen von Care-Arbeiter_innen verbessern können.

Damit wird aber die skizzierte Verwobenheit der Problemlagen in gesellschaftlichen und Geschlechterverhältnissen überdeckt. Eine stärkere Thematisierung/Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen in der Pflege müsste deshalb die

Grundlage bei der Weiterentwicklung der Interessenvertretungen von Pflegekräften darstellen. Dadurch würden nicht nur die strukturellen Hürden bei der Förderung der Berufsautonomie der Pflege, bei der Entwicklung neuer Erschließungsstrategien seitens der Gewerkschaft und der Interessenverbände oder bei der Etablierung neuer zivilgesellschaftlicher Bündnisse und Kooperation im Bereich der Pflege sichtbar (Rudolph/Schmidt 2019; Schmidt 2019). Vielmehr würden auch die grundlegenden Bedingungen von Care angesprochen, die mit der Gestaltung des Sozialstaats, Schwerpunktsetzungen im Gesundheitssystem, Professionalisierungsprozessen in der Pflege – und nicht zuletzt mit Geschlechterverhältnissen und den Folgen in der öffentlichen und privaten Arbeitsteilung verbunden sind. Lösungen und Folgen von Interessenkonflikten müssen in der Verknüpfung unterschiedlicher Politikfelder verortet werden und erfordern die Neujustierung von Geschlechterverhältnissen. „Frauen*streiks (und auch die Vertretung von Interessen in sog. Frauenberufen; CR/KS) haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf materieller und symbolischer Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder, Folgen für die Lohnarbeitswelt, aber häufig auch für das sogenannte Privatleben" (Artus 2019, 22).

Die von uns befragten Expert_innen aus Verbänden und Gewerkschaft nehmen diese Perspektive teilweise schon auf oder forcieren sie, insbesondere hinsichtlich der notwendigen Veränderung privater Pflege durch die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen und die Einführung der Pflegeversicherung. Obgleich auch im stationären Krankenhaussektor arbeitspolitische Probleme präsent sind, erscheint die Gestaltung der Altenpflege als die größere Herausforderung. Dies liegt daran, dass der stationäre Bereich trotz Privatisierung immer noch stärker in größeren Betrieben mit klassischen arbeitspolitischen Strukturen verankert ist, bei dem auch der Zugang von Interessenvertretungen z.B. über die betriebliche Mitbestimmung einfacher möglich ist. Am Beispiel der Streikerfolge von Beschäftigten in Kitas und der Charité wurde der Zusammenhang arbeits- und gesellschaftspolitischer Mobilisierung erstmals greifbar und sichtbar. Im Vergleich dazu ist die Altenpflege durch ihren Pflegemix von stationärer, ambulanter und privater Pflege ungleich stärker verwoben mit den gesellschaftlichen Transformationsprozessen und Settings öffentlicher und privater Sorge, die auch individuell erfahrbar sind: „Also es wird jetzt tatsächlich zum Thema. Es wird zunehmend greifbarer. Und deswegen muss jetzt auch was gemacht werden, auch weil jetzt zunehmend Stimmen laut werden, auch aus der allgemeinen Bevölkerung, was passiert denn jetzt mit meinem Vater, mit meiner Mutter, mit meinem Angehörigen?" (Expw8). Infolgedessen müssen Lösungen für die Neuordnung von Erwerbs- und privater Sorgearbeit gefunden werden – eine Vertreterin des Paritätischen sieht hier v.a. die Notwendigkeit, eine andere Zeitpolitik zu entwickeln und greift damit eine Forderung der feministischen Arbeitsforschung und -politik auf (Kurz-Scherf 2016).

> „Also Zeitpolitik halte ich für ein wichtiges Thema, um es zu vereinbaren. (...) Dann muss man auch nochmal gesellschaftspolitische Konzepte entwickeln, die dann auch in den Kern unserer Gesellschaft gehen. Das ist das Thema Vereinbarkeit. Da muss man sich perspektivisch Gedanken machen: Öffentliche, institutionelle Settings, private Settings, ehrenamtliche Settings. Mischsettings. Ich glaube, das brauchen wir alles. (...) In der vollen Konsequenz, was das Geld und Struktur betrifft, ist diese Entscheidung noch nicht getroffen, weil man immer noch denkt, na ja irgendwie wird das schon privat erbracht" (Expw4).

Damit könnte eine Brücke zwischen den strukturellen und den individuellen Hürden geschlagen werden, weil damit sichtbar würde, dass es bei der Verbesserung der Pflegesituationen nicht nur um klassische Vereinbarkeitsfragen oder um eine bessere Entlohnung geht, sondern dass es sich hierbei um Fragen einer Neuordnung von Erwerbs- und Sorgearbeit handelt, die nur durch eine „tiefgreifende strukturelle Transformation dieser Gesellschaftsordnung" (Fraser 2017, 100) und das heißt v.a. auch durch eine Neuordnung der Geschlechterordnung erreichbar ist.

Literatur

Allmendinger, Jutta/Krug von Nidda, Sophie/Wintermantel, Vanessa, 2016: Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern. München.

Artus, Ingrid, 2019: Frauen*-Streik! Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Rosa Luxemburg Analysen. 54. Berlin.

Auth, Diana, 2017: Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung. Wandel von Care-Regimen in Großbritannien, Schweden und Deutschland. Münster.

–, 2019: Der Wandel der Arbeitsbedingungen in der Pflege im Kontext von Ökonomisierungsprozessen. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Voraussetzungen, Hürden und Perspektiven kollektiven Handelns. Münster, 54-71.

Auth, Diana/Buchholz, Eva/Janczyk, Stefanie (Hg.), 2010: Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik. Leverkusen.

Becker, Karina/Kutlu, Yalcin/Schmalz, Stefan, 2017: Die mobilisierende Rolle des Berufsethos. Kollektive Machtressourcen im Care-Bereich. In: Ingrid Artus/Peter Birke/Stefan Kerber-Clasen/Wolfgang Menz (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 255-277.

Benedix, Ulf/Medjedovic, Irena, 2014: Gute Arbeit und Strukturwandel in der Pflege: Gestaltungsoptionen aus Sicht der Beschäftigten, Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 6/2014. Bremen.

Bischoff, Claudia, 1994: Frauen in der Krankenpflege: Zur Entwicklung von Frauenrolle und Frauenberufstätigkeit im 19. und 20. Jahrhundert. 3. Aufl., Frankfurt a.M.

Braun, Bernard, 2014: Auswirkungen der DRGs auf Versorgungsqualität und Arbeitsbedingungen im Krankenhaus. In: Manzei, Alexandra/Schmiede, Rudi (Hg.): 20 Jahre Wettbewerb im Gesundheitswesen. Wiesbaden, 91-113.

Brenke, Karl/Schlaak, Thore/Ringwald, Leopold, 2018: Sozialwesen – ein rasant wachsender Wirtschaftszweig. DIW Wochenbericht. (16). Berlin.

DeStatis, 2019: Gesundheitspersonal: Deutschland, Jahre, Einrichtungen, Geschlecht. https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/logon?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=23621-0001&zeitscheiben=10: (Zugriff 05.09.2019).

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter, 2019: Gewerkschaften in Deutschland. Herausforderungen in Zeiten des Umbruchs. Hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.

Ehrlich, Ulrike, 2019: Familiäre Pflege und Erwerbsarbeit: Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Aufteilung? APuZ (33-34), 49-54.

Evans, Michaela/Ludwig, Christine, 2019: Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung. Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie" in der Altenpflege. Working Paper Forschungsförderung 128 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Evans, Michaela/Thiele, Günter/Ziegler, Kai/Risthaus, Franziska, 2014: Zwischen Ökonomisierungsangst und Wachstumseuphorie: zur Governance der Arbeit im Pflegesektor. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 83. Jg., 4/2014, 123-136.

Fraser, Nancy, 2017: Who cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit im neoliberalen Kapitalismus. Teil II. Blätter für deutsche und internationale Politik. (5), 91-100.

Gerlinger, Thomas, 2009: Der Wandel der Interessenvermittlung in der Gesundheitspolitik. In: Rheder, Britta/von Winter, Thomas/Willems, Ulrich (Hg.): Interessenvermittlung in Politikfeldern. Vergleichende Befunde der Policy- und Verbändeforschung. Wiesbaden, 33-51.

Hassel, Anke/Schroeder, Wolfgang, 2018: Gewerkschaften 2030. Rekrutierungsdefizite, Repräsentationslücken und neue Strategien der Mitgliederpolitik. WSI-Report 44/2018.

Hedemann, Ulla/Worm, Lukas/Artus, Ingrid, 2017: „Mehr für uns ist besser für alle". Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 116-129.

Hensche, Detlef, 2019: Frauenstreik – eine juristische Handreichung für Aktivist*innen: https://www.zeitschrift-luxemburg.de/frauenstreik-eine-juristische-handreichung-fuer-aktivistinnen/ (Zugriff 25.09.2019).

Hipp, Lena/Kelle, Nadiya, 2016: Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich. Expertise. Hg. von der Friedrich Ebert Stiftung. Berlin.

Holland, Judith, 2019: Gewerkschaften und Geschlechter(un)gleichheit: Historische Einblicke, aktuelle Befunde und Handlungsperspektiven. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Voraussetzungen, Hürden und Perspektiven kollektiven Handelns. Münster, 94-109.

Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2018: Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

Isfort, Michael/Rottländer, Ruth/Weidner, Frank/Gehlen, Danny/Hylla, Jonas/Tucman, Daniel, 2018: Pflege-Thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland. Hg. von Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP), Köln.

Kerber-Clasen, Stefan, 2017: Erfolgreich gescheitert? Gewerkschaftliche Aushandlungen des Sozialstaatsumbaus im Kita-Bereich. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 34-57.

Kurz-Scherf, Ingrid, 2016: „Lust auf Revolution?" – Geschlechterkonstellationen im Zusammenhang von Arbeit, Zeit, Utopie und Revolution. Femina Politica. (2), 93-103.

Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa, 2010: Care-Arbeit, Gender und Migration: Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In: Apitzsch, Ursula/Schmidbaur, Marianne (Hg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktion entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Opladen, 143-161.

Meussling-Sentpali, Annette, 2019: Professionalisierung und Geschlechterverhältnisse in der Pflege. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Münster, 37-53.

Müller, Beatrice, 2016: Wert-Abjektion. Zur Abwertung von Care-Arbeit im patriarchalen Kapitalismus – am Beispiel der ambulanten Pflege. Münster.

Oschmiansky, Heidi, 2010: Wandel der Erwerbsformen in einem Frauenarbeitsmarkt. Das Beispiel „Altenpflege", in: ZSR 56, H. 1, 31-57.

Pfau-Effinger, Birgit/Och, Ralf/Eichler, Melanie, 2008: Ökonomisierung, Pflegepolitik und Strukturen der Pflege älterer Menschen. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G. (Hg.): Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung. Wiesbaden, 83-98.

Rudolph, Clarissa, 2015: Geschlechterverhältnisse in der Politik. Opladen/Toronto.

–, 2019: „Das hat ja schon immer ein bisschen was mit Macht zu tun" – Interessenvertretung von Beschäftigten in kirchlichen Pflegeeinrichtungen. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Münster, 127-144.

Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.), 2019: Politikfeld Pflege – kollektives Handeln und Interessenvertretung von Pflegekräften. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Münster, 72-92.

Scheele, Alexandra, 2019: Abwertung von Care-Arbeit durch Vergeschlechtlichung. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Münster, 24-36.

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus, 2014: Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen. (3), 217-237.

Schmidt, Katja, 2017: Who Cares? Strukturelle Ungleichheiten in den Arbeits- und Berufsbedingungen der Pflege. Empirische Ergebnisse zu den Deutungs- und Bewältigungsmustern von Pflegekräften. Femina Politica. (2), 89-101.

–, 2019: Kollektive Auseinandersetzungen um Pflege. Formen und Praxen pflege- und carepolitischer Interessenartikulation. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hg.): Interessenpolitik und Care. Münster, 250-265.

Schroeder, Wolfgang, 2018: Interessenvertretung in der Altenpflege. Zwischen Staatszentrierung und Selbstorganisation. Wiesbaden.

Senghaas-Knbloch, Eva/Kumbruck, Christel, 2008: Das Ethos fürsorglicher (Pflege-)Praxis in der modernen Dienstleistungsgesellschaft. In: Von der 'Barmherzigkeit' zum 'Sozial-Markt'. Zur Ökonomisierung der sozialdiakonischen Dienste. Jahrbuch Sozialer Protestantismus 2. Gütersloh, 88-110.

Wetterer, Angelika, 2008: Geschlechterwissen & soziale Praxis: Grundzüge einer wissenssoziologischen Typologie des Geschlechterwissens. In: Dies. (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Königstein/Ts., S. 39-63.

Windisch, Wim, 2017: „Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!" Die Bewegung für einen Tarifvertrag Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Hamburg, 130-153.

Anne-Julie Rolland

The Collective Representation and Organization of Home Childcare Providers in Quebec: Inspiration for Ongoing Struggles

The collectivization of labour relations aims to protect workers by creating a more appropriate balance of power in their relations with their employer, thus allowing them to improve their working conditions. To facilitate the achievement of this goal, in Quebec (Canada), most of labour relations are regulated by the *Labour Code*,[1] which establishes through a general normative framework a trade union accreditation mechanism based on the North American model called Wagner. The latter refers to the collective labour relations regime established by the American federal law *National Labor Relations Act* (1935).[2] With the institutionalization of the Wagner Model in Quebec in 1964, the triptych postulate on which relied the conception of work could be summarized as follows: one single workplace, one single employer and a highly male workforce (Smith 2000, 68; Ally 2005, 185). Inevitably, this model does not suit the reality of a lot of workers, many of whom are women and whose labour relationship falls outside the triptych postulate. This is the case of paid domestic workers who encounter challenges when they seek to organize and negotiate their working conditions, particularly if labour regulation is limited to the Wagner model. This is especially because of the invisibility of homecare work, the fragmentation of the workforce and the difficulty of identifying an employer to negotiate with. Though the general scheme of collective representation is based on an industrial conception of work and therefore not always appropriate, it is yet high time to advocate for new forms of labour regulations suited to the requirements of feminized work sectors such as paid domestic work.

In order to do so, this paper proposes to focus on the case study of Home Childcare Providers (HCPs) in Quebec and the hybrid, sector-based collective representation regime enacted exclusively for them on the margins of the Wagner Model. Almost exclusively women,[3] HCPs were granted a special regime of labour relations as a result of their protracted legal and political struggle to obtain more acknowledgment and

1 *Labour Code*, CQLR c C-27 [*Labour Code*].

2 *National Labor Relations Act*, Pub L No 74-198, 49 Stat 449 (1935).

3 In 2003, 98% of HCPs were women (Institut de la statistique du Québec 2004, 247).

better working conditions. After a brief historical overview of HCPs' struggle (1), I focus on an examination of the new regime (2). In the third part of this paper, I briefly analyse two other North-American regimes adopted in the sector of paid domestic work prior to that in Quebec in order to compare them to the latter (3). As the year 2019 marked the tenth anniversary of the adoption of the HCP regime, I propose to question whether it can still achieve its purpose, remain adequately responsive to the needs of HCPs and be a source of inspiration for other domestic and precarious workers (4).

1. HCPs' Legal and Political Struggle

In Quebec, childcare services, given in institutions or at home, are regulated in several ways and can take many forms. HCPs provide childcare for their own account in their private residence, in return for payment, and are recognized as such by a public authority.[4] Unless they are taking care of more than six children, the workers are not required to obtain recognition by a public authority to give childcare services at home, although this recognition becomes necessary for the services to be subsidized.[5] Even if most of the childcare costs are state-funded, parents have to pay part of the services depending on their income.[6] By the late 1990s the responsibility for administrative control over HCPs, such as taking the decision of granting them recognition to operate their own daycare, was delegated to early childhood centres, which were also regulated and subsidized by the State (B.-Dandurand/Kempeneers 2002, 70). [7] At the time there was a division in the childcare services sector depending on where the work took place, thus creating disparate treatment between HCPs performing paid childcare work at home and the unionized childhood centre employees (Bernstein 2012; Coutu et al 2014; Bernstein 2006). For instance, HCPs were paid less for their services – even less than the mandatory minimum wage – while working many more hours a week (Bernstein 2012; Rolland 2017).[8] Facing such disparities and despite numerous obstacles, HCPs have started to organize to improve their situa-

4 *Educational Childcare Act*, CQLR c S-4.1.1, s 52. [*Childcare Act*].

5 *Ibid*, s 53.

6 *Reduced Contribution Regulation*, CQLR c S-4.1.1, r 1, s 2.1 [*Reduced Contribution Regulation*].

7 *An Act Respecting Childcare Centres and Childcare Services,* SQ c C-8.2. Before 1997, the year of the enactment of this legislation, the responsibility of controlling the work of HCPs was the burden of state agencies.

8 *Reduced Contribution Regulation*, ss 6 and 7 and *Educational Childcare Regulation*, CQLR c S-4.1.1, r 2 [*Educational Childcare Regulation*].

tion and reach parity in terms of conditions of employment with their counterparts in centre-based care.

Challenges to HCP Organizing

The *Labour Code* based on the Wagner Model gives certified unions a set of rights, the most important of which is certainly the monopoly on representation. When it is certified, a union acquires the exclusive power to negotiate conditions of employment with the employer for all members of the bargaining unit, with the purpose of reaching a collective agreement. As domestic workers, HCPs encounter challenges to organizing in a context of labour regulation based on the Wagner model (International Labour Organization 2015). To unionize under the *Labour Code* and thus exercise the rights arising from such recognition like the monopoly of representation: workers must be 'employees' who work for the same employer at a common worksite, according to sections 1 and 21. The 'single employer rule'– as I call it – prevents the recognition of a union composed of workers employed by different employers and thus limits the scope of union representation. The legislative framework prohibits unions diverging from the work and workplace principle as the basis of collective representation, inevitably impeding them from representing and bargaining on a broader base, either on a sectorial or some other basis (Yates 2011, 590).

In the dominant industrial trade union model, paid domestic work, which represents one of the most feminized work sectors worldwide, has historically been viewed as 'an occupational oddity that defies organization' (International Labour Organization 2011; Blackett 2012, 779-780; Smith 2000, 47). This echoes the 'factory paradigm' highlighted by Dorothy Sue Cobble (2010, 282-285), which presupposes that manufacturing jobs held mostly by men are more easily organizable than others. If this myth has been proved wrong – and HCPs' unionization in Quebec is an example – many characteristics of home childcare work yet deviate from the conventional organizing model (Smith 2000, 65-71; Smith 2007). One of them is the invisibility of homecare work due to the nature of the work and where it takes place (Tomei 2011; Blackett 2011). HCPs labour alone in their private home in isolation from each other. It becomes difficult to find peers to come together with as a group and take collective action when the workforce is dispersed into small, decentralized and privatized workplaces (Hayashi 2010, 506). Moreover, any public mobilization requires a form of visibility which paid domestic workers do not have.

The fragmentation of the workforce constitutes another challenge for trade unions seeking to organize paid domestic workers (Rhee/Zabin 2009, 971; Delp/Quan 2002, 4). As all HCPs work from their private residence, they are scattered among a myriad of workplaces all over the province, which complicates unions' actions to bring together women over common interests and a shared employer (Centrale des

syndicats du Québec 2003, 7). The HCPs' employment relationship parameters appear somewhat blurry, which represents undeniably another challenge to their unionization. First, the qualification of their status is a crucial question, because they need to be 'employees' in order to seek unionization as mentioned above. Otherwise, they fall outside the scope of most labour and employment laws, including the institutionalized scheme of collective representation. Second, if HCPs are employees, the identification of their employer for the purpose of collective bargaining then becomes one of the major legal issues regarding their unionization. In an industrial workplace the identification of the employer as well as the bargaining unit is easy, whereas it is arduous to do so when workers like HCPs are 'hidden' in a private sphere and work in isolation from each other. In such a landscape, it is difficult to pinpoint the true entity that employs them because there are several actors involved in the employment relationship. As it subsidizes the biggest part of the childcare costs, the State may be in the best position to bargain over working conditions, especially salary and benefits. On the other hand, early childhood centres have the responsibility of assuring HCPs' recognition – essentially a work permit – and of checking that they respect childcare regulations. The parents must not be left behind as they also pay for the services – the part that is not publicly funded – and have a certain control over the work done. Also, as noted by Peggy R. Smith (2007, 340), 'the one-on-one character of the family child care relationship – where an individual provider interacts with several parents, but does so separately with each one – stands in sharp opposition to the vision of collective bargaining.' Under the *Labour Code*, there can only be one employer negotiating with the union on all aspects of the employment relationship, which does not fit well with the reality of HCP work.

The invisibility of paid domestic work and the fragmentation of the workers in different workplaces, in addition to the lack of a traditional employment relationship with a common employer, constitute major challenges to the organization of HCPs in an environment where labour regulations are based on an industrial conception of work. Nevertheless, in Quebec, HCPs have overcome these difficulties and led a successful unionization campaign.

Quebec's HCP Organization Campaign

To fully understand and analyse Quebec HCPs' particular regime of collective labour relations, it is necessary to take a step back and look at the legal struggle by the workers. HCPs and unions used a combination of legal, political and grassroots mobilization to challenge the government's relentless efforts to hamper their collective organization. Starting in 1997, HCPs mobilized and formed associations affiliated to major trade unions in Quebec to seek certification under the *Labour Code* (D'Amours et al 2004). Trade unions pursued on HCPs' behalf three objectives: to obtain for these women the

right to organize, to bargain over their working conditions and to obtain the right to equality with other workers (Centrale des syndicats du Québec 2009, 5). In less than two years, about 135 certification petitions were filed by trade unions to unionize a little over 1,000 HCPs in Quebec, which represented 12 percent of all HCPs registered in the province at the time (Centrale des syndicats du Québec 2003, 6). By 2003, several certifications were granted and the 15,000 HCPs became unionized province-wide.

Despite the government's efforts to qualify HCPs as independent contractors, the Labour Court hearing the dispute (at the time the appeals tribunal in labour matters, since abolished) recognized HCPs as employees under the law.[9] The Labour Court found that there was legal subordination between HCPs and early childhood centres who acted as their employer and could confer, suspend or revoke HCPs' recognition, as well as monitor their daycare once opened. HCPs' unionization under the industrial model of organization was of the briefest duration because on 18 December 2003 the government invoked closure to pass Bill 8,[10] which stated that HCPs were independent contractors under an irrebuttable presumption, directly interfering with the Court's decisions. Even though they remained under legal subordination, HCPs were deemed not to be employees and were therefore excluded from the scope of the *Labour Code* and other employment laws establishing minimum working conditions (Rolland 2017; Pelletier 2009). Bill 8 applied retroactively to previous certifications already granted, which were then revoked, and put an end to the ongoing collective bargaining process (Coutu et al 2014, 344; Ryan 2011, 82). The law gave HCPs an *ad hoc* regime of collective labour relations totally different front the general one, leaving the government complete discretion to bargain a collective agreement with the unions of its choice. This decision is symptomatic of the state's desire to keep in a situation of legislative precariousness the HCPs and other paid domestic workers whose work is part of the outsourcing of public services. The concept of 'legislative precariousness' suffered by paid domestic workers is defined by Albin and Mantouvalou (2012, 71) as 'the special vulnerability faced by them because of their exclusion from protective laws or the lower degrees of legal protection they receive in comparison to other workers'.

In reaction to the government's retaliation, trade unions filed complaints to the Committee on Freedom of Association of the International Labour Organization

---

9 For example, *Centre de la petite enfance La Rose des vents* c *Alliance des intervenantes en milieu familial de Laval, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, 2003 CanLII 48444 (QC TT), *Centre de la petite enfance La Ribouldingue* c *Syndicat des éducatrices et des éducateurs en milieu familial, de la région de Québec – CSN*, 2003 CanLII 27094 (QC TT) et *Centre de la petite enfance L'arche de Nöé* c *Alliance des intervenantes en milieu familial, Laurentides, Lanaudière (CSQ)*, 2003 CanLII 42801 (QC TT).

10 Bill 8, *An Act to amend the Act respecting childcare centres and childcare services*, 1st Sess, 37th Leg, Quebec, 2003 (assented to 18 December 2003), SQ. 2003, c 13.

(ILO), which were upheld on the grounds that the law violated ILO's fundamental principles and Convention 87 on freedom of association.[11] Despite the Committee's recommendations requesting the amendment of the law in order to give HCPs access to the general collective labour rights system, the government remained passive, forcing trade unions to challenge Bill 8 before domestic courts under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*[12] as well as the Quebec *Charter of Human Rights and Freedoms*.[13] Bill 8 was found unconstitutional, invalid and without effect by the Superior Court of Québec on the grounds that it violated HCPs' freedom of association and constituted gendered discrimination.[14] The Court concluded that HCPs, as paid care workers, constitute a historically disadvantaged minority due to the vulnerability that results from the gendered (prominently female) nature of their female job. For the Court, Bill 8 reinforced the stereotype that care work is not 'real work' and perpetuated prejudice against women who perform this type of work. It found that the only goal of the government was to end the unionization campaign successfully led by the women and to annihilate their balance of power, thereby making HCPs even more vulnerable.

In accordance with the Court's decision, the government was compelled to provide HCPs with a scheme of collective labour relations that meets the required constitutional standard in terms of freedom of association. It has taken HCPs a little more than a decade to finally get a regime that, although imperfect, nevertheless allows them to improve their working conditions and join forces so that their voice can be heard.

2. HCPs' Particular Regime of Collective Labour Relations

In 2009, following legal and political mobilization, a hybrid sector-based collective regime of labour relations was enacted under Bill 51 to give HCPs certain associative rights.[15] The government decided to maintain an irrebuttable presumption that HCPs are independent contractors, thus keeping them excluded from the general scheme.[16] Even if the HCPs' regime exists on the margins of the *Labour Code,* it shares many

11 International Labour Office, *340th Report of the Committee on Freedom of Association*, Committee on Freedom of Association, GB.295/8/1, 295th Sess, Cases Nos 2314 and 23333 at 373.

12 *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Part 1 of the Constitution Act, 1982, being Schedule B to the Canada Act 1982 (UK), 1982, c 11.

13 *Charter of Human Rights and Freedoms,* CQLR c C-12.

14 *Confédération des syndicats nationaux c Québec (Procureur général)*, 2008 QCCS 5076.

15 *An Act Respecting the Repsentation of Certain Home Childcare Providers and the Negociation Process for their Group Agreements*, CQLR c R-24.0.1, commonly called Bill 51.

16 *Childcare Act*, ss 52 and 53.

characteristics with the latter. This is why trade unions have praised the enactment of Bill 51 as a historic step forward for HCPs' freedom of association, despite the fact that the law perpetuates gender inequalities (Centrale des syndicats du Québec 2009, 6; Confédération des syndicats nationaux 2009, 5). In this section I examine the characteristics of the regime under three different headings: the scope of collective representation (2.1), the scope of collective bargaining (2.2) and the enacted dispute procedure (2.3).

2.1 The Scope of Collective Representation

In the wake of the legal struggle against unions, the government implemented an overhaul of the home childcare network, giving to 'coordinating offices' the role previously held by the early childhood centres regarding HCPs' work. The coordinating offices are public entities whose functions are to distribute subsidized childcare spaces to HCPs in a delimited territory defined by the State and to ensure the compliance with regulatory standards.[17] Under Bill 51, an association may be granted recognition if its membership comprises an absolute majority of HCPs working in the coordinating office's territory. Only HCPs whose services are subsidized by public funding are covered by Bill 51 and can therefore be part of the bargaining unit.[18] The law recognizes a certified union's set of rights, the most important of which is certainly the monopoly on representation. When it is recognized, a union acquires the exclusive power to negotiate conditions of employment for all HCPs who provide their services in the territory of the coordinating office, whether or not they are formal members of the HCPs' association.[19] In addition to the protection given to HCPs against anti-union reprisals or intimidation, Bill 51 also grants associations the prerogative to collect union dues withheld by the State from the subsidies payable to HCPs and remitted to the unions.[20] As such, the State has the same obligations as any employer who must withhold from the salary of every employee who is a member of the bargaining unit the amount of membership dues stated by a union and remit it to the latter under the *Labour Code*.

2.2 The Scope of Collective Bargaining

One of the main characteristics of the scheme is that it creates an 'employer entity' for the sole purpose of collective bargaining. Associations or a group of associations can negotiate and sign a group agreement directly with the Minister of Family. Coordin-

17 *Childcare Act*, s 40.

18 Bill 51, s 1.

19 *Ibid*, s 35.

20 *Ibid*, ss 18-19.

ating offices are specifically excluded from the bargaining process even though they play a day-to-day role with regard to HCPs' work.[21] Therefore, unions bargain over working conditions solely with the Minister of Family, leaving aside the coordinating offices. In fact, without being required by Bill 51, collective bargaining takes place at a centralized provincial level, as the major Quebec unions negotiate with the government for all affiliated HCP associations. As a result, there are only four different collective agreements that apply to the more-or-less 160 bargaining units of HCPs. Were it otherwise, significant union resources, specifically financial ones, would have to be invested in order to negotiate different agreements for each of the units.

Bill 51 restricts what can be included in a group agreement by removing from the scope of bargaining every condition of employment related to a rule, standard or measure under the *Childcare Act* and its regulation.[22] For instance, working hours or HCP residency requirements cannot be subject to bargaining as the law regulates them. Also, because the regime was enacted on the premise that HCPs are independent contractors, the group agreement may not deal with the mandatory service agreement between the parent and the HCP, such as the methods of payment of the parent's contribution, the description of the services provided, and the services required by the parent.[23] As the *Educational Childcare Regulation* provides the type of monitoring that coordinating offices must do and governs the circumstances in which HCPs' recognition may be revoked, suspended and not renewed,[24] unions are thus precluded from negotiating employment protections and control over the work done. They can only regulate in the group agreement the terms of indemnification in the event of an unlawful suspension or revocation of HCPs' recognition.[25] In fact, unions are basically limited to bargaining only over the pecuniary aspects of the work, like the number of days of leave and the scales of childcare subsidies payable to HCPs (the 'salary').[26]

2.3 The Settlement and Dispute Procedure

Like any other employees governed by the general scheme of collective labour relations, HCPs have the right to undertake concerted action and to strike as part of

21 *Childcare Act*, s 42.

22 Bill 51, s 33.

23 *Ibid*.

24 *Educational Childcare Regulation*, ss 75 and 86. For instance, coordinating offices must make three unannounced visits per year to the residence while the childcare services are being provided to verify compliance with the *Childcare Act* and its regulations,

25 Under section 104 of the *Childcare Act*, HCPs have to take legal actions on their own to recover their recognition.

26 Bill 51, s 31.

the negotiations according to Bill 51.[27] Also, once a group agreement is settled, any disagreement over its interpretation or application has to be submitted to an arbitrator.[28] However, recent cases from the arbitration tribunal evidence a willingness on the part of the government to limit the jurisdiction of the arbitrators, thus impairing the disagreement procedure negotiated by the unions with the Ministry of Family.[29]

In addition, as a corollary of the restricted scope of bargaining, the settlement procedure for disputes arising from matters governed by the *Childcare Act* and its regulations is extremely limited, to say the least. HCPs' associations are left without any effective way to contest measures that can affect the work relationships. However, in the last round of collective bargaining, the second since the enactment of the regime, unions have succeeded in concluding a letter of agreement appended to the group agreement, which establishes a dispute settlement mechanism with regards to the *Childcare Act* and its regulations. It exists in complementarity to the limited one provided by Bill 51. Unions and coordinating offices can now submit their dispute to the Ministry of Family, which has the responsibility to make observations to the parties on the application of the law. In the event of an unsatisfactory decision from the Minister, the parties can request the nomination of an independent reviewer, who is mandated to issue binding recommendations. At the time of writing this paper, coordinating offices and HCPs' associations had filed around 90 dispute resolution requests to the Ministry since the parallel settlement procedure was introduced in 2015.[30] In approximately 35 of these cases, unions successfully managed to expunge notices of non-compliance unlawfully delivered by coordinating offices.

HCPs' unionization in Quebec echoes previous successful organization campaigns of home-based care workers in North America such as those that led to the unionization of 300 000 homecare workers in California and 49 000 childcare providers in Illinois in the early and mid-2000s respectively. As the California and

---

27 *Childcare Act*, s 49. Exceptionally, some workers do not have the right to strike, as is the case of police officers.

28 *Ibid,* s 56.

29 See *Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ)/Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec Rive-Nord, Rive-Sud* c. *Québec (Ministère de la Famille et des Ainés)*, 2014 QCTA 4; Alliance des intervenantes en milieu familial Laurentides (CSQ) c. Québec (Famille), 2017 CanLII 81907 (QC SAT), motion for judicial review filed before the Superior Court : 500-17-101311-176. *Centrale des syndicats du Québec (CSQ) – Alliance des intervenantes en milieu familial de l'Abitibi-Témiscamingue et autres* c. *Québec (Famille)*, 2018 CanLII 91136 (QC SAT), motion for judicial review filed the Attorney General of Quebec : no 500-17-105261-187.

30 Statistics given by the Fédération des intervenantes en petites enfances du Québec (CSQ) on 9 September, 2018. Some statistics are also available online: https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/bc/instructions-bc/Pages/reglement-differends.aspx.

Illinois models share some parallels with the Quebec regime, it appears relevant to overview them briefly.

3. Brief Overview of other American Regimes: the California and Illinois Models

In 1973, the 'In-Home Support Services' (IHSS), a program that promotes access to homecare for seniors and disabled people with low income, was introduced in California (Mareschal 2006, 28; Boris/Klein 2006, 81). Within the limits of their territory, the counties manage the program and determine the hours of care or assistance needed by the consumers that are subsidized. At the time of unionization there were approximately 200 000 homecare workers, mostly women, and 230 000 IHSS beneficiaries (Delp/Quan 2002, 2; Boris/Klein 2012, 189). Counties can organize homecare services according to different models of labour relations. The most common is the 'Independent Provider' (IP) model under which workers are hired and supervised by consumers directly, but are paid by the state (Mareschal 2006, 27; Zabin/Quan/Delp 2001, 317).

In 1987, the Service Employees International Union (SEIU) began to organize the workers. Initially, the strategy was to have Los Angeles County recognized as the IPs' employer, but the Court of Appeal found them self-employed as proposed by the government. As a result, IPs were let into the outskirts of collective labour regulations and could hardly be unionized using existing legal vehicles. SEIU faced the same challenge as HCPs in Quebec when they sought to organize and had no other choice but to be innovative. The union required legislative change in order to redefine the employment relationship to allow IPs to negotiate their working conditions.

Union efforts materialized in 1992 with the adoption of a new legal framework under which counties could adopt an ordinance to set up an employer of record for the purpose of collective bargaining (Chun 2009, 156). In 1999, a bill was passed requiring counties to establish an official employer. By 2003 counties that had not yet established an employer of record were presumed to be IPs' employer (Gerrick 2003, 129). This employer of record is a public authority responsible for negotiating with the most representative union of IPs working on the county's territory. Just like Quebec's HCPs, the Californian scheme – similar to the one prevailing in the public sector – allows unionization on the basis of a traditional bipartite relationship, although IPs remain considered self-employed workers. Therefore the establishment of public authorities did not affect the structure within which homecare services are to be rendered. Once recognized, the union acquires the monopoly on representation and has to bargain for all IPs in its unit, just like the rights devolved to the union based on the Wagner model (Takahashi 2004, 63). A wide range of working conditions can be negotiated, except those related to the terms of employment that are devolved to

the consumers such as hiring, supervising and dismissing IPs. The limited scope of bargaining may seem surprising considering that the public authority acting as the employer of record must be half composed of IHSS's consumers or former consumers (Delp/Quan 2002, 9).

In just a few years, the SEIU managed to make significant gains as it signed California's first collective agreement applicable to the 8000 IPs in 1997 (Boris/Klein 2012, 197). This agreement comprised among others things medical and dental insurance as well as a rate increase of approximately $1.3 million, thus according workers $9.70 per hour instead of the state minimum wage of $4.25 they received in 1996 (Delp/Quan 2002). In Los Angeles, the SEIU succeeded in unionizing 74 000 workers and by 1999 it concluded a first five-year collective agreement (Delp/Quan 2002). These union victories have spread not only to the rest of California and other American states, but also to other sectors of homecare, including home childcare services in Illinois.

As in Quebec, childcare services in Illinois can be provided in an institutional or family setting. In the latter case, there are two categories of workers, the majority of whom are racialized women (Chalfie/Blank/Entmacher 2007; Smith 2007). When workers work at home with at least two unrelated children, they are called 'family childcare providers' (FCC). They must obtain a license delivered by the State to carry out their activities and are subject to a regulatory system. Workers caring at a child's home or at their own place of residence (but only for related children), are then exempt from any regulation. In this case they are called 'family, friend and neighbor care providers' (FFN).

Workers receive their remuneration partially from the parents and partially from the State through different programs funding childcare services for low-income working families, such as the Temporary Assistance for Needy Families (TANF) or the Child Care and Development Block Grant (CCDBG) (Lesser 2006, 467-468). The State manages the programs and determines whether families are eligible, as well as the amount of subsidies they are entitled to (Smith 2008, 1391). The SEIU decided to organize FCC and FFN on the model it had previously employed to unionize California's IPs due to the similarities of the employment relationship in both cases.

Workers providing subsidized services have tried without success to be recognized by the courts as State employees. They were found instead to be independent contractors, just like California IPs. As self-employed, FCC and FFN were subject to antitrust laws aimed to counter market monopolization and impediment to free commercial competition (Smith 2007, 344). Any attempt to bargain collectively the terms of the childcare services might have been considered illegal cartel activity. A legislative change was thus required to grant immunity to antitrust laws and to enable workers to bargain over their working conditions.

In 2005, after a campaign of political activism led by the union, the democratic governor Rod Blagojevich signed an executive order granting exemption from anti-

trust laws and giving FCC and FFN the same freedom of association rights as the ones conferred on public employees by the *Illinois Public Labor Relations Act*[31], such as the right to collective bargaining and protection against unfair labour practises.[32] According to the new scheme, the State recognizes the union designated by the majority of FCC and FFN offering subsidized services as the sole representative of the workers. For the sole purpose of collective bargaining, workers are presumed to be state employees and the State must bargain in good faith with the union to enter into a collective agreement.[33] The collective bargaining's scope is limited to working conditions that fall under state control, such as the terms of remuneration, social benefits or the grievance and arbitration procedure. That being said, matters relating to the service relationship between parents and workers are excluded from the bargaining table. The recognition of the State as an employer for the purpose of collective bargaining does not restrict parents' rights to choose and supervise the work of the FFC or FFN they have contracted with. Therefore the recruitment of FFCs/FFNs and the termination of their contracts by the parents, as well as any action taken by the same, cannot be the object of a grievance.

The SEIU successfully unionized 49 000 FCC and FFN workers in Illinois, the first State to grant collective bargaining rights to home childcare providers in the United States while taking into account the particularities of the employment relationship in this sector (Chalfie/Blank/Entmacher 2007). In 2006, the first collective agreement was signed that granted women workers up to 35% of *rate increases over three years,* varying with the type of provider (FCC or FFN), the age of the children and the region where the services are rendered (Lesser 2006). It also provided a $27 million investment to provide them with medical insurance. After the Illinois success, a wave of unionization has spread rapidly in the family childcare sector in several other American states, including Oregon, Iowa, New Jersey and Massachusetts (Chalfie et al. 2013).

4. A Ten-Year Review: HCPs' Regime as a Source of Inspiration for Other Domestic Workers

The collective organization that led to the enactment of HCPs' particular regime of labour relations – as well as the California and Illinois models – involved groups of women working at home, in their private residence, and receiving most of their remuneration through state subsidies. Even if their employment relationship with the

31 US, SB 0536, *Illinois Public Labor Relations Act*, 83e Gen Assem, Reg Sess, Ill, 1984.

32 *Executive order on collective negotiation by day care home providers*, no 2005-1, 29 Ill Reg. 3386. The executive order was later formally integrated in the *Illinois Public Labor Relations Act* (US, SB 0143, *An Act concerning government*, 94e Gen Assem, Reg Sess, Ill, 2005).

33 *Illinois Public Labor Relations Act*, ss 7 and 9A-11.

coordinating offices would *de facto* qualify HCPs as employees, they are considered *de jure* self-employed workers by the effect of the law. Thus, they are excluded from the general scheme of collective labour relations based on the Wagner model. Independent Providers (IP), Family Childcare Providers (FCC) and Family, Friend and Neighbor care providers (FFN) were also excluded from coverage by labour laws in court decisions. This reflects the symptomatic lack of willingness to give HCPs, and more broadly, domestic workers, access to the same legislative protections as those guaranteed to other employees. To a lesser extent, it also confirms the need to turn to a *sui generis* model of collective labour relations for HCPs and domestic workers.

Compelled by the court, the Quebec government had to establish a special scheme that would allow HCPs to exercise their freedom of association. As Bill 51 applies only to those who receive government subsidies, women who perform the same tasks in a private residence but without compensation from the State are excluded from the scheme. It raises the question of whether it is possible to extend HCPs' regime to other domestic workers who are paid entirely in private funds. In so far as in some cases domestic work is an extension of public services, particularly in the wave of deinstitutionalization in Quebec, HCPs' scheme is relevant. Establishing a sector-based collective bargaining regime based on the territory in which HCPs operate their daycare, Bill 51 surmounts difficulties due to fragmentation of the workforce scattered in different workplaces, as the California and Illinois models do. The scope of the collective representation could thus be a source of inspiration to other multi-employer sectors. In fact, the ILO acknowledges that for collective bargaining to take place, sectorial collective bargaining must be allowed (International Labour Organization 2015, 5). That being said, unlike other groups of workers, HCPs could rely on a favourable balance of power due to their judicial victory, which forced the government to implement a scheme suited to their reality in order to avoid giving them access to the general regime of collective labour relations. Even if the workers relied mostly on legal mobilization, the organizing campaign also combined political and grassroots mobilization. For instance, unions filed a petition with Quebec National Assembly demanding that the government engage in a real negotiation process to improve the working conditions of HCPs. Supported by a favourable public opinion with regard to their claims, the workers also mobilized with several strike days and held different protests to put pressure on the government (Ryan 2011). It was certainly a combination of these means of action that were the key to HCPs' campaign success.

One of the most important features of the regime is the implementation of an 'employer of record' for the purpose of collective bargaining. It appears to be an essential condition for the implementation of collective bargaining rights for homecare workers, as shown by the examples of California and Illinois models. The employer of record overcomes the one-on-one character of the private homecare employment relationships by giving the responsibility to the government to negotiate a group

agreement with the unions. It appears also imperative that the government itself participate in the bargaining process, as it funds the services rendered by the workers. Otherwise, the parties at the bargaining table would find themselves highly dependent on public funds and the political climate, which would impair the efficiency of the process. Also, a centralized collective bargaining is preferable in order to give unions the benefit of a greater balance of power during negotiations and to standardize working conditions at the provincial level. Besides, decentralized bargaining would require a major commitment of resources from unions. That said, Bill 51 contains a major downside by significantly restricting the scope of bargaining topics subjects, whereas the general scheme allows collective bargaining on any condition of employment, according to section 62 of the *Labour Code*. All three regimes studied present this significant downside that impoverishes the bargaining process. Also, in its current form, HCPs' regime excludes from the bargaining table coordinating offices, even if they hold the 'management rights' on a daily basis. Perhaps it would be more consistent with the reality of HCPs' work if coordinating offices could have a say in the bargaining process.

Moreover, the imposition of self-employed status raises a number of issues related to collective bargaining. Bearing in mind that HCPs were recognized as employees by the court prior to the state intervention, it is relevant to ask if the adoption of a particular unionization scheme for other domestic workers would inevitably lead to the abandonment, whether consensually or not, of their status of employee. This eventuality appears to be a significant risk for the quality of the regime that could be granted. Regarding HCPs, the State had an obvious advantage in divesting workers of their status as employees in order to be relieved of many of its obligations as the 'employer of record'. This is certainly why Bill 51 removes HCPs from the purview of the *Act respecting Labour standards*, the *Act respecting occupational health and safety* and the complaint mechanism under the *Pay equity Act*.[34] HCPs' associations are forced to address those matters with the government through the bargaining process, and they do so without the benefit of a base of norms protected by statutes of public order. The minimum threshold of the negotiations is therefore lowered. For instance, even if they actually work at least fifty hours per week because their daycare must be open for a minimum of ten hours per day pursuant to the law, HCPs are paid for thirty-five hours per week. Since they do not have access to the *Pay Equity Act* mechanism to request an evaluation of their work, they have very little leverage on that level in the bargaining process. Therefore, the law somehow ratifies gender discrimination.

34 Bill 51, ss 108-109. *An Act Respecting Labour Standards*, CQLR c N-1.1; *An Act Respecting Occupational Health and Safety*, CQLR c S-2.1; *Pay Equity Act,* CQLR c E-12.001.

Despite the downsides of their unionization scheme, HCPs have nevertheless improved their working conditions through collective organization. At the time of writing this paper, unions representing HCPs have gone through two rounds of collective bargaining since the enactment of Bill 51 (Rolland 2017, 122-126). In the first group agreement signed in 2011, unions focused mostly on the significant pay gap between childhood centre employees and HCPs. The subsidy paid to HCPs increased by approximately 34 % and workers were given anually sixteen paid days off and eight paid legal holidays.[35] In addition, HCPs obtained access to a collective insurance and retirement plan, as well as professional training. In the second round of collective bargaining in 2015, union gains were less substantial, even though workers went on a four-day strike. Despite the parallel settlement procedure appended in the margins of the group agreement – that is still subject to the discretion of the Ministry of Family – HCPs obtained one more paid holiday as well as a meagre increase in pay of 0.5 % for two years in addition to a trailer clause on future increases awarded in the public and parapublic sector.[36]

Despite its shortcomings, HCPs' regime circumvents the traditional model of industrial unionism. Though not perfect, it allows these domestic workers to exercise trade union rights. In a struggle led by women, Bill 51 redefines in a particular way the parameters of the employment relationship for the sole purpose of enabling self-employed persons to enjoy collective representation and collective bargaining. For this reason alone it can certainly serve as a source of inspiration for other groups of

35 *Ibid*, at pp 122-123. Agreement between la Ministre de la Famille and la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) mandataire dûment autorisé aux fins d'agir pour le bénéfice de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ) et des responsables d'un service de garde en milieu familial (25 March 2011) and agreement between la Ministre de la Famille and la Fédération de la santé et des service sociaux – CSN mandataire dûment autorisé des différents syndicats de travailleuses en milieu familial (25 March 2011) (http://www.fsss.qc.cal download/rsg/L 115510007-CG-PDF-ententecollectivefinale-MTLLAW- 1650210-v1.pdf).

36 Centrale des syndicats du Québec (CSQ), News, "Les RSG de la FIPEQ-CSQ approuvent les offres finales du ministre de la Famille" (15 January 2015), http://www.lacsq.org/actualites/toutes-les-actualites/nouvelle/news/les-rsg-de-la-fipeq-csq-approuvent-les-offres-finales-du-ministere-de-la-famille/. See agreement between la Ministre de la famille and la Centrale des syndicats du Qu6bec (CSQ) mandataire dûment autorisé aux fins d'agir pour le *bénéfice* de la Fédération des intervenantes en petite enfance du Québec (CSQ) et des responsables d'un service de garde en milieu familial (30 January 2015) (https://www.mfa.gouv.qc.ca/) and agreement between La Ministre de la famille and la Fédération de la santé et des services sociaux (CSN) mandataire dûment autorisé des différents syndicats de responsables de service de garde en milieu familial (17 November 2015) (https://www.mfa.gouv.qc.ca/).

workers who seek an alternative to the usual model of institutionalized collective organization.

Reference List

Albin, Einat/Mantouvalou, Virginia, 2012: The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light. *Industrial Law Journal*. Vol. 41 No. 1, 67-78.

Ally, Shireen, 2005: Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization. *Labour, Capital and Society*. Vol 38 No. 1-2, 184-207.

B.-Dandurand, Renée/Kempeneers, Marianne, 2002: Pour une analyse comparative et contextuelle de la politique familiale au Quebec. *Recherches sociographiques*. Vol. 43 No. 1, 49-78.

Boris, Eileen/Klein, Jennifer, 2006: Organizing Home Care: Low-Waged Workers in the Welfare State. Politics & Society. Vol. 34 No. 1, 81-108.

–, 2012: *Caring for America: Home Health Workers in the Shadow of the Welfare*. Oxford: Oxford University Press.

Bernstein, Stéphanie, 2006: The Regulation of Paid Care Work in the Home in Quebec: From the Hearth to the Global Marketplace. In: Fudge, Judy./Owens, Rosemary (eds.): *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*. Oxford: Hart Publishing, 223-240.

–, 2012: Sector-Based Collective Bargaining Regimes and Gender Segregation: A case study of self-employed Home Childcare Workers in Quebec. In_Fudge, Judy/McCrystal, Shae/Sankaran, Kamala (eds.): *Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation*. Oxford: Hart Publishing, 213-230.

Blackett, Adelle, 2011: Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers'. *Canadian Journal of Women and the Law. Vol.* 23 No. 1, 1-46.

–, 2012: The decent work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011.', *American Journal of International Law*. Vol. 106 No. 4, 778-794.

Centrale des syndicats du Québec, 2003: *Le projet de loi n°8: un projet anticonsitutionnel, injuste et discriminatoire,* presented to the Commission des affaires sociales (2003), September 2003.

–, 2009: *Une étape majeure vers la reconquête des droits*, presented to the Commission des affaires sociales sur le projet de loi 51 on the 1st of June 2009. http://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/commissions/CAS/mandats/Mandat-4639/memoires-deposes.html (Download: 28 December 2019).

Confédération des syndicats nationaux, 2009: *Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) sur le projet de loi n°51* (2009), presented to the Commission des affaires sociales sur le projet de loi 51 on the 3rd of June 2009. https://www.csn.qc.ca/2009-06-03_memoire_pl51_csn/(Download: 28 December 2019).

Chalfie, Deborah/Blank, Helen/Entmacher, Joan, 2007: *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers*. https://nwlc.org/resources/getting-organized-unionizing-home-based-child-care-providers/(Download: 28 December 2019).

Chalfie, Deborah/Duff Campbell, Nancy/Entmacher, Joan, 2013: *Getting Organized: Unionizing Home-Based Child Care Providers 2013 Update*. https://nwlc.org/resources/

getting-organized-unionizing-home-based-child-care-providers-2013-update/(Download: 28 December 2019).

Chun, Jennifer Jihye, 2009: *Organizing at the Margins: The Symbolic Politics of Labor in South Korea and the United States*. Ithaca (NY): Cornell University Press.

Cobble, Dorothy Sue, 2010: More Intimate Unions. In: Boris, E./Salazar Parreñas, R. (eds.) *Intimate Labors: Cultures, Technologies, and the Politics of Care*. Stanford (California): Stanford University Press, 280-296.

Coutu, Michel/Fontaine, Laurence Léa/Marceau, Georges/Coiquaud, Urwana, 2014: *Droit des rapports collectifs du travail au Québec*. 2nd edn. vol 2. Cowansville (Qc): Yvon Blais.

D'Amours, Martine/Lesemann, Frédéric/Dagenais, Lucie-France/Tremblay, Diane-Gabrielle/Lévesque, Benoît 2004: *Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections: étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail indépendant et protection sociale*, Montreal: INRS-Urbanisation, Culture & Société, Transpol (Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales, Institut national de la recherche scientifique).

Delp, Linda/Quan, Katie, 2002: Homecare Worker Organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy. *Labor Studies Journal*. Vol. 27 No. 1, 1-23.

Gerrick, Kristin Jenkins, 2003: An Inquiry into Unionizing Home Healthcare Workers: Benefits for Workers and Patients. *American Journal of Law & Medicine*. Vol. 29, 117-138.

Hayashi, Reyna, 2010: Empowering Domestic Workers through Law and Organizing Initiatives. *Seattle Journal of Social Justice*. Vol. 9 No. 1, 487-535.

Institut de la statistique du Québec, 2004: Enquête québécoise sur la qualité des services de garde éducatifs, Gouvernement du Québec, Sainte-Foy, May 2004.

International Labour Organization, 2005: Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining. *Labour Relations and Collective Bargaining*, Brief issue no. 2, Geneva: ILO.

–, 2011: *Global and regional estimates on domestic workers*. *Domestic Work,* Policy brief no. 4, Geneva: ILO.

–, 2015: Domestic work voice and representation through organizing. *Domestic Work*, Policy Brief no. 8, Geneva: ILO.

Lesser, Dan, 2006: The Unionization of State-Subsidized Home Child Care Providers in Illinois and Its Effect on the State's Child Care Assistance Program. *Clearinghouse Review*. Vol. 40 No. 4, 466-473.

Mareschal, Patrice M., 2006: Innovation and adaptation: contrasting efforts to organize home care workers in four states. *Labor Studies Journal*. Vol. 31 No. 1, 25-49.

Pelletier, Marc, 2009: Responsable de service de garde en milieu familial: dispositions proposées pour une convention collective. *Revue internationale sur le travail et la société*. Vol. 7 No. 1, 14-35.

Rhee, Nari/Zabin, Carol, 2009: Aggregating dispersed workers: Union organizing in the 'care' industries. *Geoforum*. Vol. 40, 969-979.

Rolland, Anne-Julie, 2017: Recent Developments in Unionizing the Precarious Workforce: The Exemption Regimes of Care Workers and Farm Workers in Quebec. *Canadian Labour and Employment Law Journal*. Vol. 20 No. 1, 107-140.

Ryan, Sarah, 2011: *Challenging employee status using legal mobilization: Home-Based Child Care Workers and rural and suburban mail carriers organize.* https://curve.carleton.ca/. (Download: 28 December 2019).

Smith, Peggie R., 2000: Organizing the Unorganizable: Private paid household workers and approaches to employee representation. *North Carolina Law Review*. Vol. 79 No. 45, 45-110.

–, 2007: Welfare, Child care, and the people who care: Union representation of family child care providers. *Kansas Law Review* Vol. 55 No. 2, 321-364.

–, 2008: The Publicization of Home-Based Care Work in State Labor Law. *Minnesota Law Review*. Vol. 92 No. 5, 1390-1423.

Takahashi, Beverly, 2004: Home Care Organizing in California. *Working USA*. Vol. 7 No. 3, 62-87.

Tomei, Manuela, 2011: Decent Work for Domestic Workers: Reflections on Recent Approaches to Tackle Informality. *Canadian Journal of Women and Law*. Vol. 23 No. 1, 185-211.

Yates, Charlotte, 2011: Organizing Women in the Spaces between Home, Work and Community. *Industrial Relations*. Vol. 66 No. 4, 585-603.

Zabin, Carol/Quan, Katie/Delp, Linda, 2001: Union Organizing in California: Challenges and Opportunities. In: Ong, P./Lincoln, J. (eds.): *The State of California Labor*. Berkeley: University of California Institute of Industrial Relations, 313-344.

Carmen Strehl

Leerstellen des gewerkschaftlichen Arbeitsbegriffs: Eine geschlechtersensible Untersuchung von Organizing-Kampagnen im Dienstleistungsbereich

In der Tarif- und Besoldungsrunde der Tarifgemeinschaft der Länder 2019 wurde der Slogan „Wir sind es wert" benutzt, wie auch schon zuvor in der Tarifrunde des öffentlichen Dienstes in 2012. Der Verweis auf den Wert der Dienstleistungsarbeit lässt anklingen, dass die Beschäftigten durch ihre Arbeitsleistung einen Wert haben, der sich nicht in ihrer Vergütung widerspiegelt. So heißt es etwa im Flugblatt, in dem die Forderungen von ver.di im Tarifkonflikt erläutert werden: „Die Beschäftigten [...] erbringen mit ihrer Arbeit täglich einen wichtigen Beitrag für einen funktionierenden öffentlichen Dienst der Länder. Diese Leistung muss sich auch in den monatlichen Entgelten widerspiegeln" (ver.di 2019).

Auch wenn es verständlich ist, dass das Arbeitsergebnis der Beschäftigten in den Fokus gestellt wird, birgt diese Art der Argumentation Schwierigkeiten. So erscheint dadurch die Arbeitsleistung der Beschäftigten als Voraussetzung für ein höheres Gehalt. Andere Facetten, wie eine bedarfsgerechte Bezahlung, die den Beschäftigten gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht, werden hingegen nicht thematisiert.

Eine ähnliche Logik findet sich auch in anderen neueren Ansätzen der Gewerkschaftsarbeit, mit denen die Gewerkschaft ver.di ihre Forderungen nahe an der Lebensrealität der Beschäftigten verorten will. Es stellt sich deswegen die Frage, ob und wie es der Gewerkschaft gelingt, Beschäftigte in unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen anzusprechen und ihren diversen Lebens- und Arbeitsbeziehungen, auch unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, gerecht zu werden. Diese Frage steht im Zentrum dieses Artikels. Ich stütze mich dabei auf Ergebnisse meiner Dissertation (Strehl 2019). Darin habe ich untersucht, welche impliziten Vorstellungen von Arbeit in den Instrumenten der gewerkschaftlichen Beschäftigtenbefragung sowie des Organizings stecken.

In diesem Artikel konzentriere ich mich auf die Befunde zu Organizing-Kampagnen. In diesen werden Gewerkschaftssekretär*innen für einen begrenzten Zeitraum in einzelnen Betrieben tätig und organisieren die Beschäftigten gewerkschaftlich. Die Kampagnen haben den Anspruch, sich stark an den Problemen der Beschäftigten in ihrer Arbeits- und Lebenswelt zu orientieren. Sie stellen eine Strategie der

Gewerkschaften dar, um in Bereichen, die bislang kaum gewerkschaftlich organisiert sind oder die als schwer organisierbar gelten, ansprechende Angebote zu schaffen.

Untersucht wurden dafür zwei Kampagnen. Die erste fand unter dem Namen „Starke Kita" im Bereich von Kitas in Trägerschaft der evangelischen Kirche statt (2011), die andere in einem Logistikzentrum von Amazon (2011 – 2012). Beide Kampagnen unterscheiden sich bezüglich der Art der geleisteten Erwerbsarbeit sowie bezüglich der Erfolgseinschätzung seitens der Gewerkschaft. Während die Tätigkeit bei Amazon keine genuine Beziehungsarbeit beinhaltet, ist diese hauptsächlicher Arbeitsinhalt der Erzieher*innen. Außerdem gilt die Amazon-Kampagne für ver.di als Erfolg, sowohl was einen Mitgliederzuwachs, als auch was das Schaffen von stabilen gewerkschaftlichen Ehrenamts-Strukturen angeht. Die Kampagne „Starke Kita" brachte dagegen weder den erwünschten Mitgliederzuwachs, noch konnte eine stabile Gruppe von Mitgliedern aufgebaut werden, die sich dauerhaft ehrenamtlich gewerkschaftlich engagiert hätte.

Für die Untersuchung der Organizing-Kampagnen wurden insgesamt fünf Expert*inneninterviews mit Gewerkschaftssekretär*innen geführt, die entweder als Projektsekretär*innen die Organizing-Kampagnen durchgeführt hatten oder die regulär für die entsprechenden Bereiche als Gewerkschaftssekretär*innen zuständig sind. Weitere sechs Expert*inneninterviews wurden mit Beschäftigten in den verschiedenen Betrieben geführt, die sich aktiv an der jeweiligen Organizing-Kampagne beteiligt hatten. Alle Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und qualitativ inhaltsanalytisch ausgewertet.

Durch dieses Forschungsdesign können die Perspektiven von Beschäftigten und Gewerkschaftssekretär*innen abgeglichen werden. Darin zeigt sich, wie gut die Perspektivenübernahme durch die Gewerkschaftssekretär*innen funktioniert hat, beziehungsweise an welchen Stellen eine 'Übersetzung' von geschilderten Problemen der Beschäftigten in den gewerkschaftlichen Kampagnen gelingt, beziehungsweise wo es zu Schwierigkeiten kommt. Daher eignen sich die Ergebnisse auch für eine kritische Reflexion der gewerkschaftlichen Ansprache der Beschäftigten in verschiedenen Dienstleistungsberufen durch die Organizing-Kampagnen, die Thema dieses Artikels ist.

Mit der Untersuchung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ergibt sich zudem ein Fokus auf den Bereich der Dienstleistungstätigkeiten. Dadurch wird ein überwiegend weiblich konnotierter Arbeitsmarktsektor, insbesondere in Erziehungs- und Pflegeberufen, in den Mittelpunkt gerückt. Auf Grund der geschlechtersegregierten gesellschaftlichen Arbeitsteilung ist es wahrscheinlich, dass ver.di, mehr als andere Gewerkschaften, verstärkt mit Lebensrealitäten konfrontiert ist, die sich nicht durch das Normalarbeitsverhältnis, in Sinne einer unbefristeten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsstelle, abbilden lassen. Daher eignet sich die Untersuchung auch für eine geschlechtersensible Reflexion des Organizings.

Im Folgenden werde ich diskutieren, welche Rolle Arbeit im gesellschaftlichen Miteinander spielt. Dabei gehe ich einerseits auf die Verknüpfung von Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit und anderen Lebensbereichen ein, hierfür stütze ich mich auf die Leitidee der Soziabilität. Andererseits diskutiere ich das Prekaritätskonzept von Isabell Lorey, das sich mit den Grundlagen des menschlichen Miteinanders auseinandersetzt. Daran anschließend werden unterschiedliche Dienstleistungstätigkeiten am Beispiel der Arbeit bei Amazon und in den evangelischen Kitas charakterisiert. Dabei dienen Qualität und Ausgestaltung des Personenbezugs als zentrales Unterscheidungsmerkmal. Daraufhin werden ausgewählte Ergebnisse meiner Untersuchung vorgestellt. Im Fazit werden die Befunde zum einen im Hinblick auf den Forschungskontext eingeordnet und zum anderen in Bezug auf die gewerkschaftliche Praxis.

Arbeit als Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders

Arbeit, darauf haben vor allem feministische Sozialwissenschaftler*innen immer wieder hingewiesen, ist verknüpft mit Teilhabe an Gesellschaft und sozialer Absicherung (Becker-Schmidt 2003, 13). Mit (Erwerbs- wie Reproduktions-)Arbeit als Forschungsgegenstand ergeben sich deswegen eine Reihe an Verknüpfungen, die bedacht werden müssen. Sie ergeben sich aus der Anforderung, teils unterschiedliche Lebensbereiche mit ihren verschiedenen Logiken zu vereinen. Um dies zu begreifen, ist es zunächst hilfreich sich mit menschlicher Interdependenz und den verschiedenen Feldern, die es zu verschränken gilt, auseinanderzusetzen.

Hierfür sind das Prekaritätskonzept nach Lorey (2012) und Butler (2009; 2012) in Kombination mit der Leitidee der Soziabilität des GendA-Forschungszusammenhangs (Kurz-Scherf 2005; Lepperhoff/Scheele 2005; 2014) hilfreich.

Loreys Konzept von Prekarität und Prekärsein lässt sich in Abgrenzung zu Prekaritätskonzepten der Arbeits- und Industriesoziologie lesen, in denen eine rein negativ bewertete soziale Verunsicherung als verhältnismäßig neues Phänomen im Kontrast zu einer vormals angeblich sicheren historischen Phase konstruiert wird (vgl. Castel 2009; Dörre 2009). Dabei bleibt die Debatte zum einen sehr auf die Sphäre der Erwerbsarbeit konzentriert, zum anderen wird ausgeblendet, dass soziale Absicherung schon immer auch entlang der Achse Geschlecht sehr ungleich verteilt war (vgl. Aulenbacher 2009).

Loreys Perspektive setzt dagegen an der Bedingtheit menschlichen Lebens an. Sie arbeitet in diesem Zusammenhang mit einem Prekaritätsbegriff, den sie differenziert und in verschiedenen Dimensionen betrachtet. Das Prekäre wird dabei nicht nur als negative Verunsicherung beschrieben, sondern als Ausgangspunkt menschlicher Beziehung gesetzt. Lorey geht unter Bezug auf Judith Butler (Butler 2009; 2012) von einer grundsätzlichen Verletzlichkeit und Endlichkeit menschlichen Lebens als Grundlage ihrer Analysen aus. Das Faktum von Sterblichkeit und Verletzlichkeit

nennen Butler und Lorey Prekär*sein* (Butler 2009, 13f.): Weil menschliche Körper verletzbar sind, altern und auf Pflege durch andere angewiesen sind, muss die Relation von Menschen zueinander in den Mittelpunkt wissenschaftlicher Analysen gestellt werden – anstatt der Annahme einer absoluten Autonomie, die nie für alle gelten kann. Eben weil Menschen nicht unabhängig voneinander existieren, ist das Paradigma der Souveränität der Einzelnen sehr kurz gegriffen. Butler formuliert dies so: „Precariouness implies living socially, that is, the fact that one's life is always in some sense in the hands of the other. It implies exposure both to those we know and to those we do not know" (Butler 2009, 14).

Dieses von allen Menschen geteilte Angewiesensein auf einander ist kein variabler Zustand, sondern Bedingung des menschlichen Lebens. Es ist nicht nur negativ auszulegen, sondern benennt zunächst lediglich, dass die Autonomie und Souveränität von Individuen durch die Notwendigkeit der Sorge für und um einander eingeschränkt ist.

Das geteilte Prekärsein führt allerdings durch gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse zu unterschiedlich hohen Risiken von Prekarität. Die Art und Weise wie Verletzbarkeit verteilt wird, setze manche Bevölkerungen und Bevölkerungsgruppen einer größeren Gefährdetheit aus als andere (Butler 2012, 8). Dies geschieht nicht zuletzt durch naturalisierte Herrschaftsverhältnisse, in denen Einzelnen Zuschreibungen zu oder Ausschluss von bestimmten gesellschaftlichen Gruppen zugewiesen werde (Lorey 2012, 26) – einschließlich der damit verbundenen Ungleichverteilung von Ressourcen und sozialer Absicherung. Die von allen geteilte Grundbedingung des Prekärseins wird in dieser Dimension entlang gesellschaftlicher Achsen der Differenz ungleich auf verschiedene Personengruppen verteilt. Bei Prekarität nach Lorey handelt es sich also um die ungleiche Verteilung des gemeinsamen Gefährdetseins.

In der Untersuchung von Dienstleistungsarbeit ist dies besonders relevant, da einerseits vor allem in Dienstleistungen, in denen die Sorge für und um andere Menschen im Zentrum steht, genau diese gegenseitige Abhängigkeit auch zentraler Arbeitsinhalt ist. Andererseits kann hier auch gesellschaftliche Ungleichheit entlang der Achse Gender anschaulich beschrieben werden.

Will man Erwerbsarbeit nicht isoliert betrachten, sondern in ihrer Einbindung in die – aufeinander bezogenen – menschlichen Leben der Beschäftigten, bietet sich die Leitidee der Soziabilität (vgl. Kurz-Scherf 2005; Lepperhoff/Scheele 2005; 2014) an, die von einem pluralen und dynamischen Verständnis von Arbeit im Spannungsfeld von Autonomie, Angewiesenheit und Emanzipation ausgeht. Dies beinhaltet ein Verständnis des spezifischen Eigensinns unterschiedlicher Arbeitsformen sowie der eigenen und durchaus auch widersprüchlichen Funktionslogiken unterschiedlicher Tätigkeitsfelder und Lebensbereiche (Kurz-Scherf 2005, 29f.). Soziabilität von Arbeit bezieht neben der Sphäre der Erwerbsarbeit auch die Subjekte der Arbeit ein, mit den verschiedenen Vereinbarungsleistungen, die sie tagtäglich erbringen, und kann

so Erwerbsarbeit in ihrer Beziehung zu Reproduktionsarbeit und anderen Bereichen des menschlichen Lebens fassen (vgl. Lepperhoff/Scheele 2005, 79).

Dafür werden drei Dimensionen von Soziabilität von Arbeit unterschieden, die jeweils verschiedene Bereiche betreffen (vgl. Janczyk 2005): Die externe Dimension greift die Schnittstelle von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen auf. Darunter fallen beispielsweise Vereinbarkeitsdebatten, in denen verhandelt wird, wie sich Erwerbsarbeit zu Reproduktionsarbeit oder auch Freizeit verhält. Die interne Dimension bezieht sich auf die Spezifika im Arbeitsalltag, so die Frage unter welchen Bedingungen Erwerbsarbeit stattfindet. Eine Frage kann darin beispielsweise sein, mit welchem Maß an Arbeitsdruck Beschäftigte innerhalb ihrer Arbeitszeit umgehen müssen. Hier lässt sich die Frage nach Autonomie und Partizipation in der Erwerbsarbeit anschließen. Damit einher geht beispielsweise die Forderung nach gewerkschaftlicher Vertretung von bislang wenig im Fokus stehenden Berufsgruppen (Lepperhoff/Scheele 2014, 103). Die gesellschaftlich-politische Dimension fasst Arbeit in ihrem gesellschaftlichen Kontext als Medium gesellschaftlicher Teilhabe. Hier sind Themen der Partizipation berührt, beispielsweise in welchem Verhältnis Erwerbsarbeit für die Beschäftigten zu den Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben steht. Durch die Analyse dieser drei Dimensionen bietet sich ein umfassendes Bild, das Erwerbsarbeit, Reproduktionsarbeit und andere Bereiche des Lebens beinhaltet und das damit ermöglicht, Menschen auch als soziale und im Lorey'schen Sinn prekäre Menschen zu begreifen.

Um dem Forschungsgegenstand der Dienstleistungsarbeit gerecht zu werden, lohnt es sich, zunächst noch den Blick auf die Charakteristika dieser Arbeit zu legen. Verschiedene Bereiche der Dienstleistungsarbeit sind mitunter sehr divers. Ein Aspekt, an dem sich viele der Unterschiede verdeutlichen lassen, ist die Rolle, die der Personenbezug in den jeweiligen Tätigkeiten spielt.

Die Vielfalt von personenbezogener Dienstleistungsarbeit

Beim Blick in die Dienstleistungsforschung stellt man schnell fest, dass über die Arbeitsinhalte von Dienstleistungen und damit über ihren unterschiedlichen Personenbezug bislang kaum diskutiert worden ist. Der Begriff der Dienstleistung ist aus einer Residualkategorie entstanden, in die alle Tätigkeiten und Wirtschaftsbereiche fielen, die nicht der Industrie, dem Bergbau oder der Landwirtschaft zuzuordnen waren (Bieber/Geiger 2014, 11). Meist werden Dienstleistungen entlang der Adressat*innen des Angebots kategorisiert (Bieber/Geiger 2014, 16), alternativ entlang der Entstehungsgeschichte als hybride Form von Dienstleistung und industriellen Berufen oder als kommodifizierte Haushaltsarbeiten (Geiger 2014, 51). Für meine Fragestellung greift das allerdings zu kurz, weil diese Kategorisierung auf einer arbeitsinhaltlichen Ebene nicht die Charakteristika von Dienstleistungen mit Personenbezug greifen

kann. Ob eine Dienstleistung sorgende und pflegende Elemente hat oder nicht, hat aber massive Auswirkungen auf Arbeitsinhalt, Anerkennung und Bezahlung.

Daher schlage ich die Unterscheidung in Dienstleistungen mit engem und mit losem Personenbezug vor: Während ein enger Personenbezug in den meisten Fällen mit Care-Arbeit verbunden ist und damit arbeitsinhaltlich eine größere Überschneidung mit Reproduktionsarbeit aufweist, ist Arbeit mit einem losen Personenbezug enger an industrielle Tätigkeiten angelehnt. Die wichtigsten Punkte dieser Unterscheidung erläutere ich im Folgenden anhand der Berufsfelder, in denen die von mir untersuchten Organizing-Kampagnen stattgefunden haben, also dem Beruf der Erzieher*innen sowie der Arbeit im Logistikzentrum bei Amazon. Dabei nehme ich eine Auswahl der Kategorien vor, die ich in meiner Dissertation entwickelt habe[1].

Erzieher*innen üben einen Beruf aus, der die Kommodifizierung vormals unbezahlter reproduktiver Tätigkeiten beinhaltet und den ich als eng personenbezogene Dienstleistung verstehe. Es handelt sich dabei um Care-Arbeit mit zentraler gesellschaftlicher und bildungspolitischer Bedeutung. Das bedeutet, dass die Erzieher*innen den Lebensweg der ihnen anvertrauten Kinder in den ersten Jahren begleiten. Die Qualität dieser Sorge hat dabei großen Einfluss auf die Entwicklungsmöglichkeiten der Kinder und beeinflusst die Teilhabe oder den Ausschluss von gesellschaftlichen Ressourcen auch über diese Zeitspanne hinaus (vgl. Tronto 2013, 98f.). Dies betrifft die meisten Kinder in der Bundesrepublik: Da der Kita-Besuch in Deutschland seit den 1970er Jahren zum sozialstaatlichen Regelangebot gehört, entwickelte sich schrittweise eine Selbstverständlichkeit der Kita als Station im kindlichen Lebenslauf. Die Kita stellt neben Familie und Schule heute die dritte zentrale Sozialisationsinstanz im Lebensalltag von Kindern dar (Kerber-Clasen 2017, 29).

Hier lässt sich ein erster Unterschied zwischen den verschiedenen Dienstleistungsarbeiten aufzeigen: Während die Arbeit der Erzieher*innen eine eng personenbezogene Dienstleistung darstellt, die sich aus einer Kommodifizierung von Reproduktionsarbeit entwickelt hat, ist die Arbeit bei Amazon eine lose personenbezogene Dienstleistung mit einem hybriden Charakter. Dieser äußert sich darin, dass die Tätigkeit einen engen Bezug zu Industrie oder anderen Dienstleistungsbereichen aufweist. Diese Hybridität stellt das Gegenstück zur Kommodifizierung dar, weil sie eine andere Art der Entwicklung von Dienstleistung kennzeichnet. Während kommodifizierte Tätigkeiten aus der Professionalisierung von ursprünglich privaten Reproduktionsarbeiten entsprungen ist, stellen hybride Dienstleistungen das Ergebnis einer wirtschaftlichen Entwicklung dar, in der Dienstleistungen zunehmend nicht mehr nur für Privatpersonen angeboten werden, sondern auch für Unternehmen der Industrie und andere Dienstleistungssparten.

---

1 Für einen genaueren Überblick siehe Strehl 2019, 30ff.

Der Kontakt zu Kund*innen besteht bei Amazon auf zwei Ebenen: Einerseits besteht Kontakt zu privaten Kund*innen, die ihre Waren online bestellen, andererseits zu anderen Unternehmen, die Amazon als Verkaufsplattform nutzen. Für diese stellt der Verkauf ihrer Waren über Amazon meist eine Art der 'Veredelung' (Geiger 2014, 51) dar, da für die meisten Anbieter Amazon eine zusätzliche Handelsoption darstellt. Der Personenbezug bei Amazon ergibt sich aus der Vermittlung der Einkaufswünsche der privaten Kund*innen mit den Angeboten der Händler*innen sowie beispielsweise dem Bereitstellen von Plattformen für Rezensionen der Kund*innen. Diese Dienstleistung wird technisch vermittelt und ist damit indirekt personenbezogen (Bieber/Geiger 2014, 16) oder in meiner Begrifflichkeit lose personenbezogen.

Der hybride Charakter der Dienstleistung zeigt sich in dem Zusammenspiel verschiedener Tätigkeiten. Es vermischen sich einerseits durch die online-Plattform mit ihren Algorithmen Aspekte von Handel und Beratung mit Aspekten der IT. Hinzu kommen Tätigkeiten in der Logistik beim Versand der Waren. Letztere machen einen Kern der Arbeit von Amazon aus. In den Logistikzentren, die bei Amazon Fulfillmentcenter heißen, werden Waren kommissioniert, verpackt und versandt (Boewe/Schulten 2015, 9). Direkter Kund*innen-Kontakt spielt in dieser Arbeit keine Rolle. Eher zeichnen sich die Arbeitsbedingungen dadurch aus, dass technisch-organisatorische und betriebspolitisch-soziale Aspekte ineinandergreifen und ein System der Unterordnung der Beschäftigten unter die Verwertungsbedürfnisse des Kapitals generieren (Boewe/Schulten 2015, 9). Die Arbeitsabläufe sind dabei sehr arbeitsteilig, also klassisch tayloristisch, organisiert. Die Kund*innen, die online ihre Waren bestellen, bekommen keinen direkten Einblick in diese Arbeitsabläufe.

Ein zweiter Unterscheidungspunkt ist das Hierarchieverhältnis, in dem sich Kund*innen oder Klient*innen und Beschäftigte gegenübertreten. Eng personenbezogene Dienstleistungen sind meist Versorgungs-, Betreuungs- und Emotionsarbeiten und finden in einem Subjekt-Subjekt-Verhältnis statt, weswegen die sorgende und die sorge-empfangende Seite nicht zeitlich und örtlich voneinander getrennt werden kann (Motakef 2015, 93). Bei eng personenbezogenen Dienstleistungen wird die Interaktion von Beschäftigten und Sorgebedürftigen davon beeinflusst, dass die Motivation und die Arbeitsbedingungen der einen über die Lebensqualität der anderen entscheiden (Nowak 2011, 383). Daraus ergibt sich ein Hierarchieverhältnis, in dem die Auftraggeber*innen oder die Empfangenden der Dienstleistung in einer relativ machtloseren Position gegenüber den Beschäftigten sind (Tronto 2013, 22).

Dies ist auch im Falle der Erzieher*innen gegeben, deren Arbeit die Betreuung, Förderung und Bildung von Kindern ist. Ihr Arbeitsalltag besteht zentral aus Beziehungsarbeit mit den Kindern, mitunter aber auch mit den Eltern. Die Arbeit bei Amazon kann dagegen als ein Beispiel von lose personenbezogener Dienstleistung gelten, da dort zwar für Kund*innen gearbeitet wird, diese für den Arbeitsalltag der meisten Beschäftigten allerdings lediglich eine marginale Rolle spielen. Eine

besondere Abhängigkeit der Kund*innen von den Beschäftigten bei Amazon besteht nicht.

Aus der Nähe der eng personengebundenen Dienstleistungen zu privater und nicht-professionalisierter Reproduktionsarbeit ergeben sich zwei weitere Unterscheidungsmerkmale: Während die eng personengebundene Dienstleistungsarbeit oft weiblich* konnotiert ist und in ihrer Professionalität abgewertet wird, ist dies bei lose personenbezogenen Dienstleistungsarbeit nicht in gleicher Weise der Fall. Artus u.a. (2017, 20) bemerken, dass traditionell vergeschlechtlichte Bilder weiblicher* Fürsorge sich oft auf selbstlose Aufopferung und christliche Nächstenliebe bezögen, jedoch nicht auf Qualifikation und Professionalität. Auch Becker-Schmidt und Krüger (2009, 36) konstatieren, dass sich bis heute aus Pflege und Fürsorge kein Beruf mit einem Befähigungsprofil entwickelt habe, das den fachlichen Anforderungen gerecht würde. Trotz hoher formaler Qualifikation entspricht das Berufsbild de facto oft weder der Qualität der Ausbildung noch der erforderlichen Professionalität. Dies hat wiederum großen Einfluss auf Bezahlung und berufliche Weiterentwicklung (Scheele 2009, 189), wobei sich die weibliche Konnotation des Berufsbildes und die Aberkennung von Qualifikation gegenseitig bedingen. Artus et al. (2017, 21) weisen darauf hin, dass bestimmte arbeitsinhaltliche Orientierungen nicht einfach in die Erwerbsarbeit mitgebracht würden, sondern dort auch erlernt, reproduziert, verstärkt und verändert werden. Es stellt sich also als Kreislauf dar, dass durch die Nähe zur weiblich* konnotierten Reproduktionssphäre Berufsbilder der eng personenbezogenen Dienstleistung ebenfalls eine weibliche* Konnotation erhalten und diese innerhalb der Erwerbssphäre weiter reproduziert wird. Daraus folgt gleichzeitig eine Abwertung der Professionalität.

Für die Erzieher*innen bedeutet dies, dass ihre hohe Qualifikation – die Ausbildung zur*zum Erzieher*in dauert bis zu fünf Jahren und bewegt sich damit mitunter auf Bachelorniveau (vgl. Ostendorf 2016, 8) – nicht anerkannt wird. Stattdessen herrscht ein Bild vor, nach dem 'Spielen' als der vorgängige Arbeitsinhalt gilt. Diese Wahrnehmung eng personenbezogener Dienstleistungen als Semi-Profession analysiert Ursula Rabe-Kleberg (1996, 287). Sie sieht Professionalität als Folge von Machtverhältnissen und stellt heraus, dass diese Form der Dienstleistungsarbeit nur wenig standardisiert werden kann, die Belastung unstetig ist und für die Tätigkeit ein Überschuss an Qualifikation in Reserve gehalten werden muss, um flexibel auf Herausforderungen eingehen zu können (ebd., 295). Der faktisch qualitativ hochwertigen Ausbildung steht hier ein Berufsbild entgegen, in dem die Fachlichkeit nicht anerkannt wird. Dabei ist die Situation der Erzieher*innen hier gewissermaßen paradox: Mit der Debatte um Kitas als Bildungseinrichtungen geht ein Anspruch auf Professionalisierung der Tätigkeit einher, die Abwertung des Berufsbildes bleibt dabei dennoch bestehen (vgl. Kerber-Clasen 2017).

Bei Amazon gibt es keine Debatten um die Qualifikation der Beschäftigten. Als Arbeitgeber stellt Amazon allerdings in strukturschwachen Regionen Arbeitsplätze

auch für ungelernte Beschäftigte zur Verfügung. Eine Debatte um die Anerkennung einer vorgängigen Ausbildung gibt es auch deswegen nicht. Die Arbeit bei Amazon ist zudem nicht in gleicher Weise vergeschlechtlicht wie der Erzieher*innen-Beruf. In den Arbeitsbedingungen zeigt sich eine Orientierung an einem männlichen Alleinernährer-Modell. So wird Teilzeitarbeit lediglich in einer Variante angeboten, die im Betrieb als „Mutti-Schicht" bezeichnet wird und an der von alleinerziehenden Beschäftigten kritisiert wird, dass das darin erzielte Einkommen nicht zur selbstständigen Existenzsicherung ausreiche. Anerkennung von Qualifikation und Professionalität sowie die Vergeschlechtlichung des Berufsbildes stellen also zwei Merkmale dar, an denen sich eng und lose personenbezogene Dienstleistungen unterscheiden.

Im Zusammenhang mit der Abwertung der Professionalität für eng personenbezogene Dienstleistungen steht auch das Problem der Messbarkeit des Outputs. Während in lose personenbezogenen Dienstleistungen das Arbeitsergebnis meist problemlos zu quantifizieren ist, birgt dies in eng personenbezogenen Dienstleistungen einige Schwierigkeiten. So sieht Nowak am Beispiel von Pflegeberufen die nicht wahrgenommenen Arbeitsleistungen der Beschäftigten unter anderem als Problem der Messbarkeit: Weil Beziehungsgestaltung, die einen großen Anteil an qualitativ hochwertiger Pflege hat, nicht messbar sei, würde sie strukturell unsichtbar. Den aktuellen Professionalisierungstendenzen wohne damit die latente Geringschätzung der nicht-funktionalistischen Anteile der Tätigkeit inne (Nowak 2011, 384). Das bedeutet, dass die Qualität der Beziehungsarbeit mitunter in die Diskussionen um Professionalisierung von Pflegeberufen keinen Eingang findet. Dies lässt sich auch auf andere Bereiche der eng personenbezogenen Dienstleistungsarbeit, wie die Tätigkeiten der Erzieher*innen, übertragen.

In eng personenbezogenen Dienstleistungen lassen sich vor allem die interaktiven Aspekte der Beziehungsarbeit nur schwer erfassen. Was dort messbar ist, sind allerdings die Rahmenbedingungen der Arbeit. Am Beispiel der Kitas bedeutet dies, dass beispielsweise Gruppengröße und Personalschlüssel quantifizierbare Größen sind, die auch Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit der Erzieher*innen haben. Die Qualität der Beziehung von Erzieher*in zu Kindern oder Eltern hingegen ist nicht ohne Weiteres anhand von Kennzahlen zu erheben. Dies erschwert auch die gewerkschaftliche Interessenvertretung im Bereich der eng personenbezogenen Dienstleistungen. Denn die Gewerkschaft muss hier Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen erarbeiten und verteidigen, die dem Arbeitsgegenstand sowie der gesellschaftlichen Relevanz des Bereichs angemessen sind, die aber nicht durchwegs auf quantifizierbaren Daten beruhen.

Anders stellt sich die Situation für die Beschäftigten von Amazon dar. Hier wird das Arbeitsprodukt gemessen und ausgewertet, was in ein technisch ausgefeiltes System der Leistungsüberwachung mündet. So wird die Menge der fertig gestellten Päckchen nicht nur durch ein IT-System erfasst, sondern auch mit früherer Arbeits-

leistung verglichen. Bei sinkender Leistung drohen den Beschäftigten Personalgespräche. Hier führt die Messbarkeit des Outputs analog zur taylorisierten Arbeit in der Industrie zu dem Problem, dass sie genutzt wird, um Beschäftigte unter Druck zu setzen, um die Produktivität zu steigern.

Diese Beispiele verdeutlichen den Unterschied der Charakteristika von Arbeit in eng und lose personenbezogenen Dienstleistungen. Die Unterscheidung kann folgendermaßen visualisiert werden:

	Loser Personenbezug	*Enger Personenbezug*
Entstehung	Hybride Dienstleistung	Kommodifizierte Reproduktionsarbeit
Geschlechtliche Konnotation	Nicht eindeutig	weiblich*
*Kontakt mit Klient*innen*[1)]	Wenig Kontakt	Kontakt zentral
Arbeitsgegenstand	Überwiegend Dinge	Überwiegend Personen
Machtrelation	*Klient*innen* in machtvollerer Position	*Klient*innen* in machtloserer Position
Gesellschaftliche Bewertung der Professionalität	Nicht strukturell abgewertet	Strukturell abgewertet
Messbarkeit	Arbeitsprodukt und Rahmenbedingungen messbar	Nur Rahmenbedingungen messbar

Anmerkung: 1) Für die Tabelle wurde der Begriff „Klient*innen" als Sammelbegriff für die Personengruppen, die Empfänger*innen der jeweiligen Dienstleistungen sind, benutzt.

Die dargestellten Unterschiede zwischen den untersuchten Dienstleistungstätigkeiten verdeutlichen, wie unterschiedlich die Rahmenbedingungen für die beiden untersuchten Organizing-Kampagnen sind. Während die Kampagne in evangelischen Kitas auf die Charakteristika einer eng personenbezogenen Dienstleistungsarbeit eingehen muss, muss die Kampagne bei Amazon den Charakteristika einer lose personenbezogenen Dienstleistung gerecht werden. Dass dies für ver.di mit Schwierigkeiten verbunden ist, lässt sich an Hand von ausgewählten empirischen Forschungsergebnissen meiner Dissertation verdeutlichen.[2]

„Softe" versus „handfeste" Forderungen nach Anerkennung? Die Kampagnen im Vergleich

Wie im Eingangsbeispiel angedeutet, ist die Forderung nach Anerkennung des 'Wertes' der Arbeit eine Argumentationsfigur, die ver.di in Tarifauseinandersetzungen

2 Interviewpartner*innen werden im Folgenden nicht geschlechtlich markiert, da auf Grund der kleinen Fallzahlen eine Anonymisierung anders nicht möglich ist.

wiederholt verwendet. Auch in den Interviews im Kontext der Starke-Kita-Kampagne zeigt sich, dass Anerkennung ein wichtiges Thema ist. Dort wird allerdings ebenfalls klar, dass die Umsetzung der Anerkennungswünsche der Beschäftigten in arbeitspolitische Forderungen für die ver.di-Hauptamtlichen mitunter schwierig ist. Die Erzieher*innen haben dagegen eine klare Vorstellung davon, was zur Anerkennung ihrer Erwerbsarbeit gehört. In der Amazon-Kampagne wird Anerkennung ebenfalls verhandelt. Allerdings liegt der Schwerpunkt für die Amazon-Beschäftigten auf der internen Ebene von Arbeit: Ihnen geht es darum während der Arbeitszeit respektvoll behandelt zu werden und dass ihre Arbeitsleistung anerkannt wird. Dies ist für die ver.di-Hauptamtlichen besser zu greifen. In diesem Kapitel erläutere ich zunächst die Debatte um Anerkennung in der Starke-Kita-Kampagne und anschließend in der Amazon-Kampagne.

Alle von mir befragten ver.di-Hauptamtlichen erwähnen Aufwertung oder Anerkennung als Thema der Erzieher*innen. Ein*e Interviewpartner*in formuliert, dass sich die Wichtigkeit des Berufs auf den Achsen „Gehalt, Wertigkeit und Anerkennung" widerspiegeln müsse. Die Begriffe „Wertigkeit" und „Anerkennung" werden allerdings nicht genauer definiert und erscheinen dadurch unbestimmt. Ein*e weitere*r bemerkt, dass das Hauptthema in allen Kitas immer Respekt und Anerkennung gewesen sei. Insgesamt bleiben die Themen Anerkennung, Aufwertung oder Respekt recht unspezifisch. Lediglich ein*e Befragte*r versucht eine Definition und stellt dabei die Themen der Beschäftigten in der Starke-Kita-Kampagne den Themen aus der Amazon-Kampagne gegenüber:

> Bei der Starke-Kita-Kampagne waren's viel mehr softere Themen. Also Honorierung der Arbeit, auch gesellschaftliche Anerkennung. Auch Arbeitsbelastung, Arbeitsanforderungen steigen. Also Sachen, wo du dann immer erst nochmal reingucken musst und sagst: Was heißt'n das?
> Das war bei Amazon wesentlich handfester. Das waren auch schon so Sachen wie Arbeitsbelastung, aber das konnte man eins zu eins übersetzen [...] Das war sehr viel greifbarer, was Überlastung heißt, was Zeitdruck heißt. [...] Das waren Themen, wo du auch hinterher klar sagen kannst. Besser-schlechter ja-nein.

Die*der Interviewpartner*in stellt hier fest, dass zwar die Themen in beiden Kampagnen zum Teil ähnlich sind, die Themen bei Amazon aber klarer und einfacher in gewerkschaftliche Forderungen übersetzbar gewesen seien als in den Kitas. Hierzu passt auch, dass die Themen der Erzieher*innen als „soft" bezeichnet und den „handfesteren" Themen der Amazon-Beschäftigten gegenübergestellt werden.

Die Einschätzung im Interview, was die Übersetzbarkeit der Themen in gewerkschaftspolitische Forderungen angeht, ist aufschlussreich und entspricht der unterschiedlichen Messbarkeit von Arbeitsergebnissen in eng und lose personenbezogenen Dienstleistungen, wie sie weiter oben dargestellt wurden. So sind Personalschlüssel und Gruppengröße durchaus messbare Faktoren, die die Arbeitsbelastung der

Erzieher*innen beeinflussen. Beides sind aber Rahmenbedingungen, die sich nicht eins zu eins in einem messbaren Arbeitsergebnis niederschlagen. Dies scheint der*die Interviewpartner*in nicht ausreichend berücksichtigt zu haben, so dass sich eine Diskrepanz ergibt zwischen der Ähnlichkeit der Themen in beiden Kampagnen und der Bewertung als handfest oder unbestimmt.

Der Schwerpunkt in der Starke-Kita-Kampagne ist vor allem die gesellschaftliche Anerkennung des Erzieher*innen-Berufs sowie dessen Honorierung. Dieser Fokus auf die gesellschaftspolitische Ebene lässt sich durch die gesellschaftliche Entwicklung des Berufsbildes erklären. Hier steht auf der einen Seite eine Dequalifizierung durch die Aberkennung der Professionalität sowie durch die Erwartung, dass die Erzieher*innen nebenbei fachfremde Tätigkeiten erledigen. Im Kontrast dazu stehen auf der anderen Seite neue Arbeitsanforderungen, die sich aus der gesellschaftlichen Debatte um Kitas als Bildungsorte ergeben (vgl. Kerber-Clasen 2017).

Während die ver.di-Hauptamtlichen Facetten von gesellschaftlicher Geringschätzung des Erzieher*innen-Berufs zwar benennen, Anerkennung als gewerkschaftspolitische Forderung aber nicht füllen können, haben die interviewten Erzieher*innen hier durchaus konkrete Vorstellungen. Ein*e Beschäftigte definiert exemplarisch:

> Naja, die Anerkennung. Ich mein das aber gar nicht in Geld [...] Was ist es denn? Ich überlege woran ich das festmachen würde: Bessere Ausstattung, Sachen die funktionieren, der Hausmeister der kommt. Dass ich nicht Birnen reinschrauben muss. [...] Stattdessen muss man auf's Geld gucken. Also ein größeres Budget. Und eine Leichtigkeit in der Entscheidungsfindung dafür wo das Geld hin kommt. Und eine höhere Solidarität, weniger Kontrolle, weniger Listen, die hass ich.

Die zitierte Definition von Anerkennung deckt den Kern der Anerkennungsforderungen der Erzieher*innen ab, die sich auch in anderen Interviews wiederfinden. Gehaltserhöhung wird nicht als Anerkennungsthema benannt. Dafür spielt die funktionierende Ausstattung der Kita eine Rolle, keine fachfremden Tätigkeiten ausüben zu müssen, ein größeres Budget zur Verfügung zu haben, höhere Solidarität und weniger Kontrollen zu haben. Zudem kann die fehlende Anerkennung der Fachlichkeit der Erzieher*innen als Anerkennungsthema aus anderen Interviews ergänzt werden. Zum Themenbereich der Abwertung der Fachlichkeit gehört auch, dass Erzieher*innen ihre Qualifikation durch Geringschätzung und das Einführen von Kurzzeitausbildungen abgewertet sehen.

In den Interviews zeichnet sich somit ein klares Bild ab, was die Erzieher*innen mit Anerkennung in Verbindung bringen. Darin spiegelt sich eine Mischung aus erwerbsarbeitsbezogenen und gesellschaftlichen Themen wider. Dies lässt sich am Beispiel des Budgets veranschaulichen. Die Erzieher*innen verhandeln durchaus monetäre Aspekte unter dem Thema der Anerkennung. Diese beziehen sich allerdings nicht auf ihr Gehalt, sondern auf Budget und Ausstattung der Kitas, die ihre Arbeitsbedingungen beeinflussen. Beide Aspekte stellen Faktoren der internen Dimension

der Soziabilität von Arbeit dar. Dabei bedient die Frage nach dem Budget für Kitas auch Aspekte der gesellschaftlich-politischen Dimension von Soziabilität, da die Entscheidung über die Höhe des Budgets in politischen Gremien verhandelt wird.

Beide Dimensionen scheinen für die Gewerkschaft nicht einfach zu greifen zu sein. Die Themen, die benannt werden, sind zum Teil nicht einfach gewerkschaftspolitisch oder tarifvertraglich umsetzbar, dennoch stellen sie sich nicht so abstrakt dar, wie die Schilderungen in den Interviews mit den gewerkschaftlichen Hauptamtlichen es vermuten lassen. Die Erzieher*innen konkretisieren damit arbeitsinhaltliche (Belastungs-)Faktoren, die auf Grund der schwierigen Quantifizierbarkeit des Arbeitsoutputs zunächst nicht leicht zu identifizieren sind.

Die Erzieher*innen begründen ihre arbeitspolitischen Forderungen überdies aus ihrem Arbeitsinhalt heraus. Dies geschieht, weil ihr Arbeitsinhalt als eng personenbezogene Dienstleistung sorgender Natur ist und die Beschäftigten sich sowohl der gesellschaftlichen Relevanz ihrer Tätigkeit durchaus bewusst sind als auch der Wichtigkeit für die individuellen Kinder. Die Erzieher*innen stellen damit das menschliche Prekärsein in den Mittelpunkt: Weil die Sorge um und die Entwicklungsbegleitung von Kindern in den Kitas zentral ist, werden hieraus Forderungen generiert. Mit Lorey gesprochen, agieren die Erzieher*innen in der Aufstellung ihrer Forderungen nicht als autonome Wesen, sondern in ihren Beziehungen zueinander und zu den Kindern. Um die Forderungen in ihrer Eigenlogik zu verstehen, muss also der Arbeitsinhalt einbezogen werden. Dies ist ver.di im Fall der Starke-Kita-Kampagne nicht geglückt.

Im Gegensatz dazu scheint die mangelnde Anerkennung, die mit einer Arbeitsüberlastung bei Amazon zusammenhängt, für die hauptamtlichen Interviewpartner*innen eher greifbar zu sein. Sie bewegen sich dabei weitestgehend in einer innerbetrieblichen Logik, die auch ohne die Komponente der gesellschaftlichen Geringschätzung verstanden werden kann.

Bei Amazon ergeben sich die Forderungen stärker aus den Arbeitsbedingungen der individuellen Beschäftigten und nicht so sehr aus ihrer Eingebundenheit in soziale Strukturen. So wird weniger Überwachung der Arbeitsleistung gefordert, wie sie durch die Messung mittels Handscannern geschieht. Deren Auswertung führt bei unterdurchschnittlicher Leistung zu sogenannten Feedbackgesprächen, die mit einer impliziten Drohung einhergehen, den Arbeitsplatz zu verlieren. Auch wird von den Amazon-Beschäftigten eingefordert, dass Amazon das eigene System der symbolischen Anerkennung konsequent verfolgt. So kritisierte ein*e Interviewpartner*in, dass er*sie bei einem Dienstjubiläum nicht das entsprechende Badge bekommen hatte. Ein*e andere*r bemerkt, dass es weniger direkte Wertschätzung durch das mittlere Management gebe, als früher.

Obwohl auch diese Beispiele für die ver.di-Hauptamtlichen keine alltäglichen Herausforderungen sind, scheinen sie deutlich leichter übersetzbar zu sein. Insbesondere

das System der symbolischen Wertschätzung, bei gleichzeitiger Überwachung und impliziter Drohung, wurde von den ver.di-Hauptamtlichen gut analysiert.

Insgesamt zeigt sich, dass die Themen der eng personenbezogenen Dienstleistungsarbeit der Erzieher*innen in den Organizing-Kampagnen weniger gut durch ver.di repräsentiert werden konnten als die der lose personenbezogenen Dienstleistungsarbeit bei Amazon. Dass individuelle Arbeitsbedingungen für ver.di leichter zu verhandeln sind als solche, die eine starke fürsorgliche Komponente aufweisen, legt nahe, dass die Gewerkschaft implizit einen Fokus auf Maßgaben legt, die aus dem Industrialismus stammen.

Bezieht ver.di die Reproduktionssphäre mit ein?

Neben der Frage, ob und wie die Themen der Beschäftigten für die ver.di-Hauptamtlichen in gewerkschaftspolitische Forderungen übersetzbar waren, ist auch relevant, ob ver.di in den Organizing-Kampagnen die geschlechtliche Segregation von Arbeit begreifen kann und hier insbesondere auch die Reproduktionssphäre einbezieht. Meine Untersuchung hat gezeigt, dass Reproduktionsarbeit für die ver.di-Hauptamtlichen kaum eine Rolle gespielt hat und implizite Bilder, die mit einer Abwertung von Reproduktionsarbeit einhergehen, bemüht wurden. Dies wird im Folgenden ausgeführt.

Reproduktionsarbeit und die Lebensumstände der Beschäftigten sind in den Organizing-Kampagnen kaum in Analysen und Strategien von ver.di eingeflossen. So kann eine*r der Hauptamtlichen beispielsweise nicht benennen, ob etwa die Erzieher*innen Sorgeverantwortung für eigene Kinder hatten. Am meisten reflektiert ein*e zweite*r Interviewpartner*in Reproduktionsarbeit. Es habe in der Kampagne „Starke Kita" den Versuch gegeben, während der Aktiven-Treffen der Erzieher*innen Kinderbetreuung zu organisieren, dies hätten die ver.di-Hauptamtlichen allerdings nicht etablieren können. Grund sei die kurze Laufzeit der Kampagne gewesen. Auch über die Situation von Alleinerziehenden spricht in den Interviews mit den Hauptamtlichen nur diese Interviewperson. Er*sie berichtet, dass alle Erzieher*innen eigene Kinder hatten und einige alleinerziehend waren, und erkennt den Stress an, den diese Lebenssituation mit sich bringt – ohne dies jedoch zu bewerten: „ob's gut oder schlecht vereinbar ist, weiß ich nicht. Aber es ist, glaub ich, einfach normal gewesen". Aus dieser Interviewpassage spricht die Normalität von Vereinbarungsleistungen trotz der teilweise widersprüchlichen Anforderungen aus der Erwerbs- und Reproduktionssphäre.

Der*die Interviewte reflektiert aber auch, dass eine weitere Fassung des Care-Bereichs während der Kampagne „Starke Kita" nicht stattgefunden habe: „So diesen Care-Bereich irgendwie größer zu fassen, das haben wir damals noch nicht gemacht. War auch nicht so Thema". Er*sie spielt hier auf eine Auseinandersetzung im Sinne des

Konzepts der Care Revolution an, in der Reproduktionsarbeit in gesellschaftlichen Zusammenhängen analysiert und auf strukturelle Schwierigkeiten und institutionalisierte Unvereinbarkeiten hingewiesen wird (vgl. Winker 2011). Der*die Befragte stellt hier die Ausnahme unter den interviewten Hauptamtlichen dar. Kein anderes Interview enthält eine ähnliche Reflexion zur Vereinbarkeit von Reproduktions- und Erwerbsarbeit.

Dabei zeigen auch zwei andere befragte Hauptamtliche ein Problembewusstsein. Sie verbinden aber in gewisser Weise eine Abwertung der Reproduktionsarbeit damit. So beschreibt eine Interviewperson, dass in den Kitas Thema gewesen sei, dass mit dem eigenen Gehalt keine Familie ernährt werden könne. Er*Sie schränkt aber ein:

> Aber mit diesem Familie-Ernähren, das kam eigentlich eher von denen, die jung im Beruf waren und keine Verpflichtungen hatten. [...] [Die] Theorie wär halt, dass die [sich] auch häufig logischer Weise dadurch, dass da noch keine Kinder waren, alleine finanziert haben. Und dann das schwerer vorstellbar ist, als bei denen die in der Praxis waren wo es dann [...] noch n Partner/Partnerin dazu gab und du das dann aufteilen kannst.

Hier wird eine Kleinfamilienstruktur als gegeben vorausgesetzt und damit Vereinbarkeitsprobleme z.B. von Alleinerziehenden ausgeblendet. Erzieher*innen können nach dieser Interpretation Familie nur innerhalb einer Partner*innenschaft verwirklichen, in der ihnen der Platz als Zuverdiener*innen angewiesen wird.

Auch ein*e weitere*r Hauptamtliche*r blendet die Situation von Menschen mit Reproduktion-Verantwortung aus und zieht hierzu das Beispiel Amazon heran. Er*sie beschreibt die Arbeit dort als fast beamtenmäßig, weil man im Schichtsystem zuverlässig wissen könne, wann man arbeiten müsse. Das mache das Leben extrem planbar. Dasselbe Schichtsystem sei aber auch der Grund, warum private Reproduktionsarbeit „dann irgendjemand anderes aus der Familie" übernehmen müsse. Auch diese Voraussetzung einer anderen Person, auf deren Arbeitskraft für die Reproduktionsarbeit zugegriffen werden kann, geht von einer häuslichen Arbeitsteilung aus, die nicht für alle Beschäftigten Realität sein kann.

In den zitierten Interviewpassagen wird Reproduktionsarbeit unsichtbar gemacht und damit abgewertet. Während die eine Interviewperson den Erzieher*innen den Platz als Zuverdiener*innen anweist, lagert die andere Reproduktionsarbeit für die Amazon-Beschäftigten auf andere Familienmitglieder aus. Beide gehen in ihren Aussagen implizit von einem Kleinfamilienkonzept aus, in dem jeweils noch andere Personen für Erwerbsarbeit oder Reproduktionsarbeit zur Verfügung stehen.

Die Gewerkschaftssekretär*innen haben sich also überwiegend nicht mit Schwierigkeiten beschäftigt, die aus der Vereinbarung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit entspringen, und konnten diese auch nicht in die Konzeptionierung der Kampagnen einbeziehen. Dabei ist die Frage nach der Verantwortung für Reproduktionsarbeit zentral für die gewerkschaftliche Mobilisierbarkeit der Beschäftigten und ihre Möglichkeiten, zeitliche Ressourcen für das Engagement bei ver.di zur Verfügung zu

stellen. In beiden untersuchten Kampagnen schildern die Beschäftigten, dass ihre Lebensumstände jenseits ihrer Erwerbsarbeit großen Einfluss darauf haben, was sie von ihrer Erwerbsarbeit erwarteten und welchen Zwängen sie unterliegen[3].

Fazit: Sorge für und um Andere als Leerstelle in Organizing-Kampagnen

In meiner Studie zeigt sich, dass der Arbeitsbegriff, den ver.di bei den untersuchten Organizing-Kampagnen zu Grunde legt, kaum auf die Charakteristika eingeht, die insbesondere eng personenbezogene Dienstleistungen auszeichnen. Darüber hinaus wird die Reproduktionssphäre weitgehend ausgeblendet und nicht als strukturelle Komponente u.a. für die Mobilisierbarkeit der Beschäftigten in die Kampagnen einbezogen. Dies führt zur Fortschreibung der in der feministischen Forschung vielfach kritisierten Ausblendung weiblich* konnotierter Lebensentwürfe (u.a. Becker-Schmidt/Krüger 2009), da sowohl die Berufsfelder der eng personenbezogenen Dienstleistungen überwiegend sogenannte Frauen*berufe sind als auch Reproduktionsarbeit nach wie vor überwiegend durch Frauen* ausgeführt wird.

In meiner Untersuchung konnte ich an die langjährigen Erfahrungen der feministischen Sozialforschung anknüpfen. Darin wird das Verhältnis von Reproduktions- und Erwerbsarbeit in ihrer Wechselseitigkeit untersucht (u.a. Kurz-Scherf 2005; Becker-Schmidt 2003). Auch die gewerkschaftlichen Arbeitskämpfe, Voraussetzungen ihrer Machtentfaltung (u.a. AK Strategic Unionism 2013) und – verhältnismäßig neu – Arbeitskämpfe in eng personenbezogenen Dienstleistungen (Artus u.a. 2017) sind wichtige Anknüpfungspunkte für meine Untersuchung.

Über die bisherige Forschung geht mein Beitrag an den Stellen hinaus, an denen ich konzeptionell die Unterscheidung in eng und lose personenbezogene Dienstleistungen vornehme. Diese Unterscheidung ermöglicht mir, die Ergebnisse in Bezug auf die Charakteristika der jeweiligen Tätigkeiten einzuordnen. Auch die Perspektive auf Menschen als soziale Wesen und nicht als autonome, unabhängige Individuen, die in Loreys Konzept von Prekärsein zentral ist, ermöglicht insbesondere den Blick auf die Sorge für und um Andere, was in vielen Bereichen der eng personenbezogenen Dienstleistung zentral ist. Durch die Verwendung des Soziabilitäts-Ansatzes kann Arbeit genau in dieser Verwobenheit menschlicher Leben analysiert werden und in den verschiedenen Bedeutungsebenen erfasst werden. Beispielsweise kann dadurch gezeigt werden, dass die Argumentation der interviewten Erzieher*innen, die sich bessere Arbeitsbedingungen wünschen, dies aber mit der Relevanz des Berufes begründen, beziehungsweise mit dem Wohl der ihnen anvertrauten Kinder, keine naive Haltung ist. Vielmehr argumentieren die Erzieher*innen als soziale Wesen, die einen

3 Auch dieser Punkt wird ausführlich diskutiert in Strehl 2019, 160ff, 181ff.

Weg zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen aufzeigen wollen, der nicht nur ihnen persönlich, sondern allen Beteiligten dienen würde.

Wenn ver.di es in zukünftigen Kampagnen schafft, die hier aufgezeigten Leerstellen zu füllen, könnte das für die Entwicklung der Gewerkschaft relevant sein. Für ver.di sind diese Leerstellen auch deswegen problematisch, weil so die Herausforderungen, die in eng personenbezogenen Dienstleistungen eine Rolle spielen, nicht gut in gewerkschaftliche Forderungen übersetzt werden können und daher kaum Eingang in gewerkschaftliche Arbeitskämpfe finden. Außerdem können Frauen* nicht passgenau als gewerkschaftliche Zielgruppe angesprochen werden. In Anlehnung an Lorey könnte auch gesagt werden, dass ver.di Schwierigkeiten damit hat, Menschen als gesellschaftliche und aufeinander angewiesene Wesen zu begreifen und stattdessen imaginierte autonome und souveräne Individuen anspricht. Damit wird die Zielgruppe gewerkschaftlicher Mobilisierung aber auf diejenigen verengt, die die Ressourcen haben, frei von Reproduktionsarbeit einem Normalarbeitsverhältnis nachzugehen.

Soll dies geändert werden, müsste ver.di verstärkt die Reproduktionssphäre und die Eingebundenheit der Beschäftigten in wechselseitige Abhängigkeitsverhältnisse analytisch einbeziehen. Auch eine Analyse der Charakteristika verschiedener Dienstleistungsbereiche könnte gewerkschaftlich sinnvoll sein, um eine passgenaue Ansprache der Beschäftigten zu ermöglichen.

Literatur

Arbeitskreis Strategic Unionism, 2013: Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven. Frankfurt a.M./New York, 345-375.

Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang, 2017: Die aktuellen Kämpfe um Sorge-Arbeit. Zur Einleitung. In: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg, 7-31.

Aulenbacher, Brigitte, 2009: Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M., 65-77.

Becker-Schmidt, Regina, 2003: Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. In: Freie Universität Berlin: gender...politik... online, Juli 2003. Berlin, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf (Download: 14.05.2018).

Becker-Schmidt, Regina/Krüger, Helga, 2009: Krisenherde in gegenwärtigen Sozialgefügen: Asymmetrische Arbeits- und Geschlechterverhältnisse. Vernachlässigte Sphären gesellschaftlicher Reproduktion. In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster, 12-41.

Bieber, Daniel/Geiger, Manfred, 2014: Personenbezogene Dienstleistungen in komplexen Dienstleistungssystemen – eine erste Annäherung. In: Bieber, Daniel/Geiger, Manfred (Hg.): Personenbezogene Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. Anwendungsfeld „Seltene Krankheiten". Wiesbaden, 9-49.

Boewe, Jörn/Schulten, Johannes, 2015: Der Lange Kampf der Amazon-Beschäftigten. Labor des Widerstands: Gewerkschaftliche Organisierung im Onlinehandel. Berlin.

Butler, Judith, 2009: Precarious Life, Grievable Life. In: Butler, Judith (Hg.): Frames of War. When Is Life Grievable? London/New York, 1-32.

–, 2012: Gefährdetes Leben. Politische Essays. 3. Aufl. Frankfurt a.M.

Castel, Robert, 2009: Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M., 21-34.

Dörre, Klaus, 2009: Prekarität im Finanzmarkt-Kapitalismus. In: Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt a.M., 35-64.

Geiger, Manfred, 2014: Die wachsende Bedeutung von personenbezogenen Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. In: Bieber, Daniel/Geiger, Manfred (Hg.): Personenbezogene Dienstleistungen im Kontext komplexer Wertschöpfung. Anwendungsfeld „Seltene Krankheiten". Wiesbaden, 51-84.

Janczyk, Stefanie,2005: Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits-)Gesellschaft. In: Ingrid, Kurz-Scherf/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, 104-122.

Kerber-Clasen, Stefan, 2017: Umkämpfte Reformen im Kita-Bereich. Veränderte Arbeitsprozesse, alltägliche Aushandlungen und Streiks von Kita-Fachkräften. Baden-Baden.

Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: „Arbeit neu denken, erforschen, gestalten". Ein feministisches Projekt. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Münster, 15-35.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Wissenschaft und Praxis im Dialog. Ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft, Bd. 4. Münster, 69-85.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2014: Autonomie, Angewiesenheit, Emanzipation – Soziable Arbeit als Leitbild zukunftsfähiger Arbeitsforschung. In: Jung, Tina/Lieb, Anja/Reusch, Marie (Hg.): In Arbeit: Emanzipation. Münster, 99-115.

Lorey, Isabell, 2012: Die Regierung der Prekären. Wien/Berlin.

Motakef, Mona, 2015: Prekarisierung. Bielefeld.

Nowak, Iris, 2011: Fürsorgliche Praxis als prekäre Lohnarbeit. Fragen zu den Erfahrungen der Beschäftigten. In: Das Argument, 292 (3), 381-391.

Ostendorf, Helga, 2016: Durchlässigkeit in die Sackgasse? Bildungschancen von Erzieher_innen. Hg. v. der Friedrich-Ebert-Stiftung. Durchlässigkeit in die Sackgasse? Berlin, https://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/12496.pdf (Download: 07.02.2020).

Rabe-Kleberg, Ursula, 1996: Professionalität und Geschlechterverhältnis. Oder: Was ist „semi" an traditionellen Frauenberufen? In: Combe, Arno/Helsper, Werner (Hg.):

Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt a.M., 276-302.

Scheele, Alexandra, 2009: Jenseits von Erwerbsarbeit? Oder: Ein neuer Versuch, die richtigen Fragen zu finden. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra: Feminismus: Kritik und Intervention. Münster, 180.195.

Strehl, Carmen, 2019: „Her mit dem schönen Leben" oder doch nur „Gute Arbeit"? Eine Untersuchung von Arbeitsbegriffen im Kontext beschäftigtenorientierter Instrumente der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Marburg, https://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2020/0152/pdf/dcs.pdf.

Tronto, Joan C., 2013: Caring Democracy. Markets, Equality, and Justice. New York/London.

Ver.di, 2019: Wir sind es wert! Dran bleiben. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder wollen an der guten Wirtschaftsentwicklung teilhaben!, Berlin, https://wir-sind-es-wert.verdi.de/ (Download: 20.09.19).

Winker, Gabriele, 2011: Soziale Reproduktion in der Krise. Care Revolution als Perspektive. In: Das Argument: Care – eine feministische Kritik der politischen Ökonomie?, 292 (3), 333-344.

Jule Elena Westerheide

„Man war doch Einzelkämpfer hier" – Kollektivierung der Arbeitskonflikte von Sekretärinnen in informellen Netzwerken?

1. Sekretärinnen als Berufsgruppe mit geringem Mobilisierungspotential

Als Angestellte im öffentlichen Dienst und weibliche Beschäftigte vereinen Sekretärinnen Merkmale von Beschäftigtengruppen mit äußerst geringem Mobilisierungspotential (Frerichs u.a. 1989; Kadritzke 2004; Haipeter 2016). Tatsächlich erwies sich die Sekretariatsarbeit bislang nicht als Keimzelle interessenpolitisch aktiver Angestellter, denn größere Arbeitskonflikte dieser Berufsgruppe oder Beteiligungen an Tarifstreits waren in Deutschland bis vor Kurzem nicht bekannt. Sekretariatsarbeit wird seit der Ausweitung unternehmensbezogener Dienstleistungen im Zuge der Industrialisierung fast ausschließlich von weiblichen Angestellten[1] gestemmt (Benet 1972; Lowe 1987) und ist als feminisierter Dienstleistungsberuf ein Prototyp frauentypischer Beschäftigung. Denn die Tätigkeit umfasst arbeitsinhaltlich vorwiegend dienende Tätigkeiten (vgl. Holtgrewe 1989, 76ff) und zeichnet sich nicht zuletzt durch Charakteristika eines *female ghetto* aus, wie schlechte Aufstiegschancen und unterdurchschnittliche Entlohnung (Truss u.a. 2013). Bemerkenswert sind daher die jüngst entstandenen Arbeitskonflikte der Sekretärinnen, die im Schatten der normierten Konfliktarenen der Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst und ihrer betrieblichen Anpassung durch Personalräte stattfinden. Von Seiten dieser Beschäftigtengruppe wird neuerdings insbesondere an Universitäten die mangelnde materielle Anerkennung für gestiegene Leistungsanforderungen beanstandet (Westerheide/Kleemann 2017).

---

1 Schon bei der nicht nach Tätigkeitsbereichen differenzierten Kategorie 'Verwaltungsangestellte an Hochschulen' sind im Jahre 2017 76% der Beschäftigten weiblich (Statistisches Bundesamt 2017), die Quote bei Sekretärinnen wird auf deutlich über 90 % geschätzt. Für das Jahr 1997 wurde zuletzt erhoben, dass die Tätigkeit zu ca. 98 % von Frauen verrichtet wird (OECD 1998, S. 52f). Deshalb wird im Folgenden ausschließlich die weibliche Form verwendet.

Anlass zu Arbeitskonflikten[2] bietet aktuell die forcierte Ökonomisierung des öffentlichen Diensts (Bogumil u.a. 2013): Die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten nehmen wegen der Maßgabe des Personalabbaus quantitativ und wegen Tätigkeitsbereichsausweitungen auch qualitativ zu. Konkret wird die betriebshierarchische Unter- und Zuordnung zu einer/m Vorgesetzten im Vorzimmersekretariat als gängige Form der Arbeitsorganisation erweitert und ersetzt durch Bereichssekretariate, in denen gleich mehrere Dienstvorgesetzte auf eine Sekretärin zugreifen. Diese arbeitsorganisatorische Umstrukturierung bedingt, dass weder ein täglicher Kontakt zu Kolleginnen entsteht, noch ein direkter Umgang mit den Vorgesetzten bestehen bleibt. Zusätzlich verlangen Digitalisierung, Dezentralisierungen in der Verwaltung und universitätsspezifisch die Zunahme von Drittmittelprojekten, neue Rechts-, Fremdsprachen-, IT- und Buchhaltungskenntnisse, für deren Erlernung langjähriges Erfahrungswissen von Nöten ist und nur geringe organisationale Unterstützung mittels Weiterbildungsangeboten besteht. Gleichzeitig stagniert die Entlohnung (Blättel-Mink 2014; Banscherus u.a. 2017), was sich im tarifgebundenen öffentlichen Dienst im Wesentlichen in der ausbleibenden Höhergruppierung ausdrückt: Sekretärinnen sind überwiegend in den unteren Entgeltgruppen (4-8) in den gültigen Tarifverträgen (TV-L/TV-ÖD) eingruppiert. Eine geschlechterdifferente Leistungsbewertung auf Organisationsebene wird dafür als eine der Ursachen angeführt, da eine unterschiedliche Eingruppierung trotz gleichwertiger Arbeit vorläge (Dröge u.a. 2008; Klammer u.a. 2018; Wilz 2008). Durch diese Diskrepanz und ein verschärftes Lohn-Leistungsverhältnis ist das Leistungsgerechtigkeitsempfinden der Sekretärinnen verletzt und wird zunehmend als Lohnforderung artikuliert.

Interessenpolitisch wählen einige Sekretärinnen bislang vornehmlich die Strategie, über individuelle Anträge auf tarifgerechte Entlohnung eine Höhergruppierung auf Basis einer Neubewertung ihres Arbeitsplatzes zu erwirken – eine Folge der verbetrieblichten Aushandlungsverfahren im Rahmen der Tarifverträge (Schmierl 2018; Matuschek 2010). Ohne unterstützende Beratung durch Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte scheitern diese Anträge allerdings regelmäßig (Westerheide 2019). Zunehmend entstehen an Universitäten jedoch Sekretariatsnetzwerke, Arbeitskreise und Gewerkschaftsinitiativen, die einen Austausch der Statusgruppe über jene Höhergruppierungsanträge ermöglichen. Als informelle Vertretungsorgane nehmen diese unterschiedliche Funktionen an, die nicht alle die stete Hoffnung der Arbeitssoziologie (Heiden 2014, 19) auf Kollektivierung der Arbeitskonflikte um tarif- und gendergerechte Leistungsbewertung bedienen, sondern auch andere Anlässe für Arbeitsunzufriedenheit und Arbeitskonflikte in der täglichen Arbeitsaus-

2 In Anlehnung an Heiden (2014, 25-42) verstehe ich Arbeitskonflikte zwar als Interessenkonflikt, der sich jedoch auch individualisiert oder veralltäglicht, also nicht nur als manifester kollektiver Arbeitskampf ausdrücken kann.

führung aufgreifen, wie die beschriebene soziale Isolation am Arbeitsplatz, ständige Arbeitsunterbrechungen und mangelhafte Weiterbildungsmöglichkeiten.

Der vorliegende Beitrag stellt am Fallbeispiel[3] der um Lohngerechtigkeit ringenden Sekretärinnen an deutschen Universitäten die aktuellen weiblichen Arbeits- und Anerkennungskonflikte im öffentlichen Dienst dar, um für oftmals unsichtbare Arbeitskonflikte von unteren weiblichen Angestellten im öffentlichen Dienst zu sensibilisieren und Kollektivierungspotentiale und -hemmnisse auszuloten. Im Zentrum steht dabei die Frage, inwiefern sich die interessenpolitische Strategie der Höhergruppierung auf der einen Seite mit dem Zusammenschluss in Sekretariatsnetzwerken auf der anderen Seite ergänzen und inwiefern darin die Anspruchsmuster und Gerechtigkeitsideale der Sekretärinnen aufgegriffen werden. Welche Motive verfolgen die partizipierenden Sekretärinnen? Welche Ziele verfolgen die informellen Netzwerke und sind sie ein geeigneter Kollektivierungsansatz, um die bislang maßgeblich individuellen Überwindungsversuche der vorherrschenden geschlechterdifferenten Leistungsbewertung zu unterstützen?

Gerade angesichts der „Verbetrieblichung von Aushandlungsverfahren" der Entgelte und Entgeltgruppen (Schmierl 2018, 523) sowie der Individualisierung von Arbeitskonflikten im Rahmen von Leistungspolitik (Kratzer u.a. 2008) – Tendenzen, die die jeweilige Durchsetzungsmacht[4] schwächen – sind Kollektivierungsansätze auch jenseits der institutionalisierten interessenpolitischen Strukturen bei schwach vertretenen Beschäftigtengruppen von gewerkschaftlichem und arbeitspolitischem Interesse. In Zeiten einer rigiden Personalkostendeckelung berühren die Höhergruppierungsanträge mit ihren Entgeltforderungen den harten Kern konfligierender organisationaler Interessen und sollen daher im Zentrum der Analyse der Entsprechung von subjektiven Erwartungen und Kollektivierungsform stehen.

Im Folgenden werden zunächst die Ansprüche und Orientierungen der Sekretärinnen beleuchtet und analysiert, inwiefern sie auf individuelles interessenpolitisches Handeln und/oder Vernetzungsansätze zielen (Abschnitt 2). Daraufhin werden die

---

3 Die zugrundeliegenden Daten entstammen einem laufenden Dissertationsprojekt zur organisationalen Leistungsbewertung von Sekretariatsarbeit mit multiperspektivisch qualitativem Forschungsdesgin. Bislang liegen 36 leitfadengestützte Interviews mit Sekretärinnen vornehmlich aus Hochschulen vor, sowie ExpertInneninterviews mit Gleichstellungsbeauftragten, Personalrätinnen und Netzwerksvorständen. Weiterhin stützen Beobachtungsdaten von Vernetzungstreffen, Dokumentenanalyse von Homepages, Stellungnahmen und betriebliche Arbeitsplatzbeschreibungen im Abgleich mit den wenigen Studien über diese Beschäftigtengruppe (Banscherus et al. 2009, 2017; Pringle 2013; Truss et al. 2009, 2013) die Analyse.

4 An dieser Stelle wird auf die nach wie vor lebendige Einsicht zurückgegriffen, dass der Kampf um den Arbeitslohn eine *Frage der Durchsetzungsmacht* ist und „...von dem relativen Gewicht ab[hängt], das der Druck des Kapitals von der einen Seite, der Widerstand der Arbeiter von der anderen Seite in die Waagschale wirft." (Marx 1968 [1890], 545).

heterogenen informellen Netzwerke an Hochschulen in ihrer Struktur, Verbreitung und Institutionalisierung vorgestellt (Abschnitt 3.1), deren wesentliche Zielsetzungen und ein immanenter Funktionswandel erörtert (Abschnitt 3.2) und die leitende Frage nach der Dienlichkeit als Kollektivierungsansatz der Arbeitskonflikte der Sekretärinnen beantwortet (Abschnitt 3.3). Ein Fazit problematisiert den Spagat zwischen den Anliegen nach organisationaler Anerkennung und Entgeltforderungen auf Organisationsebene und schließt mit einem Ausblick auf eine entstehende bundesweite Vernetzung, die explizit die geschlechtsdiskriminierende Dimension der individualisierten Leistungsbewertung adressiert.

2. Anspruchsmuster an Arbeit und Gerechtigkeit münden in interessenpolitisches Handeln

Dieser Beitrag stützt sich auf den empirischen Befund, dass das Aufbrechen der betrieblichen Stellung der Sekretärin von Vorzimmerdame zur sachkundigen selbstständigen Bürokraft und die Verschärfung der Leistungsanforderungen bei gleichzeitiger Stagnation der Lohnhöhe aktuell die ambivalenten Grundlagen für die Mobilisierung und das interessenpolitische Handeln der Sekretärinnen schafft: Erstens wird dadurch das Leistungsgerechtigkeitsempfinden der Sekretärinnen verletzt, was zu einer neuen Bereitschaft Einspruch zu erheben führt; und zweitens entstehen durch die Erosion des vergeschlechtlichten Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Vorgesetzen und Sekretärinnen Handlungsspielräume für interessenpolitische Vernetzung – bedingt durch geringere unmittelbare Kontrolle durch den Vorgesetzten wegen räumlicher und arbeitsorganisatorischer Trennung. Diese begünstigt auch die Auflösung der Arbeitseinheit 'Lehrstuhl' und die Identifikation mit der eigenen Statusgruppe (Westerheide 2020). So legen die Rationalisierung und Entpersonalisierung der Sekretariatsarbeit strukturell und unbeabsichtigt Mobilisierungspotentiale frei.

Studien, die normative Impulse für interessenpolitische Aktivitäten diverser Beschäftigtengruppen ausloten (etwa Haipeter 2016; WSI-Mitteilungen 2016) sind zahlreich, unterschieden wird dabei meist in Rationalitäts- und Gerechtigkeitsansprüche. Tätigkeitsbezogene Geschlechterdifferenzierungen bleiben dabei allerdings weitestgehend unbeachtet (vgl. Notz 2019), genauso wie die Frage nach dem Zusammenhang der interessenpolitischen Anspruchsmuster mit den individuellen und/oder kollektiven Formen der Arbeitskonflikte, was im Folgenden geleistet werden soll.

2.1 „Ich sach' immer, die höchste Form der Wertschätzung geht auf meinem Konto ein" – Motive individuellen interessenpolitischen Handelns

Ausnahmslos alle Sekretärinnen des Samples weisen ein hohes Leistungsbewusstsein auf, welches deutlich über die Rolle der Zuarbeiterin hinausweist: Als Leistungs-

trägerinnen im organisationalen Gefüge sind sie überzeugt von ihrer Unersetzbarkeit. Die wahrgenommene Zunahme der Leistungsanforderungen befeuert dieses grundsätzlich positive Selbstverständnis, welches nicht unbedingt kritisch gegen die Betriebshierarchie und den Gewährleistungscharakter der Sekretariatsarbeit (vgl. Holtgrewe 1997) gewendet wird, aber eine Anspruchshaltung an Wertschätzung begründet. Im Sample hat sich die Idee der Leistungsgerechtigkeit als zentraler Gerechtigkeitsanspruch herausgestellt.[5] Ihre Dominanz entspricht dem konsensualen Befund, dass heutzutage Leistungsgerechtigkeit eine, wenn nicht gar die zentrale Anspruchsdimension von lohnabhängig Beschäftigten darstellt (Dubet 2008). Mit der Gewissheit über die eigene Leistungsfähigkeit und Leistungserbringung geht die Überzeugung von einem *möglichen* Entsprechungsverhältnis zwischen erbrachten Leistungen und ihrer organisationalen materiellen Anerkennung einher („Äquivalenzerwartung", Faßauer 2008, 94), während gleichzeitig festgestellt wird, dass diese Entsprechung ausbleibt. Das subjektive Urteil über eine inadäquate Anerkennung, also über ein erhebliches Missverhältnis zwischen Lohn und Leistung, verletzt das Gerechtigkeitsideal der Beschäftigten maßgeblich und wird zum zentralen Impuls, um Einspruch zu erheben.

Da die *individuelle* Leistung maßgebliche Bezugsgröße für den erwarteten Gegenwert ist und ideelle Anerkennung als nicht (mehr) ausreichend erlebt wird, ist der Schritt naheliegend, individuell um Entgelterhöhung zu streiten. In manchen Fällen wird dieser Schritt auch in expliziter Abgrenzung zur Leistung anderer Sekretärinnen legitimiert („also es fällt schon auf, dass mein Engagement überdurchschnittlich [ist, JW] und mein Stil, also die Art wie ich arbeite, wie ich kommuniziere" (Dekanatssekretärin). Das ohnehin relationale Leistungsbewusstsein wird so zur Konkurrenzstrategie, die implizit die reguläre Sekretariatsarbeit abwertet, ohne dass notwendigerweise jeder Vorstoß, eine Entgelterhöhung zu erreichen, gegen die Kolleginnen gerichtet ist. Vornehmlich wählen die befragten Sekretärinnen dementsprechend interessenpolitisch die individuelle Strategie, über Anträge auf tarifgerechte Entlohnung eine Höhergruppierung auf Basis einer Neubewertung ihres Arbeitsplatzes zu erwirken.

Das verletzte Leistungsgerechtigkeitsempfinden stellt somit den zentralen normativen Motor dar, um Lohngerechtigkeit herzustellen und übersetzt sich vornehmlich in individuelles interessenpolitisches Handeln: Auch bei Gelingen erfolgt die Eingruppierung ja gerade auf Basis einer Neubewertung des jeweiligen Arbeitsplatzes.

---

5 Die Idee der Leistungsgerechtigkeit wird im Folgenden verstanden als der Vergleich seitens der untersuchten Beschäftigten zwischen der individuell erbrachten Arbeitsleistung als Bezugspunkt für das erhaltene materielle oder ideelle Äquivalent in Form von finanzieller Vergütung und/oder Zuerkennung sozialer und organisationaler Wertschätzung (vgl. Faßauer 2008, 101).

Einige Sekretärinnen rechnen sich aus, dass sie im Alleingang erfolgreicher sein könnten, solange die Organisation keinen Präzedenzfall fürchtet, weil eine einzelne Höhergruppierung „bezahlbar" sei (u.a. zwei Institutssekretärinnen auf E10). Die Individualisierung der Arbeitskonflikte wird hier auch subjektiv nachvollzogen. Andere wissen nichts von der Möglichkeit, sich mit dem Anliegen an den Personalrat zu wenden oder bestehende Sekretariatsnetzwerke um Unterstützung und Erfahrungswerte zu bitten. Diejenigen, die ohnehin schon in Sekretariatsnetzwerken aktiv sind, richten ihren Blick auch auf die Netzwerke in der Hoffnung, dadurch Unterstützung für ihr Entgeltanliegen zu bekommen, darüber in einen Erfahrungsaustausch einzutreten und über den gemeinsamen Druck Gerechtigkeit herstellen zu können. Aus der Erfahrung geboren, mit dem als legitim verstandenen Anliegen allein nicht erfolgreich zu sein, weist dieser Impuls zum Zusammenschluss über das individualisierte Aushandlungsverfahren hinaus.

2.2 Motive zum kollektiven Zusammenschluss in Netzwerken

Neben der als mangelhaft erlebten ideellen und materiellen Anerkennung sind die Isolation des Arbeitsplatzes und die geringe fachliche Unterstützung weitere Quellen von Arbeitsunzufriedenheit: „Also, ich bin hier relativ einsam, wollte ich jetzt sagen. Ne, es gibt unglaublich wenig Publikumsverkehr, weil das meiste über E-Mail oder per Telefon läuft" (Lehrstuhlsekretärin).

Die fortgeschrittene Digitalisierung von Kommunikation ermöglicht die Aufrechterhaltung der Kernfunktionen auch ohne direkten Kontakt und so verbringen die Sekretärinnen des Samples die meiste Arbeitszeit allein. In großen Organisationen wie Hochschulen oder auch Stadtverwaltungen sind auch gemeinsame Mittagessen nur wöchentlich institutionalisiert. Gleichzeitig beklagen sich die Beschäftigten im Arbeitsalltag häufig über die stete Arbeitsunterbrechung. Augenscheinlich hebt diese die Vereinzelung indes nicht auf, da es sich meist um kurze Übermittlungen von Arbeitsaufgaben durch Vorgesetzte oder Gesuche von Dritten wie KlientInnen, Studierende oder BesucherInnen handelt und weniger um einen Austausch unter Kolleginnen oder kooperatives Arbeiten.

Überdies beschweren sich die Befragten über mangelhafte Weiterbildungsmöglichkeiten, um etwa neue Software wie SAP bedienen zu können, und betonen die notwendigen Anpassungsleistungen bei der nicht für den betrieblichen Bedarf optimierten Technikimplementation, die oft als überfordernd erlebt werden. Viele fühlen sich gerade beim Antritt ihrer Stelle alleingelassen und suchen aktiv nach Hilfestellungen durch Kolleginnen.

Beide Kritikpunkte lassen auf einen Bedarf an Unterstützung zum Zurechtkommen in der Sekretariatsarbeit schließen, die in Verbindung zur vereinzelten Arbeit der Sekretärinnen steht.

Vereinzelt ist sie in dem Sinne, als dass die KollegInnen in ihrem Zuständigkeitsbereich anderen Statusgruppen angehören und keinen Beistand bei den Verwaltungsaufgaben leisten können. Einerseits speisen sich diese verletzten Legitimitätsansprüche aus der verbreiteten Rationalitätsorientierung, dass die Organisation dafür zuständig ist eine optimale Leistungserbringung durch die notwendige Infrastruktur zu gewährleisten; und andererseits erwarten sie, dass über eine geeignete Arbeitsorganisation dem Arbeitgeber an dem Wohlbefinden der Beschäftigten gelegen ist. Hierbei handelt es sich um eine Gerechtigkeitsorientierung, die stärker auf die Anerkennung als ganze Person denn auf ihre Leistung zielt.

Und tatsächlich sind das zentrale Motive, um sich in Sekretariatsnetzwerken zusammenzuschließen und/oder die schon bestehenden Angebote zu nutzen. Betrachtet man zusätzlich die Motive, welche die schon in Netzwerken aktiven Sekretärinnen[6] zur Teilnahme bewegt haben, ergibt sich ebenso, dass die stark besuchten Vernetzungstreffen und die steigende Teilnahme an den Angeboten dieser Netzwerke zuvorderst auf einen Bedarf nach Austausch und Hilfestellung zurückgehen:

> „Dieses Netzwerk ist für meine Arbeit ne ganz ganz wichtige Sache (.) Also zum einen lernt man sich über die Fakultät hinaus kennen, und der Austausch und die Hilfe, die man durch das Netzwerk bekommt. Wir haben eh ein eigenes Forum, wo man also auch ich sag mal ne Mail schreiben kann, die an alle geht und man bekommt eigentlich immer Hilfe und Unterstützung und grade in der Zeit, in der ich neu an der Universität war, war das sehr sehr hilfreich. Also ich hab von Anfang an in diesem Netzwerk mitgearbeitet." (Institutssekretärin, Sekretariatsnetzwerksmitglied)

Ein wichtiger Befund lautet dementsprechend, dass ein Großteil der partizipierenden Sekretärinnen an Austausch sowie gegenseitigen Hilfestellungen interessiert sind, um die Isolation und Überforderung über den Austausch und Zusammenschluss auf Organisationsebene aufzuheben. Damit werden die Sekretariatsnetzwerke nicht unbedingt als Vertretungsorgane adressiert, mit deren Hilfe Arbeitskonflikte mit der Organisation ausgetragen werden sollen. Denn obwohl die Anspruchsmuster der Sekretärinnen nach adäquater Infrastruktur ursprünglich an die Organisation adressiert waren, besteht ihr Interesse schlicht in der besseren Bewältigung ihrer alltäglichen Arbeitsprobleme ungeachtet der Frage, wer dafür Kost und Mühe trägt. Wohl aber sehen sie ein Potential, über die Sekretariatsnetzwerke ihre Kritik an der ausbleibenden Bereitstellung von Weiterbildungsprogrammen durch die Hochschule zu formulieren.

---

6 Über 80% des Samples sind Sekretärinnen, die auf die eine oder andere Weise Teil einer informellen Vernetzung auf Organisationsebene sind. Mehrheitlich handelt es sich um einfache Mitglieder der Sekretariatsnetzwerke; 8 Fälle zählen darin als Funktions- bzw. Amtsträgerinnen zu den Engagierten. Gewerkschaftlich organisiert ist hingegen nur eine Minderheit von 9 Sekretärinnen, auch wenn weitere eine gewerkschaftliche Orientierung – nicht zuletzt über die Herkunftsfamilie übermittelt – erkennen lassen.

Die Netzwerke werden von der Mehrheit bislang nur mittelbar zur Durchsetzung lohnpolitischer Forderungen benutzt, auch wenn die Kritik an der niedrigen Eingruppierung das dominanteste Gesprächsthema bildet und Leistungsgerechtigkeit das wesentliche Anspruchsmuster nach Legitimität und Gerechtigkeit ausmacht.

3. Netzwerke als informelle Kollektivierung der subjektiven Arbeitsansprüche und Arbeitskonflikten auf Organisationsebene?

Die einschlägige Forschung konzentriert sich meist auf institutionalisierte Interessenvertretungsorgane als Kollektivierungsform von Arbeitskonflikten. Hinzu kommt ein neueres Interesse für informelle Vertretungsorgane in Betrieben und Organisationen ohne Betriebs- und Personalratsstrukturen (Artus u.a. 2006; Hertwig 2011), welche die Kritikpunkte der Beschäftigten aufgreifen und sich gegenüber der Organisation bzw. dem Betrieb Gehör verschaffen. Während Befunde aus der Mitbestimmungsforschung auf die heterogenen Formen, Rahmenbedingungen, Konfliktfelder und Durchsetzungsbedingungen fokussieren, soll im Folgenden vielmehr die Eignung dieser informellen Organe als Kollektivierungsansatz und ihre Passförmigkeit zu den subjektiven Erwartungen und Anspruchsmustern an Arbeit und Interessenvertretung geprüft werden. Denn das Fallbeispiel der weiblichen Angestellten im öffentlichen Dienst weist die wesentliche Besonderheit auf, dass Personalräte an Hochschulen des öffentlichen Dienstes längst institutionalisiert sind und in den normierten Konfliktarenen die Frage der Zuständigkeiten daher formal geklärt ist. Gerade in ihrem lohnpolitischen Anliegen und in der Klage über die Vereinzelung fühlen sich Sekretärinnen von Gewerkschaft und Personalrat allerdings meist nicht gut beraten und schaffen sich daher eigene Organe. Es stellt sich also die Frage, inwiefern die informellen Vernetzungen der Statusgruppe diesen Mangel beheben und sich interessenpolitisch aufstellen (können) mit oder jenseits von bestehenden Vertretungsorganen – denn das vermehrte wissenschaftliche Interesse an alternativen Vertretungsformen stützt sich gerade auf die ihnen zugeschriebene Aktivierungsfunktion (vgl. Stettes 2008). Dabei werden die inneren Dynamiken und die Konsequenzen solcher Netzwerkbildungen für die ausgetragenen Arbeitskonflikte in den Blick genommen.

3.1 Genese, Institutionalisierung und Zielsetzung der Sekretariatsnetzwerke

Gegenwärtig existieren nur wenige Gewerkschaftsinitiativen im Sekretariatsbereich[7] und in den untersuchten Behörden, Gewerkschaften und anderen Institutionen des

7 etwa: http://hochschulsekretaerinneninitiative.org

öffentlichen Diensts finden allenfalls informelle Austauschtreffen von Sekretärinnen in den Pausenzeiten oder ein Kontakt Einzelner zu Gewerkschaftsinitiativen statt. Allein an Universitäten existieren hingegen mittlerweile mindestens 30 relativ junge oder revitalisierte Netzwerke, insbesondere in den westdeutschen Bundesländern NRW, Rheinland-Pflanz und Hessen[8]. Diese Vorrangstellung erklärt auch den Fokus der Untersuchung auf Universitätssekretariate und ihre zunehmende Vernetzung und lässt sich auch als Indikator für die Relevanz organisatorischer Veränderungen (z.B. Menz u.a. 2008) insbesondere an Universitäten interpretieren (vgl. Bogumil u.a. 2013). Und tatsächlich berichten die Initiatorinnen der Netzwerke von einer steigenden Teilnahme an den jeweiligen Vernetzungstreffen und einem erhöhten öffentlichen Interesse.

Während die Genese einiger Netzwerke auf schon langjährig existierende Arbeitsgruppen zurückzuverfolgen ist – mindestens zwei wurden bereits in den 1980er Jahren gegründet –, sind eine Vielzahl der Netzwerke erst in den letzten zehn Jahren entstanden und stehen in Zusammenhang mit dem ökonomisierungsbedingten Wandel der Sekretariatsarbeit an Universitäten. Ebendiese Entwicklung wird auch im öffentlichen Diskurs mit der Besorgnis kommentiert, Rationalisierungsschübe könnten zu Stellenabbau führen (etwa Klaue 2018). Aufmerksamkeit widmen die Netzwerke jedoch jenem Wandel ebenso mit Blick auf die mangelnder Anerkennung der gestiegenen Leistungsanforderungen. Trotz weitgehender Heterogenität der Entstehungsbedingungen sind Gründung und Fortbestand dieser Netzwerke meist von dem Engagement Einzelner abhängig (vgl. Hartwig 2011, 23ff). Die Netzwerkarbeit besteht in regelmäßigen Vollversammlungen – meist im Semesterrhythmus –, zu denen sich die Mitglieder unter Ausschluss oder Einbezug der Öffentlichkeit zu verschiedenen Arbeitsthemen beraten. Landesweit finden nun regelmäßig sogenannte „Office Days" statt, zu denen sich die Netzwerke gegenseitig einladen, um auf Basis von Vorträgen und Workshops die alltäglichen Arbeitskonflikte und den Status des Berufsbildes zu thematisieren.

Auch mit Ausstellungen haben etwa das Gleichstellungsteam und das Netzwerk der Universität Frankfurt im Jahr 2011 unter dem provakanten Titel „Die Sonstigen" oder ein Arbeitskreis von Sekretärinnen an der Universität Hannover unter dem Titel „Mit Schirm, Charme und Methode" auf die Unsichtbarkeit der Hochschulsekretärinnen und den Wandel der Tätigkeit aufmerksam gemacht.

Themen wie Diskriminierung und Vergeschlechtlichung spielen bei diesen Veranstaltungen bislang eine untergeordnete Rolle. Allerdings berichten mittlerweile aktive Vorstandsmitglieder anderer Netzwerke von einer zunehmenden Kooperation

8 Überblicksseiten illustrieren die bundesweite Vernetzung: https://www.uniaugsburg.de/einrichtungen/konvent/hochschulsekretariate/netzwerke/; https://www.uni-trier.de/?id=28884; http://hochschulsekretaerinneninitiative.org

mit Gleichstellungsbeauftragten. Auch die zunehmende bundesweite Vernetzung der Initiativen, die auch durch die BUKOF[9] gefördert wird, trägt zu einem stärkeren Gewicht von Fragen der Geschlechtsspezifik in Arbeitsinhalt und -entgelt dieser Beschäftigtengruppe bei. Zudem fördert die bundesweite Vernetzung, die bisher in jährlichen Treffen zum Erfahrungsaustausch und zu gegenseitigen Unterstützungen bei Neugründungen besteht, eine Verbreitung des Ansatzes, sich auf Organisationsebene als Statusgruppe zusammenzuschließen.

Die Sekretariatsnetzwerke variieren erheblich in ihren Mitgliederzahlen, den Organisationsstrukturen und Vernetzungsgraden, und insbesondere in ihrer Kooperation mit Gewerkschaften, Personalrat, Gleichstellungsbüros und auch Personalabteilungen. Nur wenige haben sich unmittelbar als Netzwerke der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di gegründet, aber nicht selten existieren Personalunionen zwischen Gleichstellungsbeauftragten, Personalräten und den Netzwerksaktiven; andere hingegen tragen manifeste strategische Gegensätze mit dem jeweiligen Personalrat aus. Eine formalisierte Mitgliedschaft ist nicht üblich, oftmals genügt ein Eintrag in einen Emailverteiler. Die Entscheidungsprozedere sind divers, aber ein Koordinierungsteam oder Vorstand vertritt meist das jeweilige Netzwerk nach außen und organisiert die Aktivitäten.

Als übergreifendes, gemeinsames Ziel der Netzwerke lässt sich das Streben nach Sichtbarkeit und damit Anerkennung von Sekretariatsarbeit in der Organisation identifizieren, während die konkreten Ziele, für die jene gestiegene Sichtbarkeit eingesetzt werden soll, äußerst heterogen sind. Von den interviewten Sprecherinnen der universitären Netzwerke wird die Mobilisierung einer relativ großen Anzahl der beschäftigten Sekretärinnen zur Hauptbedingung für erfolgreiche Aushandlungen aller Art mit der Universitätsleitung erklärt.

Aufgrund der geringen Institutionalisierung und Standardisierung und des nicht formalisierten Status sind die Netzwerke als informelle interessenpolitische Mobilisierungen von Beschäftigtengruppen auf Organisationsebene zu klassifizieren, die parallel zu den anerkannten Vertretungsorganen existieren. Inwiefern sie selbst dabei Aufgaben der Personalräte übernehmen, wie das Aufgreifen der bestehenden organisationalen Arbeitskonflikte und die organisationsspezifische Anpassung tariflicher Normen, wird auch Gegenstand der folgenden Ausführungen sein.

3.2 Konfliktfelder und Arbeitspraxis der Sekretariatsnetzwerke

Praktisch widmen sich die Netzwerkaktiven etwa konkreten Problemlösungsstrategien unterhalb von Betriebsvereinbarungen. Beispielhaft dafür steht die Durchsetzung von „Nicht Stören"- Schildern, welche für Zeiten konzentrierten Arbeitens

9 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

erwirkt werden. Damit greifen sie – regulären Vertretungsorganen ähnlich – in die betriebliche Arbeitsorganisation ein, ohne dass sie sich auf ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht berufen könnten. Denn im Falle einer kollektiven Forderung nach störungsfreien Arbeitszeiten bedarf es der Aushandlungen mit der Universitätsleitung – in zwei aus dem Sample bekannten Fällen konnten derartige Regelungen erstritten werden. Diese Praxis fängt unmittelbar den auch subjektiven erlebten Arbeitskonflikt um (un-)gestörtes Arbeiten auf und hebt ihn auf eine kollektive Ebene, welche betroffenen Sekretärinnen die jeweiligen Aushandlungen mit den Vorgesetzten erleichtert.

In den Interviews verdeutlicht sich eine mögliche Aktivierungsfunktion der Netzwerke, wenn die Arbeitskonflikte um die Entgeltforderungen ausgetragen werden: Insofern sie in Arbeitstreffen oder Vollversammlung das Entgeltthema aufgreifen, auf ihren Seiten Informationen zu Eingruppierungsregelungen teilen oder zumindest auf die prekäre Eingruppierung aufmerksam machen, ermutigen sie die befragten Sekretärinnen zu dem gefürchteten Schritt eines Höhergruppierungsantrags. Denn die Beschäftigten können durch das Netzwerk auf kollektive Erfahrungswerte zugreifen oder im direkten Austausch mit Kolleginnen Tipps erhalten.

Im Fall einer erfolgreichen Höhergruppierung *aller* Sekretärinnen einer Fakultät in NRW von E6 auf mindestens E8 im Jahr 2016, die auf das Engagement der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zurückgeht, wurde dieses Anliegen im Stellenplan der Fakultät berücksichtigt, weil glaubhaft gemacht wurde, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen allesamt überholt seien. Das Sekretariatsnetzwerk ist dahingehend relevant geworden, dass trotz anfänglicher Skepsis der Sekretärinnen dank der Höhergruppierungs-Initiative die Teilnahme an den Sitzungen massiv zunahm. Damit erhöhte sich die Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit der Fakultätsmitglieder für die als ungerecht erlebte Eingruppierung und erfuhr in Folge Unterstützung von der Fakultätsleitung. Die Unterstützung von einflussreichen statushöheren FunktionsträgerInnen (konkret einer Professorin und einer Gleichstellungsbeauftragten) blieb aber für den Erfolg zentral.

Dieses Beispiel bebildert erstens die Wirkmacht des Drucks, der durch kollektive Präsenz aufgebaut werden kann, und die Aktivierbarkeit der Sekretärinnen durch das Aufgreifen lohnpolitischer Anliegen. Und zweitens deutet sich hier eine kollektive interessenpolitische Strategie jenseits der individuellen Höhergruppierungsanträge an, die auch mittlerweile bei bundesweiten Vernetzungstreffen aufgegriffen wird: Um den vulnerablen Moment der individuellen Arbeitsplatzbewertung zu umgehen, wird die Forderung nach aktualisierten standardisierten Arbeitsplatzbeschreibungen für alle statusgleichen Sekretärinnen erhoben, auf Basis derer zumindest Neueinstellungen stattfinden sollen. Dafür ist es maßgeblich, erstens plausibel zu machen, dass letztlich der organisationale Wandel die Grundlage des Tätigkeitsbereichs so verändert hat, dass keine aufwendige Einzelfallprüfung notwendig ist; und zweitens

die Gleichwertigkeit weiblich konnotierter Tätigkeiten herauszustellen, indem auch Assistenzarbeit als selbstständig und verantwortungsvoll anerkannt wird. Erste bundesweite Vernetzungen, wie die der Sekretariatsnetzwerke mithilfe der BUKOF, fordern gerechte und diskriminierungsfreie Eingruppierung sowie ein Tarifrecht, das alle deutschen und europäischen Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit umsetzt und Höhergruppierung bei qualitativ veränderter Arbeitstätigkeit ermöglicht.

Allerdings stellt der Fall dieser Auseinandersetzung um kollektive Höhergruppierung die Ausnahme dar, und auch die offene Thematisierung des verletzten Leistungsgerechtigkeitsanspruchs wird nicht überall praktiziert, obwohl die Mehrheit der beteiligten Sekretärinnen dieses Anliegen als prioritär setzt.

Netzwerksvorstände berichten davon, vorerst Abstand genommen zu haben vom „haarigen, aber eigentlich wichtigsten Anliegen" (Initiatorin eines hessischen Sekretariatsnetzwerks), eine materielle Anerkennung qua Lohnerhöhung zu erzielen. Mittlerweile seien sie von der Universitätsleitung als Arbeitsgruppe anerkannt, diese Stellung dürfe nicht mit einer konfrontativen Forderung aufs Spiel gesetzt werden.

Die meisten ausgetragenen Arbeitskonflikte berühren bislang dementsprechend die Institutionalisierungsbestrebungen selbst: Anerkennung als Arbeitsgruppe, Gewährung von universitärer Infrastruktur, Genehmigung von Arbeitsbefreiungen für die Teilnahme an Vernetzungstreffen und die Anerkennung von Workshops als Weiterbildungsmaßnahmen.

Denn die organisationale Anerkennung stellt in den meisten Fällen ein Konfliktfeld dar: Zwar hat beispielsweise das Sekretariatsnetzwerk der Ruhr-Universität Bochum schon Preise für sein Engagement im Sekretariatsmanagement erhalten, und den meisten operierenden Netzwerken werden Mailverteiler und Homepages auf den Uniservern zugestanden. Aber Arbeitsbefreiungen für die Vernetzungstreffen, Räume oder gar Mitbestimmungsrechte erhalten die wenigsten Initiativen. Auch wenn eine freiwillige Implementierung alternativer Formen der kollektiven Interessenvertretung abseits der formalen Regelungen zum Beispiel in Form von Runden Tischen oder Arbeitsgruppen durchaus üblich ist (vgl. Artus u.a. 2006; Hartwig 2011), fehlen den Sekretariatsnetzwerken zentrale Berufungstitel wie Personalvertretungsgesetze. Eine Vielzahl der Netzwerke hat es sich zudem zur regelmäßigen Aufgabe gemacht, mit Vorträgen über Arbeitsbedingungen, Rentenarrangements etc. zu informieren. Einige bieten eigenständig Weiterbildungsmaßnahmen dar, die in unterschiedlichem Grad anerkannt werden.

Dem subjektiven Anspruch, dass die Arbeitgeber ihrer Fürsorgepflicht nachkommen müssten, in dem Infrastruktur bereitgestellt wird, kommen sie damit nur bedingt im Sinne des Austragens des Interessengegensatzes mit der Organisation nach. Denn es gelingt zwar teilweise die Anerkennung als Vernetzungsinitiative zu erstreiten und den subjektiven Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen zu stillen, dabei halten sie aber daran fest diese Infrastruktur aus eigener Kraft zu stellen, statt jene Forderungen

an die Organisation zu adressieren, was stellenweise auch Teilnahmegebühren zur Konsequenz hat, auch wenn Arbeitsbefreiungen erstritten werden konnten.

Denn zentrales Instrument der Netzwerke zum Austausch sind Emailverteiler oder Online-Foren, über die die Sekretärinnen bei praktischen Problemen in ihren Tätigkeitsbereich ihre Kolleginnen um Hilfestellung ersuchen. Das betrifft etwa Regularien oder Anwendungsprobleme von SAP – darauf reagieren dann andere Kolleginnen mit ihrer Expertise und Erfahrung. Diese Hilfssysteme entsprechen dem wesentlichen Motiv der Beschäftigten, über den Austausch und Zusammenschluss mit Fachkolleginnen Unterstützung im Arbeitsalltag zu erhalten: „Vielleicht kann die eine ja der anderen schon helfen und so weiter. Also das fänd ich auch toll, wenn man hier mehr Unterstützung auch von Kolleginnen hätte, die auch viele Erfahrungen haben das geschieht momentan durch das Netzwerk" (Institutssekretärin).

Einige Sekretariatsnetzwerke haben diese Unterstützungsfunktion mittels eines Patinnen-Systems ausgebaut. Neuen Kolleginnen wird je eine berufsältere Sekretärin als Ansprechpartnerin zur Seite gestellt, um den Einstieg zu erleichtern und die betrieblichen Abläufe kennenzulernen. Sowohl die Online-Tools als auch das Patinnen-System werden rege genutzt und als hilfreich eingestuft, da Weiterbildungen oder Schulungsangebote der Organisation nicht ausreichen würden. In den Berichten über den Charakter der Vernetzungstreffen wird deutlich, dass ein Großteil auf die Verbesserung von Arbeitsabläufen gerichtet ist:

> „Und da werden dann so allgemeine Sachen besprochen, wie es mit dem Caterer läuft, wie es mit dem Reisebüro läuft, wenn wir jetzt Reisen über 'nen Reisebüro buchen, ob wir zufrieden mit dem Service sind, ob wir Verbesserungsmöglichkeiten sehen, wie es mit der Raumauslastung ist, weil hier immer zu wenig Räume sind für Besprechungen [...] auch 'nen großes Thema ist die Geschirrverteilung (lacht), weil immer irgendwie zu wenig Geschirr ist. Das wird dann alles nochmal besprochen und auch nochmal drauf aufmerksam gemacht, dass die Räume nach 'ner Bewirtung auch ordentlich zu verlassen sind und dass man da bisschen drauf achten soll. Weil der nächste, der reinkommt, möchte ja ungern das Kaffeegeschirr vom Vorgänger haben." (Hochschulsekretärin, aktives Netzwerkmitglied)

Die Vernetzungstreffen werden als fruchtbar erlebt, auch um dem isolierten Arbeiten zu entfliehen und zu erfahren, dass die eigenen Arbeitsprobleme keine Ausnahmefälle darstellen. Die zum Einsatz kommenden Hilfssysteme sind daher als Strategien der Sekretärinnen einzuordnen, die Hindernisse in ihrer alltäglichen Aufgabenerfüllung zu bewältigen und ihrem Rationalitätsanspruch, unter adäquaten Bedingungen gute Leistung zu erbringen, zu genügen.

In der Folge weisen Sekretariatsnetzwerke oftmals angesichts des Tätigkeitswandels eine hohe *Funktionalität* auf bei der Bewältigung der veränderten Arbeitsaufgaben. Eines der näher betrachteten Netzwerke erhielt etwa in den letzten Jahren zwei Preise dafür, die Sekretariatsarbeit professionalisiert zu haben. Dieses Haupt-

arbeitsfeld der informellen Vertretungsgremien ist indessen nicht als unmittelbar als Arbeitskonflikt zu charakterisieren, auch wenn zentrale Anspruchsmuster aufgegriffen werden. Denn für die Organisation stellt sich damit eine Rationalisierung mit geringeren Reibungsverlusten ein und auch Berufseinsteigerinnen sind schneller als volle Arbeitskräfte verwertbar.

Mittels des Austauschs und der eigenständigen Weiterbildungsangebote vollzieht sich eine Professionalisierung der Sekretariatsarbeit, die auch im Organisationsinteresse liegt und daher nicht auf Widerstand seitens der Hochschulleitungen stößt. Vielmehr wird eine zunehmende Kooperation mit Personalabteilungen hinsichtlich der Weiterbildungsangebote begrüßt.

Das Aufgreifen der Anspruchsmuster und Gerechtigkeitsorientierung gelingt zwar hinsichtlich der Unterstützung bei Weiterbildung und Arbeitsbewältigung und der Überwindung der Vereinzelung, wird aber nicht im Sinne eines Arbeitskonflikts gegen die jeweilige Universität ausgetragen, sondern gelingt im Sinne einer Professionalisierung der Tätigkeit – für die der Austausch der Statusgruppe Mittel ist –, und einer Institutionalisierung des Zusammenschlusses. Denn beides ist im Hinblick auf das Organisationsinteresse funktional. Im Zweifel werden andere Arbeitskonflikte und ihre zugrundeliegenden Legitimitätsansprüche fallen gelassen.

4. Fazit: Sekretariatsnetzwerke zwischen Professionalisierungsstrategie und kollektiver Interessenvertretung

Sichtbarkeit kristallisiert sich als ein ambivalentes Ziel (vgl. Voswinkel 2011) und Ankerpunkt des interessenpolitischen Handelns und der Arbeitspraxis der Sekretariatsnetzwerke heraus. Während das Ringen um organisationale Anerkennung der Statusgruppe und ihrer informellen Zusammenschlüsse dem Anspruch der Sekretärinnen entspricht, die sich in ihrer Tätigkeit nicht gewertschätzt und wahrgenommen fühlen,[10] stellt es nur eine Vorbedingung für die auszufechtenden Arbeitskonflikte dar. Die organisationale Anerkennung des Netzwerks kann allerdings in einen Selbstzweck umschlagen, wenn etwa eine Institutionalisierung nicht durch das Aufgreifen der antagonistischen Entgeltfrage aufs Spiel gesetzt werden soll. Der notwendige Spagat zwischen den Anliegen organisationaler Anerkennung und Entgeltforderungen auf Organisationsebene stellt einen Fallstrick dieser informellen Vertretungsorgane dar. Wenn die Sekretariatsnetzwerke hingegen „nur" die Ansprüche nach Austausch und arbeitsinhaltlicher Unterstützung aufgreifen und sie nicht

10 Ein Sichtbarkeitsdilemma charakterisiert die Gewährleistungsarbeit im Sekretariat ohnehin: Die Leistung besteht gerade darin im Hintergrund, quasi unsichtbar, betriebliche Abläufe zu reproduzieren. Die Leistung wird also erst bei Nichterfüllung sichtbar.

in Forderungen an die Hochschulleitungen nach Weiterbildungsangeboten und der Gewährung von Freiräumen für Austausch ummünzen, handeln sie im Zweifel im Organisationsinteresse nach Professionalisierung der Tätigkeit ohne Kostenaufwand. Die Mobilisierungsmomente und Arbeitskonflikte, die aus der Kritik an unzureichender Entgelthöhe und mangelnder organisationaler Unterstützung geboren sind, werden – auch nicht intendiert – in den Fällen in die Unterstützung funktionaler Verbesserungen der Sekretariatsarbeit kanalisiert. Diese Zweckverschiebung dürfte im Organisationsinteresse liegen und ist nicht als unmittelbarer interessenpolitischer Arbeitskonflikt zu interpretieren (vgl. Heiden 2014, 25f).

Dennoch haben Sekretriatsnetzwerke als informelle Vertretungsorgane das Potential auch die gewichtigen Leistungsgerechtigkeitsansprüche aufzugreifen und geeignete Kollektivierungsansätze der bislang individuellen Arbeitskonflikte über mehr materielle Anerkennung zu entwickeln. Denn die praktische Erfahrung der Sekretärinnen verdeutlicht bitter, dass die Strategie individueller Höhergruppierungsanträge an fehlender Durchsetzungsmacht krankt.

Schon jetzt fungieren die Sekretariatsnetzwerke als Aktivierungshilfen und Katalysatoren der lohnpolitischen Ansprüche der Sekretärinnen, weil sie durch den Austausch Erfahrungen kollektivieren und zu individuellen Höhergruppierungsanträgen ermutigen und durch den Einbezug der in Tarifrecht geschulten Personalräte unterstützen können. In dem Sinne inkorporieren sie die Gerechtigkeitsansprüche der Sekretärinnen, wenn sie das lohnpolitische Anliegen auf ihre Agenda setzen und erhalten mehr Zulauf. Eine Aufhebung der Individualisierung der Arbeitskonflikte (Kratzer u.a. 2008) hinsichtlich der jeweils notwendigen organisationalen Leistungsbewertung ist damit zwar nicht gegeben, aber ein neues Selbstbewusstsein zum Austragen der Konflikte kann über die Netzwerke vermittelt werden. Nur in einem Fall im Sample wurde das Sekretariatsnetzwerk im Zusammenspiel mit weiteren organisationalen AkteurInnen zum interessenpolitischen Akteur, der eine kollektive Höhergruppierung durchsetzen konnte, auch wenn viele Sekretariatsnetzwerke dieses zentrale Anliegen formulieren. Die Bedeutung von FunktionsträgerInnen auf Organisationsebene, wie etwa Gleichstellungsbeauftragte, für den Erfolg solcher kollektiven Arbeitskonflikte gegenüber einer Zusammenarbeit mit den Personalräten und dem Wirken in den Gewerkschaften ist in der Praxis indessen noch auszuloten.

Die Untersuchung der Sekretariatsnetzwerke legt den Schluss nahe, dass diese bislang nicht unbedingt mit einer kollektiven interessenpolitischen Mobilisierung auf Organisationsebene gleichzusetzen sind. Doch auch wenn sie bisher das 'heiße Eisen' der Entgelterhöhung nicht offensiv anfassen, sind sie als informelle interessenpolitische Akteure interessant, denn sie könnten bereits jetzt durch die Sichtbarmachung der Sekretariatsarbeit auf Organisationsebene den Grundstein für eine verbesserte Verhandlungsposition legen. Sie haben zudem das Potential, die Sekretärinnen in individualisierten Arbeitskonflikte zu stärken. Es bleibt abzuwägen, inwieweit die Ursache

der Sekretariatsnetzwerksgründungen in den defizitären Interessenvertretungsmöglichkeiten durch die Personalräte besteht oder ob sich diese informellen potenziellen Vertretungsorgane mit den Vorteilen institutionalisierter Organe kombinieren lassen.

Für den Fall der Sekretärinnen ist es bedenkenswert, ob nicht die Gleichstellungsbeauftragten verstärkt in die Auseinandersetzung und konkrete Arbeitsbewertung eingreifen müssen, um eine geschlechterdifferente Leistungszuschreibung und die für Assistenz- und Gewährleistungsarbeiten typische Unsichtbarkeit (Holtgrewe 1997) auf Organisationsebene aufzuheben. Dabei können sie auf die gültigen Gleichstellungsparagraphen verweisen. Wollen die Sekretärinnen – ob individuell oder kollektiv – mit den Höhergruppierungsanträgen Erfolg haben, müssen sie lernen, die geschlechtliche Dimension der organisationalen Bewertungspraxis ihrer niedrigen Eingruppierung zu berücksichtigen und die Sekretariatsnetzwerke im Sinne einer Kollektivierung ihrer Arbeitskonflikte um Leistungsgerechtigkeit, mangelnde Weiterbildungsangebote und Arbeitsunterbrechungen zu gebrauchen.

Im besten Falle können bundesweit kooperierende Sekretariatsnetzwerke mit ihren Forderungen nach standardisierten Arbeitsplatzbeschreibungen für alle statusgleichen Sekretärinnen auch Stichwortgeber für Gewerkschaftsinitiativen sein in der Anpassung von tariflichen Leistungskriterien, um die vulnerable Verhandlungsposition der Arbeitskonflikte auf Mesoebene zu stärken.

Literatur

Artus, Ingrid/Böhm, Sabine/Lücking, Stefan/Trinczek, Rainer, 2006: Betriebe ohne Betriebsrat: Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M.

Banscherus, Ulf/Baumgärtner, Alena/Böhm, Uta/Golubchykova, Olga/Schmitt, Susanne/Wolter, Andrä, 2017: Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. HBS Study. Nr. 362, August 2017. Düsseldorf.

Benet, Mary Kathleen, 1972: Secretary. An Enquiry into the Female Ghetto. London.

Blättel-Mink, Birgit, 2014: Berufe im Wandel. Sekretärinnen an der Hochschule – Das Beispiel Goethe-Universität Frankfurt am Main (unter Mitarbeit von Kristina Warncke und Sophie Westenberger), unveröff. Manuskript, November 2014.

Bogumil, Jörg/Heinze, Rolf G./Gerber, Sascha/Gräf, Jlse-Dore/Jochheim, Linda/Schickentanz, Maren/Wannöffel, Manfred, 2013: Modernisierung der Universitäten. Umsetzungsstand und Wirkungen neuer Steuerungsinstrumente. Berlin.

Dröge, Kai/Marrs, Kira Wolfgang (Hg.), 2008: Die Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft. Berlin.

Dubet, François, 2008: Ungerechtigkeiten. Zum subjektiven Ungerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz. Hamburg.

Faßauer, Gabriele, 2008: Arbeitsleistung, Identität und Markt. Eine Analyse marktförmiger Leistungssteuerung in Arbeitsorganisationen. Wiesbaden.

Frerichs, Petra/Morschhäuser, Martina/Steinrücke, Margarata, 1989: Fraueninteressen im Betrieb: Arbeitssituation und Interessenvertretung von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten im Zeichen neuer Technologien. Opladen.

Haipeter, Thomas (Hg.), 2016: Angestellte Revisited. Arbeit, Interessen und Herausforderungen für Interessenvertretungen. Wiesbaden.

Heiden, Mathias, 2014: Arbeitskonflikte. Verborgene Auseinandersetzung um Arbeit, Überlastung und Prekarität. Berlin.

Hertwig, Markus, 2011: Die Praxis 'Anderer Vertretungsorgane. Formen, Funktionen und Wirksamkeit. Berlin.

Holtgrewe, Ursula, 1997: Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderung weiblicher Assistenzarbeit. Berlin.

Kadritzke, Ulf, 2004: White-Collar-Blues. Über Angestellte im modernen und im neuesten Kapitalismus. In: Artus, Ingrid/Trinczek, Rainer (Hg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus, München/Mering, 101-121.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah, 2018: „Comparable Worth". Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, Projektbericht, Nr.014, Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2018. Düsseldorf.

Klaue, Magnus, 2018: Die Sekretärinnen verlassen den Campus. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 24.01.2018. https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/forschung-und-lehre/universitaeten-die-sekretaerinnen-verlassen-den-campus-15412195.html?GEPC=s5&premium=0xb8b08aacbdbfc0ab688a8f3cc3f975ac (Download: 18.02.2019)

Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter, 2008: Leistungspolitik als Feld „umkämpfter Arbeit". Prokla 150, 38. Jg. Heft 1, 11-26.

Lowe, Graham S., 1987: Women in the Administrative Revolution. The Feminization of Clerical Work. Toronto.

Marx, Karl, 1968 [1890]: Das Kapital, Bd.1, Marx-Engels-Werke. Berlin/DDR.

Matuschek, Ingo, 2010: Konfliktfeld Leistung. Eine Literaturstudie zur betrieblichen Leistungspolitik. Berlin.

OECD, 1998: The Labour Market for Secretaries. In: OECD (Hg.): The Future of Female Dominated Occupations. Paris: OECD, 52- 83.

Pringle, Rosemary, 1988: Secretaries Talk. Sexuality, Power, and Work. London/New York.

Schmierl, Klaus, 2018: Lohn und Leistung. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter G./Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Band 1, 2. Auflage. Wiesbaden, 505-533.

Stettes, Oliver, 2008: Verbreitung und Bestimmungsgründe von Mitarbeiterbeteiligungen. In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium. Zeitschrift für Ausbildung und Hochschulkontakt, 37. Jg. Heft 7, 369–374.

Truss, Catherine/Rosewarne, Amanda/Alfes, Kerstin/Parr, Rosemary, 2009: Secretarial Work, Skills and Careers 2009. Executive Summary. Kingston upon Thames, UK.

Voswinkel, Stephan, 2011: Zur Ambivalenz der Sichtbarkeit von Arbeit. Von neuen Freiheiten und Zwängen. Management und Qualität 4, 8-10.

Westerheide, Jule, 2020: Weibliche Angestellte erheben Einspruch – Konflikte um Leistungsbewertung in der Sekretariatsarbeit. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux,

Fabienne (Hg.): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus. Wiesbaden, 239-261.

Westerheide, Jule/Frank Kleemann, 2017: Die Arbeit von Sekretärinnen – Leistungszuschreibungen und Anerkennung von Assistenzarbeit im öffentlichen Dienst. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Dörre, Klaus/Menz, Wolfgang/Riegraf, Birgit/Wolf, Harald (Hg.): Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus. Weinheim/Basel, 282-300.

Wilz, Sylvia, 2008: Die Leistung des Geschlechts. Zur sozialen Praxis von Geschlechterdifferenzierung und Leistungsbewertung in Organisationen. In: Dröge, Kai/Marrs, Kira Wolfgang (Hg.), 2008: Die Rückkehr der Leistungsfrage. Berlin, 124-135.

WSI-Mitteilungen, 2016: Gerechtigkeitsansprüche und Arbeitnehmerbewusstsein heute – neue Ansätze, neue Befunde. Schwerpunktheft, Ausgabe 07, 2016.

Renate Liebold / Silke Röbenack

Individualisierte Interessenregulierung im Feld körpernaher Dienstleistungsarbeit

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit einem Bereich von Erwerbsarbeit, um den es gemeinhin nicht geht, wenn von kollektiver Interessenregulierung und Arbeitskämpfen die Rede ist. Gemeint ist das Feld körpernaher Dienstleistungsarbeit in Friseurbetrieben, Kosmetiksalons, Nagel-, Tattoo- und Waxingstudios, ein dynamisches und heterogenes Beschäftigungsfeld und vor allem ein Arbeitsmarkt für Frauen.

Unseren empirischen Analysen zufolge haben wir es in diesem Dienstleistungssegment mit Beschäftigungsverhältnissen zu tun, in denen Arbeitskonflikte in hohem Maße individualisiert und defensiv ausgetragen werden; Konfliktthemen sind u.a. Entgelthöhe, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Eingruppierungen, Fortbildungsregelungen. Zwar gibt es erste Regulierungsansätze von oben[1], jedoch kaum Mobilisierungspotenzial von unten. Kollektive Arbeitskämpfe bzw. Widerspruch (Hirschman 1974) als ein – gemessen an den problematischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen – zu erwartendes interessenpolitisches Handeln bleiben aus. Wenn überhaupt, dann werden Lohnforderungen bzw. Höhergruppierungen oder bessere Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten in Eigenregie und unmittelbar mit den Vorgesetzten ausgehandelt, meist jedoch über Abwanderung (Hirschman 1974) geregelt. Betriebsräte sind nahezu unbekannt, der gewerkschaftliche Organisationsgrad ist gering und von tarifpolitischen und anderen interessenpolitischen Auseinandersetzungen in Salons und Studios ist keine Rede.

Wie ist zu verstehen, dass in einem Dienstleistungsfeld mit Niedriglöhnen und schwierigen Arbeitsbedingungen jegliche Formen kollektiven Protests und Widerstands fehlen, Konflikte lediglich individuell und defensiv ausgetragen werden? Unseren Analysen zufolge hat die Art der individualisierten Interessenregulierung und Konfliktaustragung mit der spezifischen Struktur und Organisationsform der Arbeit zu tun, so u.a. mit der Qualität der Anerkennungsbeziehungen im Arbeitsprozess, den individuellen Loyalitäten gegenüber Kolleg*innen und Vorgesetzten, der Kleinbe-

1 Im Friseurhandwerk gelten ein bundesweiter Branchenmindestlohn sowie in einigen Bundesländern (allgemeinverbindliche bzw. nachwirkende) Entgelt-Tarifverträge (ZDFH 2019, 27); andere Dienstleistungsfelder hingegen sind unreguliert.

trieblichkeit der Branche, dem hohen Maß an Selbständigkeit bzw. Selbstorganisation und mit geschlechtsspezifischen Einbindungen. Hinzu kommen Sozialisationserfahrungen, die kaum Raum für interessenpolitische Selbstwirksamkeitserfahrung bieten, und – auch das ein wesentlicher Aspekt – das untersuchte Dienstleistungsfeld verfügt über keinerlei Tradition öffentlich und kollektiv ausgetragener Arbeitskonflikte, wie sie aus der Industrie bekannt sind und gegenwärtig in Teilbereichen der sozialen Dienstleistungsarbeit (Streiks in Krankenhäusern, Kitas) relevant werden.

Insgesamt lässt sich daraus auf eine individualisierte Selbstbindung der Dienstleistenden an ihre Tätigkeit und Organisation schließen – ohne das Deutungs- und Handlungsrepertoire kollektiver Interessenvertretung und Konfliktregulierung.

Für unsere Argumentation ist es erforderlich, zunächst den Projektkontext zu erläutern, aus dem die Analysen generiert wurden (Pkt. 1). Danach werden wesentliche Spezifika körpernaher Dienstleistungsarbeit (Pkt. 2) skizziert, um nachvollziehen zu können, warum Konflikte und Arbeitsbedingungen in diesem Arbeitsbereich keine kollektiven Mobilisierungsprozesse in Gang setzen, sondern individuell ausgetragen werden (Pkt. 3). Abschließend wird anhand einer Betriebsratsgründung gezeigt, unter welchen (Ausnahme-)Bedingungen organisierte kollektive Interessenvertretung dennoch möglich wird (Pkt. 4).

1. Projektkontext: Körperarbeit als Dienstleistung und Erwerbsarbeit

Die Analysen zur körpernahen Dienstleistungsarbeit sind im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanziell geförderten Projektes[2] entstanden. Ausgangspunkt war das wachsende, heterogene und sich zudem weiter ausdifferenzierende Segment körpernaher Dienstleistungen, das sich als Ausdruck eines kulturellen Wandels interpretieren lässt, in dem der Körper nicht mehr Schicksal, sondern zunehmend zur individuellen Aufgabe und zum Tauschwert im Kampf um Anerkennung und Erfolg geworden ist (Klein 2005; Meuser 2014; Schroer 2005). Es ist verständlich, dass in ihn lebenslang investiert wird und investiert werden muss. Davon profitiert wiederum eine ganze Konsumindustrie, trägt doch das Bemühen um Attraktivität und Schönheit zum Erfolg einer Branche bei, die von der Kommerzialisierung des Körpers lebt und diese mit vorantreibt.

Erstaunlicherweise – und hier setzt unser Projekt an – wissen wir wenig über diejenigen, die am Körper anderer arbeiten. Das Projekt will diese Lücke schließen und interessiert sich für die Dienstleistungspraxis und die Dienstleistenden, die in diesen Bereichen tätig sind: ihre Arbeitspraxis und ihre Arbeitskontexte, die

2 Das Forschungsprojekt („Andere schön machen" – Körperarbeit als Dienstleistung und Erwerbsarbeit, Projektnummer: 322152234) wurde neben den Autor*innen noch von Annerose Böhrer und Irmgard Steckdaub-Muller bearbeitet.

damit verknüpften subjektiven Arbeitsorientierungen sowie das berufliche Selbstverständnis. Die Daten wurden mit Methoden der Biographieforschung (narrative Interviews) und Ethnographie (teilnehmende Beobachtung) sowie ergänzend mit Expert*inneninterviews erhoben und mittels hermeneutisch-rekonstruktiver Verfahren (dokumentarische Methode, Grounded Theory) ausgewertet. Über Experteninterviews (u.a. mit Vertreter*innen von Handelskammern, Gesundheitsämtern, Gewerkschaften) haben wir uns das Feld erschlossen, da es kaum systematische Daten über das körpernahe Dienstleistungsfeld gibt. Über narrative Interviews gelingt es, (berufs-)biographisches Wissen und Erfahrungen der Dienstleistenden sowie die Kommunikationen darüber einzufangen. Methoden der Ethnographie, wozu vor allem die teilnehmende Beobachtung gehört, zielen auf die Rekonstruktion der Arbeitspraxis. Damit wird auch dem Umstand Rechnung getragen, dass es Dimensionen des Sozialen gibt, die in verbalen Daten kaum aufscheinen wie wortlose Praktiken und Atmosphären (vgl. Breidenstein u.a. 2013). Das Sample umfasst 21 (berufs-)biographische Interviews, sechs Gespräche mit Expert*innen. In acht Einrichtungen wurden (z.T. mehrtätige) Beobachtungen durchgeführt, u.a. in Friseursalons, Barbershops, Kosmetik- und Nagelstudios, in einem Ausbildungsinstitut für Kosmetiker*innen und auf zwei Tattoo-Conventions.

2. Merkmale, Arbeitsbedingungen und Kontexte körpernaher Dienstleistungsarbeit

Unsere empirischen Analysen legen nahe, dass die Formen der Konfliktregulierung mit den Spezifika des Feldes korrespondieren. Insofern werden im Folgenden zunächst typische Merkmale körpernaher Arbeitstätigkeiten beschrieben, ausgewählte Aspekte zur Struktur und Dynamik des Arbeitsfeldes resp. des Arbeitsmarktes erläutert und einige wichtige Informationen über Arbeits- und Entlohnungsbedingungen gegeben.

Körpernahe Dienstleistungen können in vielerlei Hinsicht als front-line work (Frenkel u.a. 1999) beschrieben werden: Hautkontakt, Berührung, Körpernähe sind konstitutive Merkmale der Tätigkeit und gehören (wie in anderen personenbezogenen Dienstleistungen auch) zu den Routinen einer professionellen Arbeitspraxis. Doch der vermutete Selbstverständlichkeitscharakter täuscht, unsere Befunde zeigen, wie komplex und deutungsoffen solche Dienstleistungssituationen sind (Böhrer u.a. 2019). Körpernähe und Intimität im Kontext körpernaher Arbeit sind zwangsläufig mit Grenzverletzungen verbunden. Im Anschluss an Goffman (1974) kann gezeigt werden, dass ein kulturspezifisch angemessener Körperabstand normalerweise nicht überschritten werden darf, und in Situationen der Übertretung, wie das für körpernahes Arbeiten gilt, Grenzverletzungen abgefedert und mögliche Emotionen austariert werden müssen (Liebold 2018). Aus Feldbeobachtungen und Interviews wissen wir, dass dies sowohl Vertrauen bzw. vertrauensbildende Maßnahmen als auch

Distanzierungs- und Normalisierungsstrategien erfordert: So wird über spezifische Interaktionsrituale (z.B. Small-Talk) Nähe erzeugt und zugleich Abstand markiert, wodurch es i.d.R. gelingt das eigentümliche Nähe-Verhältnis auszuloten (Böhrer u.a. 2019).

Eine körpernahe Arbeitspraxis ist immer reflexiv und auf andere bezogen. Mit Blick auf das Konzept der Interaktionsarbeit (Böhle 2011; Dunkel/Rieder 2004) gibt es dazu ertragreiche Befunde. Sie zeigen u.a., dass solche Arbeitsabläufe durchaus (zumindest in Teilbereichen) standardisiert und rationalisiert werden können; allerdings gilt es zu berücksichtigen, dass körperbezogene Dienstleistungen nicht nur vom Produkt leben, sondern ebenso von der Prozedur. Von der Kundschaft werden diese Prozeduren auch als Belohnung für die Mühen ihres Alltags verstanden und mit entsprechenden Erwartungen verbunden. Unsere Analysen stützen die These, dass körperbezogene Dienstleistungsarbeit neben dem Produkt (z.B. Haarschnitt) ein erweitertes Aufgabenspektrum umfasst, dass es ebenso um die Herstellung von Wohlbefinden (Wellness) geht und die Produkte der Arbeit mit Lebens(stil)fragen und Identitäten verknüpft sind.

Ein zentraler Aspekt, der mit dem erweiterten Aufgabenspektrum zusammenhängt und körpernahe Dienstleistungsarbeit im Vergleich zu anderen personenbezogenen Dienstleistungen besondert, ist, dass es sich um einen sog. Selbstzahlermarkt handelt, auf dem eine (meist zahlungskräftige) Kundschaft ihre Ansprüche und Erwartungen anders zur Geltung bringt als Patient*innen auf dem ersten Gesundheitsmarkt. Da es sich um individuell auslegbare Konsumprodukte wie Schönheit, Gepflegtsein und Wohlfühlen handelt, sind komplexe Übersetzungsprozesse in der Dienstleistungssituation notwendig. Neben fachlicher Kompetenz werden hier auch all die konstitutiven Merkmale relevant, wie sie im Konzept der Emotionsarbeit zum Tragen kommen und für viele andere personenbezogenen Dienstleistungen gelten, wie Zugewandtheit, Perspektivenübernahme, Empathie (Hochschild 1979; Kang 2003). Emotionsarbeit beinhaltet meist geschlechtsspezifische Zuschreibungen. Vor allem Frauen werden mit der Erwartung konfrontiert, dass sie eine Dienstleistungsmentalität oder eine Kundenorientierung von Natur aus mitbrächten und für solche Arbeiten prädestiniert seien. Ihnen wird unterstellt, personenbezogener, beziehungsorientierter und sozial empathischer handeln und arbeiten zu können. Fachlichkeit, Zweckrationalität und Sachlichkeit spielen im Vergleich zur sog. männlichen Arbeitsorientierung nur eine untergeordnete Rolle (Voswinkel 2005). In diesem Sinne machen gerade die besonderen Fähigkeitsanforderungen der Dienstleitungsarbeit plausibel, warum Körperarbeit ein weibliches Etikett hat und nicht zuletzt auf einer vergeschlechtlichten Servilitätskonnotation fundiert.

Jedes Kundenarrangement im Feld körpernaher Dienstleistungsarbeit wird eigenverantwortlich und im hohen Maß autonom bewerkstelligt. Die Arbeitssituation ist dabei eine Handlungssphäre mit eigener Logik sowie eigenen Formen und Regeln

der Wertschätzung, die gegenüber der Anerkennung im Betrieb (Kolleg*innen und Vorgesetzte) eine gewisse Vorrangstellung einnimmt. Eine Kosmetikerin oder Friseurin bspw. lässt sich für ein bis zwei Stunden auf eine Kundin ein, betreibt Small-Talk und managt in dieser Zeit Nähe und Kontakt *und* erfüllt den ausgehandelten Arbeitsauftrag – und das für gewöhnlich sechs bis zehnmal am Tag. Sie ist nicht nur für das Produkt, sondern auch für die Atmosphäre und das Beziehungsgeschehen verantwortlich. Die Organisation, der Betrieb, die Vorgesetzten und Kolleg*innen bestimmen zwar als Hintergrund das Arbeiten, spielen für die unmittelbare Arbeitspraxis aber eine nebensächliche Rolle. Das eigentliche Geschehen spielt sich im Kontakt mit den Kund*innen ab.

Im Folgenden wollen wir noch auf einige weitere (strukturelle) Kontextbedingungen körpernaher Dienstleistungsarbeit eingehen, die Antworten auf die Frage nach den spezifischen Formen (individualisierter) Interessenregulierung versprechen. Zunächst einmal sind hier die kleinbetrieblichen Strukturen des körpernahen Dienstleistungsfeldes zu nennen. Gearbeitet wird in meist inhabergeführten Kleinbetrieben mit gemeinschaftlich-kooperativen, d.h. familienähnlichen Strukturen: enge Sozialbeziehungen, ein Zusammengehörigkeitsgefühl, dichte Arbeitsbeziehungen, die auf Vertrauen gründen (müssen) und Loyalität fordern. Die Betriebsgröße spielt dabei eine nicht unerhebliche Rolle. Das körpernahe Dienstleistungsfeld wird durch kleine Einzelbetriebe dominiert. Zwar gibt es filialisierte Unternehmen, typisch sind jedoch inhabergeführte Betriebe (über 90%) mit im Durchschnitt zwei (Kosmetikstudios) bzw. fünf Mitarbeiter*innen (Friseursalons) (Statistisches Bundesamt 2016, 6ff.). Zudem lässt sich eine Zunahme an Ein-Personen-Unternehmen beobachten. Das behauptete Wachstum der Branche bezieht sich somit eher auf die Anzahl der Betriebe[3] als auf die Beschäftigtenzahlen. Dies bestärkt die Annahme einer zunehmenden Verkleinbetrieblichung mit Konsequenzen für das Konfliktverhalten der Beschäftigten. Außerdem handelt es sich um einen Arbeitsmarkt mit niedrigschwelligen Einstiegsbarrieren und zugleich hoher Arbeitskräftenachfrage und Fluktuation: Die Bewerber*innenzahlen sinken – so hat sich die Zahl der Auszubildenden im Friseurhandwerk zwischen 2006 und 2018 fast halbiert[4] – und auch im weiteren Berufsverlauf geben viele Beschäftigte den Beruf auf, wie die Befragten aus Betrieben und Verbänden bestätigen. Fehlende Zugangsregeln und Schließungsmechanismen

3 Die Zahl der Friseurbetriebe stieg von 63.317 im Jahr 2000 auf 80.616 im Jahr 2018 (ZDHa o. D.). Im Bereich Kosmetik hat sich die Anzahl der Betriebe im selben Zeitraum mehr als verdoppelt, von 27.973 auf 60.103 Betriebe (ZDHb o. D.).

4 Die Zahl der Auszubildenden im Friseurgewerbe sank von 39.572 im Jahr 2006 auf 20.982 im Jahr 2018 (ZDHc 2019). Da in den Bereichen wie Kosmetik, Nageldesign, Waxing oder Tätowierung staatlich anerkannte, formalisierte Ausbildungen fehlen, können darüber keine Aussagen gemacht werden.

spiegeln sich auch in den unterschiedlichen Einmündungspfaden in diese Branche. Vom Friseurhandwerk abgesehen, sind die meisten Dienstleistungstätigkeiten im Bereich Kosmetik, Nagelmodellage, Waxing, Tätowierung usw. keine herkömmlichen Ausbildungsberufe mit formalisierten Ausbildungsstandards und staatlich anerkannten Abschlüssen. Das hat Folgen für das Sozialprestige der Berufe und die damit verknüpften gesellschaftlichen Anerkennungsstrukturen wie vor allem die geringe Entlohnung. In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass körpernahe Dienstleistungsarbeit (neben den geforderten psycho-emotionalen Kompetenzen) körperlich anstrengende und gesundheitlich belastende Arbeit ist (u.a. langes Stehen, gebückte Haltung, Umgang mit Chemikalien). Was die Arbeitszeitgestaltung betrifft, verlangt die Kundenorientierung Schicht- und Samstagsarbeit. Viele der Beschäftigten nehmen dies in Kauf, wollen oder können (wegen z.B. Kinderbetreuung) auch nur Teilzeit arbeiten. Reguläre Pausen, so erfahren wir aus den Interviews mit den Beschäftigen, gibt es vor allem auf dem Papier und ansprechende Sozialräume für einen Rückzug der Beschäftigen sind eine Seltenheit. Gearbeitet wird u.U. permanent und semi-öffentlich sowie oft in unmittelbarer Nähe mit und unter Kontrolle von Vorgesetzen.

Das körpernahe Dienstleistungssegment lässt sich als Auffangbecken von typischen Frauenberufen mit den Konstitutionsprinzipien wie begrenzter oder kürzerer Laufbahnen und der Konzentration auf den niederen Besoldungsebenen (Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Busch 2013) beschreiben, die trotz kontinuierlicher Erwerbsarbeit keine dauerhafte eigenständige Existenzsicherung ermöglichen sowie ein geringes Berufsprestige haben. Es dominieren befristete Arbeits- und Vertragsvereinbarungen, Teilzeitarbeit und Scheinselbstständigkeit (Kang 2003; Lidola 2014). Im Rahmen herkömmlicher Geschlechterarrangements wird hier die männliche Versorgerehe (oder moderner ausgedrückt: die teilzeitarbeitende Hausfrau) perpetuiert.

Doch obgleich die Arbeitsbedingungen schwierig sind und das Sozialprestige der körpernahen Dienstleistungsbranche prekär ist, im Kund*innenkontakt erfahren die Dienstleistenden persönliche Anerkennung und Wertschätzung. Darüber wird es für viele möglich, die problematischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu dulden und das defizitäre Image ihrer Erwerbstätigkeit in der konkreten Dienstleistungssituation zu bearbeiten. Das heißt aber auch, dass das gesellschaftliche Anerkennungsproblem von Dienstleistungsarbeit auf eine individuelle Ebene verlagert wird, wie im Folgenden gezeigt werden soll.

3. Individuelle und defensive Strategien im Umgang mit Konflikten

Trotz der hohen und wachsenden Nachfrage nach Fachkräften hat sich in den letzten Jahren nur wenig an den problematischen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im körpernahen Dienstleistungsfeld verändert, was nach gängiger Arbeitsmarkttheorie

erklärungsbedürftig erscheint (Hinz/Abraham 2018). Unklar ist ebenso, weshalb sich trotz einer gewissen „Marktmacht" (Schmalz/Dörre 2014, 223) so gut wie kein kollektives Interessenhandeln der Beschäftigten entwickelt. Laut Einschätzung eines befragten Gewerkschaftssekretärs (ver.di) gibt es zwar ca. 10% gewerkschaftlich organisierte Friseur*innen (in Bayern)[5], aber Betriebsräte sind die Ausnahme und Streiks als Ausdruck kollektiven Konflikthandelns im Friseurhandwerk gelten bislang als ausgeschlossen.

Obgleich kollektives Beschäftigtenhandeln zur Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen notwendig (und prinzipiell auch möglich) wäre, reagieren viele Beschäftigte der Branche auf Konflikte (Probleme mit Vorgesetzten, Unzufriedenheit mit Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen) vorzugsweise mit individuellem Rückzug. Inzwischen lässt die zunehmende Fachkräfteknappheit (nachweislich im Friseurhandwerk) aus Sicht der Verbände eine kollektive Regulierung der Arbeitsbeziehungen mit Hilfe des Staates nötig erscheinen. Mit öffentlichen (Image-) Kampagnen[6], Professionalisierungsstrategien[7] sowie mittels allgemeinverbindlicher Tarifverträge wird von Staats- und Verbandsebene ausgehend versucht, dem Negativimage als Niedriglohnbranche entgegenzuwirken und somit die Zukunft des Handwerks zu sichern. Diese Strategien *von oben* verdeutlichen zugleich ein zentrales Problem, nämlich, dass ver.di sowie die Innungsverbände derzeit kaum Chancen für eine Mobilisierung bzw. Organisierung von Beschäftigten sowie Arbeitgeber*innen sehen, um die Arbeitsbeziehungen in diesem Dienstleistungsbereich flächendeckend kollektiv *von unten* zu regeln (Rehder 2016). Im Vergleich zu anderen prekären, weiblich dominierten Dienstleistungsbereichen, ist das kein neuer Befund: Zahlreiche Studien attestieren den vorwiegend weiblichen Belegschaften vergleichsweise geringe Organisations- bzw. Konfliktfähigkeit (z.B. Dingeldey u.a. 2015, 241; Schroeder 2017). Allerdings gibt es in jüngerer Vergangenheit auch Gegenbeispiele wie den sog. Kita-Streik (Kerber-Clasen 2014) oder erfolgreiche Mobilisierungen und Streiks in Krankenhäusern. Warum also finden wir keine kollektiven Mobilisierungsprozesse

5 Auf Arbeitgeberseite sind in dem untersuchten Segment körpernaher Dienstleistungen Friseurbetriebe sowie teilweise selbständige Kosmetiker*innen in Friseurinnungen organisiert; die Mitgliedschaft ist freiwillig. Mitglieder des Landesinnungsverbandes des bayerischen Friseurhandwerks (LIV) sind derzeit etwa 56 bayerische Friseurinnungen mit einer Gesamtzahl von 3.500 Friseurbetrieben (LIV o. D.). Laut Auskunft der Handwerkskammer München und Oberbayern entspricht das etwa 23 % der umsatzsteuerpflichtigen Friseurbetriebe in Bayern.

6 Wie z.B. die Vorstellung des Berufsfeldes Kosmetik und Körperpflege im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms (BMBF o. D.) oder „Klischeefrei", eine Initiative zur Berufs- und Studienwahl (BIBB o. D.).

7 Z.B. Einrichtung eines Bachelorstudiums Beauty-Management (Zentralverband des deutschen Friseurhandwerks o. D.).

in den untersuchten Dienstleistungsfeldern? Warum erscheint kollektives Interessenhandeln als schwieriges oder gar hoffnungsloses Unterfangen?

Instruktiv für unsere empirischen Analysen erweist sich hierfür das Konzept *Abwanderung und Widerspruch* von Hirschman (1974; 2010), weil es den Blick für die bevorzugten Formen der Konfliktregulierung schärft. Neben einer Reihe von strukturellen und kulturellen Bedingungen spielt auch die relativ leicht wählbare Option individueller Abwanderung eine nicht unerhebliche Rolle, wie nachfolgend mit Blick auf unser Untersuchungsfeld kurz skizziert wird.

3.1 Kein kollektiver Widerstand im Salon – körpernahe Dienstleistungsarbeit als widerstandsfreie Zone

Die Umgangsweisen der Beschäftigten mit ihrer Unzufriedenheit lassen sich mit *Exit* und *Voice*, also „Abwanderung und Widerspruch" (Hirschman 1974; 2010) analytisch präzisieren. Abwanderung bedeutet bei Hirschman „Rückzug" (2010, 205) – in unserem Fall aus dem Betrieb oder Beruf. Ein Rückzug ist indirekt und individuell. Indirekt meint, dass er nur auf Umwegen als Kritik verstanden werden kann. Die Kündigung, der Betriebswechsel erfolgen ohne geäußerte Kritik. Individuell ist ein Rückzug insofern, als er meist aufgrund kurzfristiger Abwägungen eigener Interessen erfolgt. Für die Beschäftigen scheint eine solche indirekte, defensive und individuelle Rückzugsstrategie mit relativ wenig Aufwand verbunden: Sie entlastet von Konflikten und verspricht eine schnelle Änderung der persönlichen Lage. Im Gegensatz dazu impliziert „Widerspruch" den Versuch Strukturen und Verhältnisse zu verändern und umfasst eine Bandbreite unterschiedlicher Handlungen (Hirschman 1974, 25ff.) – für unsere Fragestellung etwa (betriebs-)öffentlicher Protest gegenüber Arbeitgeber*innen, Gründung eines Betriebsrats bis hin zur Organisierung in Gewerkschaften und Teilnahme an Arbeitskämpfen. Im Unterschied zur Abwanderung ist Widerspruch also öffentlich und direkt, voraussetzungsreich und aufwändig, persönlich risikoreich und hinsichtlich eines absehbaren Erfolgs unsicher (ebd., 25ff.). Erfolgreiches Widerspruchshandeln erfordert zumeist einen Zusammenschluss Gleichgesinnter (Hirschman 2010, 206). Die Bedingung der Möglichkeit für ein solches kollektives Widerspruchshandeln ist, dass die Betreffenden mit relevanten Aspekten ihrer Arbeits- und Entlohnungssituation unzufrieden sind, diese als ungerechtfertigt und nicht hinnehmbar empfinden, jemanden dafür verantwortlich machen können, Mitstreiter*innen finden und zugleich reale Chancen zu ihrer Veränderung sehen (Kelly 1998; Artus u.a. 2015).

Bezogen auf unser Untersuchungsfeld hieße das, dass die diagnostizierte hohe Fachkräftenachfrage auf lokalen Arbeitsmärkten prinzipiell Möglichkeiten zur Abwanderung eröffnen könnte. Allerdings deutet einiges darauf hin, dass angesichts flächendeckend niedriger Bezahlung branchenineterne Abwanderungsmöglichkeiten

erheblich restringiert sind. Die Dichte an Friseursalons fördere nach Aussagen der Expert*innen der Handwerkskammer und Innung eher einen ruinösen Preiswettbewerb um Kund*innen (mit negativen Folgen für die Lohnentwicklung) als einen Wettbewerb um Fachkräfte. Trotzdem wird Abwanderung im Umgang mit Unzufriedenheit und Konflikten präferiert. Neben der brancheninternen Möglichkeit der Abwanderung lassen sich noch zwei weitere Varianten der Abwanderung identifizieren: Viele Beschäftige wandern in andere Berufsfelder ab, jüngere und weibliche Beschäftigte (mit kleineren Kindern) weichen in Familienarbeit aus, wählen also die geschlechtsspezifisch zugeschriebene Alternative zur Berufsarbeit. Dies lässt sich als *radikale Form der Abwanderung* beschreiben. Eine weitere Variante, die sich empirisch rekonstruieren lässt und sich zwischen Widerstand und Abwanderung bewegt, ist das sog. *innere Exil*. Unsere Interviewparter*nnen äußern zwar regelmäßig ihren Unmut über unflexible Arbeitszeiten, nicht bezahlte Pausen, aber die Konflikte werden nicht offen ausgetragen – weder mit den Vorgesetzten noch über Institutionen der Interessenvertretung. Die Beschäftigen arrangieren sich vielmehr pragmatisch mit der Situation. Diese Variante kann auch deshalb so problemlos gelebt werden, weil viele Dienstleister*innen ihre eigentliche Arbeit im Kundenkontakt erleben und hierüber positive Rückmeldung und Anerkennung erfahren.

Zwischen Abwanderung und Widerspruch bestehen Wechselwirkungen. So kann Abwanderung das Potenzial für Widerspruch erhöhen (Hirschman 2010, 207). Im Feld der körpernahen Dienstleistungsarbeit ist dies allerdings nur eine prinzipielle Möglichkeit, empirisch haben wir kaum Widerspruchspotenzial gefunden. Oft jedoch mindern Abwanderungen auch die Stärke eines zu erwartenden Widerspruchs (ebd.), was auf unser Untersuchungsfeld zuzutreffen scheint. Die Abwanderung der Unzufriedenen, so unsere Annahme, perpetuiert eher den Status Quo der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für diejenigen, die bleiben. Es deutet also Vieles darauf hin, das Feld der körpernahen Dienstleistungsarbeit als weitgehend *widerstandsfreie Zone* zu beschreiben.

3.2 Barrieren für kollektives Interessenhandeln

Unter Rückgriff auf Forschungen über (andere) weiblich dominierte Dienstleistungsbereiche sowie periphere und klein(st)betriebliche Industrie- und Handwerksbetriebe lassen sich strukturelle bzw. kulturelle Bedingungen rekonstruieren, die kollektives Handeln erheblich erschweren. Einige Bedingungen werden im Folgenden skizziert. Dafür sei noch einmal auf die Grundvoraussetzung kollektiven Handelns verwiesen, nämlich die Wahrnehmung der als ungerechtfertigt empfundenen Zustände als veränderbar. Was den Hauptkritikpunkt, die niedrige Entlohnung, anbelangt, sehen die Befragten zwar Veränderungsbedarf, aber keine Veränderungsmöglichkeit, die in ihrer Macht läge. Der branchenweite Niedriglohn gilt als unvermeidlicher

Begleitumstand des Berufs, der resignativ-konformistisch hingenommen wird. Wer das nicht kann oder will, wandert ab. Gerade die Deutung der niedrigen Entlohnung als „unvermeidlich" verhindert – trotz kollektiver Betroffenheit – solidarisches kollektives Handeln unter den Beschäftigten (Moore 1987, 645).

Nun gibt es neben der niedrigen Entlohnung noch weitere konfliktträchtige Themen (bspw. Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeiten, Umsatzvorgaben, Arbeitsmaterial, Arbeitskleidung oder auch Betriebsklima), die aus Sicht der Beschäftigten in der Verantwortung von Geschäftsführungen bzw. Eigentümer*innen liegen und daher nicht ohne Weiteres erduldet werden. Dennoch bleibt kollektiver Widerspruch aus (auf eine Ausnahme werden wir am Schluss dieses Beitrags eingehen, vgl. Pkt. 4). Als gängige Praxis der Branche lassen sich individuelle, defensive (Abwanderungs-) Strategien analysieren. Darüber lässt sich Unzufriedenheit (zumindest kurzfristig) eindämmen, manche Aufstiege und auch individuell bessere Arbeitsbedingungen realisieren.

Das Ausbleiben kollektiv organisierten Widerstands bedeutet also nicht, dass Unzufriedenheit oder (Interessen-)Konflikte zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber*innen im Feld körpernaher Dienstleistungen gänzlich unbekannt wären, aber anders als traditionell in den männlich und großbetrieblich geprägten Kernsektoren der deutschen Industrie reagieren die Beschäftigten im Friseurhandwerk auf anhaltende Unzufriedenheit und Konflikte nicht mit kollektiver (über-)betrieblicher Interessendurchsetzung und Konfliktregulierung, sondern – wenn überhaupt – mit defensiven individuellen Exit-Strategien. Unsere empirischen Befunde zeigen einmal mehr, dass organisierte kollektive Handlungsformen keine selbstverständliche Perspektive sind (Artus/Pflüger 2015, 103f.; Moore 1987, 627; Schroeder 2017, 20), sondern dass sie tradiert werden müssen.

3.2.1 Fehlende Tradition kollektiver Interessen- und Konfliktregulierung

Das Fehlen einer solchen Tradition wirkt selbst wiederum als Barriere für kollektiven Widerspruch, weil Beschäftigte dazu neigen, vorgefundene Verhältnisse eher zu akzeptieren, wenn die „Grundlage traditioneller Legitimation für ihre Beschwerden" fehlt (Moore 1987, 627). Das Phänomen einer fehlenden kollektiven Interessenvertretungs- und Konfliktkultur teilt die untersuchte Dienstleistungsbranche mit anderen personenbezogenen Dienstleistungen (z.B. Schroeder 2017; Dingeldey u.a. 2015). Ähnlich wie z.B. in der Altenpflege werden konflikthafte kollektive Deutungsmuster sowie Handlungsformen von den Beschäftigten mehrheitlich als „traditions- und berufsfremd" (Schroeder 2017, 28) empfunden. So sind mit dem *Schönmachen* (ähnlich wie in der Pflege) oft Zuschreibungen verbunden, die solche Dienstleistungen eher als (Freundschafts-)Dienste an Vertrauten deuten und damit deren „Arbeitscharakter" negieren (Kocyba 2012, 463). Dazu kommen historisch bedingte Vorurteile gegenüber solchen Diensten wie etwa fehlendes Qualifikations-

profil oder mangelnde Professionalität sowie die damit legitimierte gesellschaftliche Anerkennungsverweigerung. All das befördert bei den Beschäftigten eine Selbstwahrnehmung von Unterordnung und Hilflosigkeit, die einer selbstbewussten (kollektiven) Interessenwahrnehmung entgegensteht.

Es ist bekannt, dass sich das Negativ-Image bestimmter Arbeitstätigkeiten resp. Branchen und die Selbstrekrutierung bestimmter Beschäftigtengruppen wechselseitig bedingen. Das trifft auch auf unser Untersuchungsfeld zu: Nach Einschätzung der befragten Expert*innen entstammt mittlerweile das Gros der Beschäftigten sog. bildungsferneren Schichten; viele haben Migrationshintergrund. Schon aufgrund oft problematischer schul- und berufsbiographischer Sozialisationsprozesse sowie systematischer gruppenbezogener Diskriminierung findet sich daher eine geringe Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura 1997). Auch die Erfahrung wirksamer kollektiver Durchsetzungskraft im Kontext der Erwerbsarbeit ist ihnen fremd. Und wer nicht glaubt, selbst etwas bewirken zu können, wird kaum tätig. Dies lässt sich als selbsterfüllende Prophezeiung deuten. Zudem betrachten viele der weiblichen Befragten ihre Erwerbsstätigkeit – oft in Übereinstimmung mit einem traditionellen Rollenbild und/oder traditionalen familialen Umfeld – lediglich als Zuverdienst zum Familieneinkommen. Diese Sichtweise wird durch die geringe Höhe des Verdienstes in Verbindung mit der verbreiteten Teilzeitbeschäftigung gestützt. Damit reproduzieren die Beschäftigten (genauso wie ihr Umfeld) gängige Deutungen weiblicher Erwerbsarbeit sowie geschlechtsspezifische Herrschafts- und Rollenverhältnisse (z.B. Acker 1990; Bourdieu 1997; Dingeldey u.a. 2015). Unsere Interviews zeigen außerdem, dass weder ein grundlegendes Wissen über Gewerkschaften, Betriebsräte und Mitbestimmung bei den Befragten vorhanden ist, noch Sinn in kollektiver Organisierung und Interessenvertretung gesehen wird, was im Übrigen ebenso auf die befragten Saloninhaber*innen und Geschäftsführer*innen zutrifft. Angesichts dieser ausgeprägten Fremdheit gegenüber Formen und Institutionen kollektiven Interessenhandelns (Röbenack u.a. 2019) verwundert es nicht, dass die Beschäftigten bei Konflikten oder Unzufriedenheit auf individuelle Abwanderung zurückgreifen oder sich den Gegebenheiten im Salon anpassen.

3.2.2 Kleinteilige familienähnliche Betriebsstrukturen

Neben der habituellen resp. milieu- und branchenspezifischen Fremdheit erschweren kleinteilige Betriebsstrukturen und die damit oft einhergehenden familienähnlichen Beziehungsmuster institutionalisiertes kollektives Interessenhandeln bzw. offensive Konfliktaustragung, wie das auch für kleinst- und kleinbetriebliche Betriebe der randständigen Industrie bzw. des Handwerks belegt ist (z.B. Artus u.a. 2015; Lücking 2009). Obgleich in Kleinbetrieben ebenfalls instrumentelle bis hin zu repressiven (und mitbestimmungsfeindlichen) Sozialordnungen beobachtet werden können (z.B. Artus 2008; Kotthoff/Reindl 1990), lässt sich dennoch eine gewisse Wahlverwandtschaft

zwischen kleinen inhabergeführten Betrieben und gemeinschaftlich-kooperativen Beziehungsformen – wie auch in den von uns untersuchten Betrieben – rekonstruieren, die institutionalisiertes kollektives Interessenhandeln aus Sicht der Betriebsakteure überflüssig bzw. unpassend oder illoyal erscheinen lassen (Artus u.a. 2015). Aus Sicht der Befragten vereinfachen die als familiär beschriebenen Sozialordnungen in den Salons und Studios die notwendige Kooperation und Koordination der Arbeitsprozesse und eignen sich genau deshalb wenig, um kollektiven Widerstand im Salon zu organisieren. Das weit verbreitete Wir-Gefühl wird dabei durch die soziale wie qualifikatorische Homogenität der Beschäftigten unterstützt. Letzteres ermöglicht problemloses Aushelfen untereinander, was angesichts knapper Personaldecken und Unwägbarkeiten im Kundengeschäft geboten ist und die soziale Bindung untereinander zusätzlich stärkt. Anders als in anderen Dienstleistungsfeldern – z.B. in der Altenpflege (Schroeder 2017) – ist in den kleinen Einzelunternehmen der körpernahen (Schönheits-)Dienstleistungen eine ausdifferenzierte Arbeitsteilung und die damit einhergehende Heterogenisierung der Belegschaften hinsichtlich Qualifikationsniveau, Status und Verdienst (noch) nicht üblich.

Das wechselseitige Geben und Nehmen betrifft auch die Beziehung zwischen Beschäftigten und Inhaber*in oder Filialleiter*in. Die Betriebe sind zu klein, als dass sich Geschäftsführer*innen auf manageriale Aufgaben beschränken können. Sie verrichten i.d.R. die gleichen handwerklichen Tätigkeiten wie ihre Mitarbeiter*innen nebenan. Aus der Perspektive der Kundschaft ist auf den ersten Blick oft nicht erkennbar, wer der*die Chef*in ist. Außerdem ist das Führungspersonal aufgrund der hohen Personalintensität und des Kostendrucks auf die eigenständige, fachlich versierte Leistungserbringung ihres Personals angewiesen, da kostenintensives und imageschädigendes Nacharbeiten kaum möglich ist. Die Funktionalität enger Kooperation ist also unbestreitbar. Zudem schätzen die Befragten familienähnliche Beziehungsformen im kleinen Privatsalon gerade auch wegen des fürsorglichen Verhaltens des*der Vorgesetzten (wozu die spontane Einladung zum Abendessen nach Arbeitsschluss ebenso gehört wie eine kleine finanzielle Anerkennung nebenbei), wegen der Flexibilität (etwa hinsichtlich der Arbeitszeit) und auch, weil mit dem*der Inhaber*in oder Filialleiter*in ein*e Ansprechpartner*in vor Ort ist, die Entscheidungen treffen kann.

Die familienähnlichen betrieblichen Sozialordnungen schließen Konflikte mit Kolleg*innen bzw. Vorgesetzten nicht aus: Aber zum einen werden sie meist als atmosphärische Störungen oder personenbezogene Konflikte und *nicht* als strukturell bedingte Interessendivergenzen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber*in gedeutet, zum anderen machen die Kontextbedingungen verständlich, dass Konflikte eher individualisiert und auch beziehungsorientiert gelöst werden. Konflikte und/oder atmosphärische Unstimmigkeiten belasten das Arbeitsklima und sind, so das Gros der Interviewpartner*innen, nur schwer und auch nicht lange auszuhalten.

Auch deshalb liegt individuelle Abwanderung – wenn die Konflikte nicht lösbar erscheinen – näher als kollektiver Widerspruch.

3.2.3 Arbeitsarrangement und Anerkennung

Trotz geringer Entlohnung sowie problematischer Arbeitsbedingungen sind die Befragten mit ihrer beruflichen Tätigkeit im Großen und Ganzen zufrieden – ein Befund, der von den befragten Expert*innen gestützt wird, und der auch nicht nur durch den Positiv-Bias des Samples (wir haben diejenigen befragt, die im Job verblieben sind) zu erklären ist. Das führt zu der Frage, ob neben resignativ-konformistischer (Artus 2008, 327f.) oder loyaler Unterordnung (Moore 1987, 610f.) bzw. inkorporierter Herrschaftsstrukturen (Bourdieu 1997, 170ff.) der Charakter der Dienstleistungstätigkeit und das Produkt, das spezifische Arbeitsarrangement sowie die Anerkennungsbeziehungen aus individueller Perspektive Zufriedenheitspotenziale beinhalten oder zumindest Möglichkeiten zur Kompensation von Unzufriedenheit bieten, die sowohl Abwanderung als auch Widerspruch verhindern.

Wie bereits an anderer Stelle angesprochen, erhalten die untersuchten Dienstleistungen wenig gesellschaftliche Wertschätzung, u.a. weil sie gemeinhin als einfache Tätigkeiten gelten – ohne nennenswerte Anforderungen an Qualifikation und Erfahrung. Unsere ethnographischen Beobachtungen können dagegen zeigen, dass es sich – im Unterschied zu stark arbeitsteilig strukturierten und repetitiven Tätigkeiten in anderen Dienstleistungsfeldern – durchaus um komplexe, projektförmig strukturierte Tätigkeiten handelt, die fachliches Wissen, handwerkliches Können und Berufserfahrung sowie Flexibilität, Einfühlungsvermögen und Sozialkompetenz (einschließlich Frustrationstoleranz) im Umgang mit Kund*innen erfordern. Die geringe Arbeitsteilung verlangt Eigenständigkeit und Multitasking-Kompetenz; die oft unklaren Kund*innenwünsche wiederum erfordern Übersetzungsleistungen und bieten zugleich Kreativitätsspielräume und Abwechslung. In Summe sind es diese Merkmale, die die Interviewpartner*innen anführen, wenn sie auf ihre Berufszufriedenheit (trotz der geringen Bezahlung) angesprochen werden.

Die gesellschaftlichen Anerkennungsdefizite können teilweise, darauf deuten auch andere Untersuchungen aus dem Dienstleistungssektor hin (Voswinkel 2005), durch direkte und persönliche Wertschätzung seitens der Kund*innen kompensiert werden. Das trifft auf unser Untersuchungsfeld in besonderer Weise zu. Über das Feedbackritual am Ende des Dienstleistungsprozesses wird traditionell die Anerkennung der Leistung von den Dienstleistenden eingefordert und zumeist auch von den Kund*innen gewährt. Anerkannt und honoriert wird hier neben dem Ergebnis auch die professionelle Zuwendung seitens der Dienstleister*innen, die integraler Bestandteil der Dienstleistung ist. Diese Form persönlicher Anerkennung (neben dem Trinkgeld etwa Lächeln, ein Danke oder ein Kompliment) spielt für die Arbeitszufriedenheit und berufliche Identität eine große Rolle.

Hinzu kommt das spezifische Produkt: Im Unterschied zu Dienstleistungen, deren Ergebnisse unsichtbar sind, auf Einzelaspekte reduziert oder schamhaft verschwiegen werden (z.B. Gebäudereinigung, Sicherheitsdienstleistungen oder Altenpflege), ist das Ergebnis von Schönheitsdienstleistungen – ob Frisur, manikürte Nägel, Tattoo oder reine und gepflegte Haut – sichtbar bzw. prinzipiell herzeigbar und bietet insofern auch Ansatzpunkte für Produkt- bzw. Produzent*innenstolz. In den Interviews beschreiben die Befragten ihre Arbeit dann als besonders befriedigend, wenn es gelingt, ihr Bedürfnis nach Kreativität und Selbstverwirklichung mit den Wünschen der Kundinnen in Einklang zu bringen. Hierbei zählt aber nicht nur das Produkt, sondern ebenso das gelingende Co-Working: Eine Kosmetikbehandlung, ein Nagelstyling oder ein Friseurbesuch kann ein, zwei Stunden dauern, ein Tattoo oft mehrere Sitzungen über Tage oder Wochen. Für diese Zeit kann sich zwischen Stammkund*in und Dienstleister*in eine enge, fast intime Beziehung entwickeln, die im Widerspruch zum Erwerbsarbeits- bzw. funktionalen Charakter des Arbeitsarrangements zu stehen scheint. Hier legen unsere Feldbeobachtungen die Vermutung nahe, dass – begünstigt durch die Dienstleistung als solche, die spezifische Konstellation und den räumlichen Kontext ihrer Erbringung – beide Seiten daran beteiligt sind, dass professioneller Service als Fürsorge bzw. Gefälligkeit unter Bekannten oder Freund*innen erscheint. Mit Hilfe solcher nützlichen Fiktionen (Vaihinger 1922) gelingt es, wirtschaftlich motivierte, sachlich-hierarchische Beziehung und wechselseitige Abhängigkeit (zwischen Anbieterin und Nachfragerin, Profi und Laie) sowie das Gefälle zwischen sozialen Schichten teilweise zu verdecken und die Prozeduren annehmbar und angenehm zu gestalten – für beide Seiten des Arbeitsarrangements.

Die spezifischen Merkmale und Rahmenbedingungen der Dienstleistungsarbeit können also dazu beitragen, dass die Beschäftigten ihre Tätigkeit grundsätzlich als sinnvoll erleben. Die unmittelbare Bestätigung, gute Arbeit geleistet zu haben, erzeugt Befriedigung, stärkt die Identifikation mit dem Beruf und vermag schlechte Bezahlung bzw. ungünstige Arbeitsbedingungen zu kompensieren und Abwanderung bzw. Widerspruch zu verhindern.

Insgesamt liefern die skizzierten strukturellen, sozialen und kulturellen Merkmale Hinweise dafür, warum kollektiver Widerspruch bei (Interessen-)Konflikten im Feld körpernaher Dienstleistungen (zumindest bislang[8]) wenig wahrscheinlich ist.

---

8 Unter Auszubildenden des Friseurhandwerks ist es ver.di mit der Kampagne „Besser abschneiden" 2017 gelungen auf die Niedriglohnproblematik der Branche aufmerksam zu machen (ver.di o. D). 2019 konnten tatsächlich deutliche Erhöhungen der Auszubildendenvergütungen durchgesetzt werden. Das erfolgreiche Organizing verdeutlicht zugleich eine seiner zentralen Voraussetzungen: Organisiert wurde aus den Klassenzimmern heraus, d.h. es bestanden bereits relativ stabile Gruppenstrukturen und kollektive Deprivationserfahrungen. Inwieweit sich diese sozialen Verbindungen und Erfahrungen in die Zukunft transferieren lassen, muss sich erst noch erweisen.

Langandauernde Unzufriedenheit oder Konflikte werden selten direkt ausgetragen. Präferiert wird eine individualisierte Interessenregulierung, die letztlich nur die Wahl zwischen *Abwanderung* oder *Anpassung* realistisch erscheinen lässt. Unter welchen Bedingungen kollektiver Widerspruch dennoch möglich ist, zeigt die Gründung eines Betriebsrates in einem inhabergeführten Friseurunternehmen.

4. Anstelle eines Fazits: Betriebsratsgründung als Ausnahme

Das betreffende Unternehmen mit Filialen in ganz Deutschland war nach einer expansiven Wachstumsphase in eine wirtschaftliche Schieflage geraten. Wie die Betriebsratsvorsitzende und ihre Stellvertreterin im Interview berichten, führten Filialschließungen und massiver Personalabbau zu einer rapiden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Die Ausdünnung der Personaldecke in den Filialen – bei Aufrechterhaltung der Öffnungszeiten von bis zu zwölf Stunden an sechs Tagen der Woche – zog eine erhebliche Ausweitung von Überstunden nach sich, was durch steigende Krankenstände noch verschärft wurde. Statt eines durchdacht wirkenden Krisenmanagements sowie der erhofften Würdigung ihres Einsatzes für die Rettung des Unternehmens erlebten die Beschäftigten den Zusammenbruch der bis dahin weitgehend als fair wahrgenommenen betrieblichen Sozialordnung. Auf die Missachtung ihrer Interessen reagierten einige wenige engagierte Beschäftigte mit der Gründung eines Betriebsrates. Ihr erklärtes Ziel war die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Die Initiative ging von einer Gruppe erfahrener, gut vernetzter Beschäftigter mit überdurchschnittlich hohem Bildungskapitel und familiärer Gewerkschaftstradition aus. Im Unterschied zu anderen untersuchten Krisengründungen (Artus u.a. 20015, 66ff.) gab es seitens der Inhaber*innen und des Managements massiven Widerstand gegen die Betriebsratsgründung (z.B. Wahlanfechtung, Schließung der Salons mit Betriebsratsinitiator*innen). Erst mit massiver Unterstützung durch ver.di und über den Rechtsweg konnte der filialübergreifende Bereichsbetriebsrat mit sieben Mitgliedern – er vertritt ca. 120 Beschäftigte in 19 Filialen – gewählt werden. Trotz andauernder Behinderungen durch das regionale Management konnte der Betriebsrat bis zum Interviewzeitpunkt zwei Betriebsvereinbarungen abschließen. Dennoch wird das Gremium von der fragmentierten und nach Ansicht der befragten Betriebsratsmitglieder größtenteils desinteressierten Belegschaft kaum als seine Interessenvertretung anerkannt und unterstützt. Auch deshalb ist es nach wie vor auf den intensiven Beistand der örtlichen Gewerkschaft angewiesen.

Dieses seltene Beispiel einer Betriebsratsgründung verdeutlicht die notwendigen Bedingungen kollektiven Widerstands im untersuchten Dienstleistungsfeld: Die im Unterschied zu Einzelsalons relativ große räumliche und soziale Distanz zur Unternehmensleitung (die Betriebsratsmitglieder weisen dezidiert darauf hin, dass das Familiäre fehle) geht zweifellos mit einer erheblich geringeren Loyalitätsbindung bei

den Beschäftigten einher, die durch das Verhalten des Managements in der Krise noch weiter geschwächt wurde. Mit der Zuordnung der Filialen zu begrenzten regionalen Einheiten sowie der Förderung kooperativer Beziehungen (wie etwa die Aushilfe bei Personalengpässen) zwischen den Filialen entwickelte sich in Ansätzen ein kollektives Selbstverständnis, das über den einzelnen Salon hinausreichte. Beides hat die selbstbewussten und ressourcenstarken Aktivist*innen ermutigt, kollektiven Widerspruch zu organisieren, um die Interessen der Beschäftigten an guter Arbeit offensiv zu vertreten. Die Folgebereitschaft der fragmentierten, ressourcenschwächeren und interessenpolitisch unerfahrenen weiblichen Belegschaft garantierte es indes nicht. Insbesondere die Kombination von anhaltendem Widerstand der Inhaber*innen und Manager*innen *und* fehlender Tradition kollektiver Interessenregulierung schüchtert die Beschäftigten ein und behindert eine wirksame Interessenvertretungsarbeit des Betriebsratsgremiums.

Literatur

Acker, Joan, 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender and Society, Vol. 4, No. 2, 139-158.

Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid, 2001: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Nr. 41, 276-307.

Artus, Ingrid, 2008: Interessenhandeln jenseits der Norm. Mittelständische Betriebe und prekäre Dienstleistungsarbeit in Deutschland und Frankreich. Frankfurt a.M./New York.

Artus, Ingrid/Kraetsch, Clemens/Röbenack, Silke, 2015: Betriebsratsgründungen. Typische Prozesse, Strategien und Probleme – eine Bestandsaufnahme. Baden-Baden.

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica, 2015: Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. Arbeits- und Industriesoziologische Studien. 8. Jg. Heft 2, 92-108.

Bandura, Albert, 1997: Self-efficacy: The exercise of control. New York.

BIBB, nicht datiert: Initiative Klischeefrei. https://www.klischee-frei.de/de/klischee-frei_84517.php (Download: 13.09.2019).

BMBF, nicht datiert: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/das-berufsfeld-kosmetik-und-koerperpflege-2174.html (Download: 12.09.2019).

Böhle, Fritz, 2011: Interaktionsarbeit als wichtige Arbeitstätigkeit im Dienstleistungssektor. WSI-Mitteilungen, 64. Jg. Heft 9, 456-461.

Böhrer, Annerose/Liebold, Renate/Röbenack, Silke, 2019: Nacktheit im Kontext professioneller Deinstleistung am Körper – Erkundungen zur Arbeit an Haut und Haar. In: Allolio-Näcke, Lars/Oorschot, Jürgen van/Verstegen, Ute (Hg.): Nacktheit – transdisziplinäre anthropologische Perspektiven. Münster, 225-239.

Bourdieu, Pierre, 1997: Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M., 153-217.

Busch, Anne, 2013: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden.

Dingeldey, Irene/Schröder, Tim/Kathmann, Till, 2015: Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. Industrielle Beziehungen. 22. Jg. Heft 3-4, 240-259.

Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin, 2004: Interaktion im Salon. München.

Frenkel, Stephen J./Korczynski, Marek/Shire, Karen A./Tam, May, 1999: On the front line. Organization of Work in the Information Economy. New York.

Goffman, Erving, 1974: Das Individuum im öffentlichen Austausch. Mikrostudien zur öffentlichen Ordnung. Frankfurt/M.

Hinz, Thomas/Abraham, Martin, 2018: Theorien des Arbeitsmarktes. In: Hinz, Thomas/Abraham, Martin (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, 9-76.

Hirschman, Albert O., 1974: Abwanderung und Widerspruch. Reaktionen auf Leistungsabfall bei Unternehmungen, Organisationen und Staaten. Tübingen.

–, 2010: Abwanderung und Widerspruch. In: Neckel, Sighard/Mijić, Ana/von Scheve, Christian/Titton, Monica (Hg.): Sternstunden der Soziologie. Wegweisende Theoriemodelle des soziologischen Denkens. Frankfurt a.M./New York, 204-225.

Hochschild, Arlie Russell, 1979: Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure. American Journal of Sociology. Vol. 85. No. 3, 551-575.

Kang, Miliann, 2003: The Managed Hand: The Commercialization of Bodies and Emotions in Korean Immigrant-Owned Nail Salons. Gender and Society. Vol.17, No. 6, 820-839.

Kelly, John, 1998: Rethinking Industrial Relations. Mobilization, Collectivism and Long Waves. London.

Kerber-Clasen, Stefan, 2014: Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. Industrielle Beziehungen, 21. Jg. Heft 3, 238-256.

Klein, Gabriele, 2005: Das Theater des Körpers. Zur Performanz des Körperlichen. In: Schroer, Markus (Hg.): Soziologie des Körpers, Frankfurt a.M., 73-91.

Kocyba, Hermann, 2012: Zwischen Sichtbarkeit und Transparenz: Facetten der Wertschätzung von Dienstleistungsarbeit. In: Reichwald, Ralf/Frenz, Martin/Hermann, Sibylle/Schipanski, Agnes (Hg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion. Wiesbaden.

Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef, 1990: Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb. Göttingen.

Lidola, Maria, 2014: Negotiating Integration in Berlin's Waxing Studios: Brazilian Migrants' Gendered Appropriation of Urban Consumer Spaces and 'Ethnic' Entrepreneurship. Journal of Contemporary History. Vol. 49, No. 228-251.

Liebold, Renate, 2018: Arbeit am Körper anderer zwischen Nähe und Distanz. Ausgangsüberlegungen und erste Felderkundungen. In: Hitzler, Ronald/Klemm, Matthias/Kreher, Simone/Poferl, Angelika/Schröer, Norbert (Hg): Herumschnüffeln – aufspüren – einfühlen. Ethnographie als 'hemdsärmelige' und reflexive Praxis. Essen, 159-170.

LIV, nicht datiert: https://friseurebayern.com/verband/ (Download: 02.01.2020).

Lücking, Stefan, 2009: Zwischen Neopaternalismus und Repression. WSI Mitteilungen, 62. Jg. Heft 2, 63-69.

Meuser, Michael, 2014: Körperarbeit – Fitness, Gesundheit, Schönheit. In: Bellebaum Alfred/Hettlage, Robert (Hg.): Unser Alltag ist voll von Gesellschaft. Wiesbaden, 65-81.

Moore, Barrington, 1987: Ungerechtigkeit. Die sozialen Ursachen von Unterordnung und Widerstand. Frankfurt a.M.

Rehder, Britta, 2016: Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor. Industrielle Beziehungen. 23. Jg. Heft 3, 366-373.

Röbenack, Silke/Artus, Ingrid/Kraetsch, Clemens (2019): Gewerkschaftsferne Betriebsräte – Muster und Dynamiken. In: Haipeter, Thomas/Hertwig, Markus/Rosenbohm, Sophie (Hg.): Vernetzt und verbunden – Koordinationsprobleme im Mehrebenensystem der Arbeitnehmervertretung. Wiesbaden, 33-59.

Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus, 2014: Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. Industrielle Beziehungen. 21. Jg. Heft 3, 217-237.

Schroeder, Wolfgang, 2017: Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege. Study 373, Düsseldorf.

Schroer, Markus, 2005: Zur Soziologie des Körpers. In: Schroer, Markus (Hg.): Soziologie des Körpers, Frankfurt a.M., 7-47.

Statistisches Bundesamt, 2016: Unternehmen und Arbeitsstätten. Kostenstruktur bei Frisör- und Kosmetiksalons. Fachserie 2 Reihe 1.6.4. Wiesbaden.

Vaihinger, Hans, 1922: Die Philosophie des Als Ob. System der theoretischen, praktischen und religiösen Fiktionen der Menschheit auf Grund eines idealistischen Positivismus. Leipzig.

Ver.di, nicht datiert: http://www.besser-abschneiden.info (Download: 07.07.2019).

Voswinkel, Stephan, 2005: Welche Kundenorientierung? Anerkennung in der Dienstleistungsarbeit. Berlin.

ZDFH 2019: Spotlight. Friseurhandwerk 2018/19. Köln.

ZDHa, nicht datiert. Anzahl der Betriebe im Friseurhandwerk in Deutschland von 2000 bis 2018. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/30562/umfrage/unternehmen-im-friseurhandwerk-in-deutschland/ (Download: 12.09.2019).

ZDHb, nicht datiert. Anzahl der Betriebe im Handwerk Kosmetik in Deutschland von 2000 bis 2018. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/361491/umfrage/anzahl-der-kosmetiker-in-deutschland/ (Download: 12.09.2019).

ZDHc, 2019. Anzahl der Auszubildenden im Friseurhandwerk in Deutschland von 2006 bis 2018. https://de.statista.com/statistik/daten/studie/152478/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-im-friseurhandwerk/ (Download: 12.09. 2019).

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks, nicht datiert. Bachelor Beauty Management. https://www.friseurhandwerk.de/leitthemenartikel/leithema/studium-bachelor-of-arts.html (Download: 14.07.2019).

IV. Feminisierte Interessenvertretung in androzentrischen Organisationen

Kristin Ideler

Die Gender-Kluft in Gewerkschaften
Ein mikropolitisch inspirierter Blick in das Innenleben von ver.di

1. Von „Geschlecht als Nebenwiderspruch" zu Gewerkschaften als geschlechterpolitischen Akteurinnen?

Gewerkschaften treten nach außen gewerkschafts- und tarifpolitisch oftmals als Promotor*innen für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Erscheinung. Dies galt z.B. für die IG Metall bei ihrer Arbeitszeitkampagne im Jahr 2018, die u.a. auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielte, und für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di 2009 und 2015 bei ihren Aufwertungskampagnen für den Sozial- und Erziehungsdienst. Doch nach innen wirken in Gewerkschaften nach wie vor geschlechtliche Arbeitsteilung und männlich geprägte Strukturen und Kulturen fort. Zudem sind Gewerkschaften historisch nicht als geschlechterpolitische Organisationen, sondern als männerbündisch strukturierte Kampforganisationen gegen den Kapitalismus und die Ausbeutung der (männlichen) Arbeiter während der Industrialisierung gegründet worden (Pinl 1977, 17); Pinl (1977) bezeichnete sie deshalb als „Arbeitnehmerpatriarchat". Denn unter den männlichen Gewerkschaftsmitgliedern war in der Vergangenheit ein proletarischer Antifeminismus vorhanden, der die Erwerbsarbeit von Frauen* kategorisch ablehnte und dem bürgerlichen Ideal einer geschlechtlichen Arbeitsteilung nacheiferte (Tönnessen 1969, 5). Natürlich gab es auch in den Gewerkschaften Befürworter der sozialistischen Frauenemanzipationstheorie, die das Streben der Frauen* nach Gleichberechtigung und Autonomie unterstützt haben: „Es gibt keine Befreiung der Menschheit ohne die soziale Unabhängigkeit und Gleichstellung der Geschlechter" (Bebel 1879). Dies repräsentierte allerdings damals nicht den Mainstream der Gewerkschaftsfunktionäre, Mitglieder und Arbeiter.

Auch heute noch reproduzieren Gewerkschaften trotz mittlerweile eingetretener Selbstverpflichtung zur Gleichberechtigung androzentrische Strukturen (Kurz-Scherf 1994). Innerhalb eines patriarchalen Leitbildes von Erwerbsarbeit operieren Gewerkschaften in ihrer Tarifpolitik weiterhin mit einem Arbeitsbegriff, der doppelt geschlechtsspezifisch strukturiert ist (ebd.). Gewerkschaftliche Politik ist vor allem an der Bearbeitung des vermeintlichen 'Hauptwiderspruchs' zwischen

Kapital und Arbeit ausgerichtet, was oftmals dahingehend interpretiert wird, Verbesserungen für das Normalarbeitsverhältnis zu erstreiken. Hingegen wird unbezahlte Arbeit oder atypische, feminisierte Erwerbsarbeit oftmals nicht als gleichwertiges Kampffeld, sondern als 'Nebenwiderspruch' wahrgenommen. Auch wirken in Gewerkschaften Mechanismen fort, die klassische Lohnkämpfe höher bewerten als z.B. Kämpfe um neue Zeitpolitiken, denen ein erweiterter Arbeitsbegriff zu Grunde liegt (ebd.). Darüber hinaus ist das Fehlen eines erweiterten Arbeitsbegriffes in der Gewerkschaftspraxis, aber auch in (neueren) Organizing-Kampagnen zu beobachten, indem weiblich konnotierte Lebensentwürfe ausgeblendet werden (vgl. Strehl in diesem Band). Ihr zufolge wird damit das gewerkschaftliche Potenzial insbesondere in personennahen Dienstleitungsberufen wie z.B. dem Erzieher*innenberuf nicht ausgeschöpft, da dort die Frage der Verantwortung für Reproduktionsarbeit und ihre Vereinbarung mit der Erwerbsarbeit für die gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit von Beschäftigten zentral ist (ebd.).

Dabei wurde die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bereits von der zweiten Frauenbewegung seit den 1960er Jahren unter dem Leitspruch „Das Private ist politisch" in ihrer politischen Relevanz für Lohnarbeitskonflikte proklamiert (Baader 2012, 107). Bereits im „verhinderten Kindergärtnerinnenstreik" (Wehling u.a. 2019) der ÖTV (eine der Vorläuferorganisationen von ver.di) 1969 in West-Berlin wurde das Ziel formuliert, „den vermeintlichen Antagonismus von Haupt- und Nebenwiderspruch [...] praktisch aufzuheben" (ebd., 34f), indem durch den Streik in den Kindertagesstätten bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen erkämpft werden sowie die (Fabrik-)Arbeitnehmerinnen an diesem Tag zuhause bleiben sollten, um damit zugleich ihre Lohnarbeit zu bestreiken (ebd., 41).

Geschlechterpolitische Konflikte um die Ausrichtung gewerkschaftlicher Politik sind also keineswegs neu. Jedoch zeichnet sich im Verhältnis zur eingangs geschilderten Darstellung ein Wandel der Gewerkschaften ab, der die Hierarchien von einst neu ordnet, aber auch Widersprüche um geschlechtergerechtes Handeln subtiler erscheinen lässt. Im Anschluss an Joan Acker lässt sich daher auch von *gendered substructures* innerhalb von Gewerkschaften sprechen (vgl. Acker 1990, 146). Diese vergeschlechtlichten Strukturen liegen unter dem Radar der formalen Organisationsstrukturen, sind aber mit ihnen verknüpft. Denn in den Organisationsstrukturen sind Haupt- und Nebenwiderspruchsdenken und -handeln zwar nicht mehr offizielle Leitlinie der Organisation, können aber in politischen Aushandlungsprozessen und den daraus resultierenden Ergebnissen indirekt zu Tage treten und gewerkschaftlichen Androzentrismus fortschreiben.

Die Subtilität dieses Androzentrismus lässt sich besser erfassen, wenn eine gewerkschaftliche Kultur als Ergebnis mikropolitischer Aushandlungsprozesse begriffen wird. Gewerkschaften als politische Organisationen konstituieren sich maßgeblich durch vermachtete Interaktionen im Arbeitsalltag, in denen Akteur*innen versuchen,

Ungewissheitszonen zu ihren Gunsten zu kontrollieren (vgl. Crozier/Friedberg 1993, 47). Doch diese Kontrolle entscheidet sich nicht immer anhand von hierarchischen Positionen, sondern auch entlang der Frage, wer die bessere Strategie hat, um Ressourcen in Verhandlungen zu mobilisieren (vgl. ebd., 12ff) und (sein oder ihr) künftiges Verhalten unvorhersehbar zu gestalten (ebd., 41ff).

Ackers Konzept der *gendered organization* wird in meinem Analyserahmen mit dem Konzept der Mikropolitik verknüpft, um das Interaktionsverhalten der Akteur*innen aus einer geschlechtersensiblen Perspektive in den Blick zu nehmen. Der Ansatz der Mikropolitik geht davon aus, dass Macht kein rationales, statisches Gebilde ist, sondern ein kontingentes Konstrukt (vgl. Crozier/Friedberg 1993). Ackers theoretische Annahmen sind für meine Analyse dahingehend hilfreich, als sie verschiedene strukturell und/oder kulturell verortete Dimensionen des organisationalen Genderns erfasst: die geschlechtliche Arbeitsteilung, Symbole und Leitbilder von Geschlecht, gegenderte Interaktionsstrukturen, geschlechtlich konnotierte Selbstpräsentationen und geschlechterhierarchisierende Organisationslogiken.

Aus diesem Blickwinkel habe ich im Rahmen meiner Promotion die Umsetzung von Gender Mainstreaming im Arbeitsalltag der hauptamtlichen Beschäftigten der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di empirisch mittels 19 qualitativer Interviews und einer Dokumentenanalyse von internen und externen Publikationen, Beschlüssen sowie Webseiten der Gewerkschaft ver.di zum Thema Gender (Mainstreaming) untersucht. Die Befragungen wurden leitfadengestützt als problemzentrierte Exper*inneninterviews mit Hauptamtlichen der ver.di Bundesebene aus verschiedenen Arbeitsbereichen geführt. Hierbei wurden geschlechterparitätisch Gewerkschaftssekretär*innen, Führungskräfte und Verwaltungskräfte befragt. Die Auswertung erfolgte mittels der dokumentarischen Methode. Alle daraus verwendeten Zitate im Text sind anonymisiert. Ziel meiner Untersuchung war es, zu analysieren, wie sich Gewerkschaften im Hinblick auf geschlechtergerechtes politisches Handeln entwickeln. Hierbei spitzte sich meine Forschungsfrage darauf zu, wie sich Gewerkschaftsbeschäftigte im eingangs beschriebenen Spannungsfeld zwischen tradierten androzentrischen Strukturen und neuer geschlechterpolitischer Ausrichtung in Bezug auf Gender Mainstreaming verhalten.

Dabei wurde zunächst eine Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse in Gewerkschaften vorgenommen (Abschnitt 2), um Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Hinblick auf quantitative Geschlechteranteile, die Implementierung von Gender Mainstreaming sowie Genderperspektiven auf Tarifpolitik und einen erweiterten Arbeitsbegriff herauszuarbeiten. Im Ergebnis wurden fünf verschiedene Spannungsfelder identifiziert, die in ver.di zu einer Gender-Kluft führen (Abschnitt 3).

Diese Gender-Kluft dokumentiert, dass strukturelle und kulturelle Veränderungen immer wieder entkoppelt voneinander stattfinden. Einerseits gibt es oftmals nur eine rhetorische Genderpolitik und *best practice*-Beispiele strahlen zu wenig

in andere Bereiche aus. Andererseits gibt es durchaus strukturelle Veränderungen wie Quoten und Genderanalysen, die die Praxis des gewerkschaftlichen Handelns punktuell geschlechtergerechter gestalten. Bei einzelnen Akteur*innen konnte zudem ein Zuwachs an Genderkompetenz beobachtet werden, z.B. wenn Genderanaylsen eigenständig angewendet werden.

Zudem dokumentiert die beobachtete Gender-Kluft, dass Politikkonzepte wie Gender Mainstreaming sowohl von oben entschlossen befördert als auch von unten akzeptiert und getragen werden müssen, um dauerhaft erfolgreich zu sein. Dies ist in der komplexen Organisationsstruktur von ver.di eine Herausforderung und führt immer wieder zu Konflikten. Die Betrachtung von Geschlecht als 'Nebenwiderspruch' scheint somit in Gewerkschaften noch nicht gänzlich überwunden zu sein, auch wenn die Zahlen und Entwicklungstrends der gewerkschaftlichen Geschlechterverhältnisse in eine positive Richtung weisen. Oder anders formuliert: Die Gender-Kluft in ver.di verdeutlicht eine heute subtilere, aber dennoch stattfindende (Re-)Produktion der Geschlechterungleichheit in Gewerkschaften auf ihrem Weg vom Arbeitnehmerpartiarchat hin zu genderpolitisch agierenden Organisationen.

2. Gewerkschaften, Streik und Geschlechterverhältnisse: eine kurze Bestandsaufnahme

Die DGB-Gewerkschaften werden immer weiblicher bei gleichzeitig sinkender Gesamtmitgliederzahl. Im Jahr 2018 waren 33,7% der DGB-Mitglieder weiblich, 2008 waren es 32,0 %, während es 1980 lediglich 20% waren (DGB 2019). Bei ver.di ist der Frauenanteil von 49,3% bei der Gründung 2001 auf 52,3% in 2018 angewachsen (ebd.). Derzeit ist ver.di mit über einer Millionen Frauen* als Mitgliedern die größte gewerkschaftliche Frauenorganisation im DGB. Daran anschließend wird vermehrt von einer Feminisierung von Arbeitskämpfen gesprochen, an denen auch ver.di beteiligt ist und bei denen weibliche Beschäftigte ihre Interessen nicht nur häufiger, sondern auch sehr kämpferisch vertreten (vgl. Artus 2019, 10). Obwohl männliche Beschäftigte immer noch das Gros der Arbeitskämpfenden darstellen, waren in einzelnen Jahren mit Tarifauseinandersetzungen in feminisierten Arbeitsbereichen die Streikenden im Organisationsbereich von ver.di überwiegend weiblich. So waren z.B. 2009 57% und 2015 66% der Streikenden im Organisationsbereich von ver.di weiblich, auch 2013 und 2017 waren Jahre, in denen überwiegend Frauen streikten (vgl. Dribbusch in diesem Band). Gestreikt wurde dabei vor allem im Sozial- und Erziehungsdienst, im Einzelhandel sowie im Gesundheitsbereich. Ingrid Artus (2019) bewertet diese Entwicklung als durchaus ambivalent:

> „Diese Entwicklungen sind aus feministischer Sicht gleichzeitig als gut und als schlecht zu bewerten: Sie sind gut, weil (...) [mit der Tertiarisierung] die Hürden für die Integration von Frauen* in die Erwerbsarbeit offenbar zunehmend sinken. (...) Auf der anderen

> Seite ist die Zunahme von Frauen*erwerbsarbeit aber auch auf den neoliberalen Umbau des Sozialstaates zurückzuführen, wodurch sich die soziale Absicherung insbesondere von geschiedenen und alleinerziehenden Frauen* deutlich verschlechtert hat." (Artus 2019, 13)

Basis dieser Entwicklung ist, dass der genannte Umbau des Sozialstaats Frauen* nicht nur über das *adult worker model* zunehmend in die Lohnarbeit mit einbezieht, sondern zugleich auch die unbezahlte Reproduktionsarbeit weiterhin an sie delegiert. Vor diesem Hintergrund sind auch Arbeitskämpfe um unbezahlte Arbeit in den Blick zu nehmen, wenn von der Feminisierung von Arbeitskämpfen gesprochen wird. Diese Sorgetätigkeiten zu bestreiken, ist ein Anliegen des Frauen*streiks, der in der BRD seit 2018 zu einer neuen Bewegung geworden ist und sich auf internationale Frauen*streik-Bewegungen in zahlreichen Ländern wie Argentinien, Spanien, Polen und der Schweiz beruft. Gefordert wird eine gesellschaftliche Reorganisation und Umverteilung von Sorgearbeit (Frauenstreik 2019). Dieser feministische Streikbegriff orientiert sich an einem erweiterten Arbeitsbegriff und geht damit über das Verständnis von Frauen*streiks als Streiks von mehrheitlich Frauen* respektive in frauen*dominierten Branchen hinaus. Der letzte politische Frauen*streik hatte zuvor 1994 in Deutschland stattgefunden, war eine der ersten gemeinsamen Anstrengungen der westdeutschen und ostdeutschen Frauenbewegungen und fand auch unter Beteiligung von Gewerkschaftsfrauen* statt.

Richtet man den Blick ins Innere der Gewerkschaften, so sind Arbeitskultur und Haltung der Hauptamtlichen ebenso in den Blick zu nehmen. Vergangene Studien verdeutlichten, dass nach innen nach wie vor ein Leitbild hegemonialer (Gewerkschafts-)Männlichkeit existiert, das sich sowohl im Arbeitsethos als auch im Selbstbild von haupt- und ehrenamtlichen Funktionär*innen zeigt (Podann 2012).

Für die Untersuchung von Gender Mainstreaming in ver.di waren beide Ebenen relevant, da es sowohl die Gewerkschaft als Organisation als auch ihre Gewerkschaftspolitik nach außen gleichermaßen verändern soll. Auf die Befunde aus dieser Untersuchung soll nun im Folgenden eingegangen werden.

3. Empirische Befunde zur Gender-Kluft bei ver.di

Die in meiner Untersuchung diagnostizierte Gender-Kluft verweist auf die Dissonanz zwischen Gleichheitsanspruch und Wirklichkeit im Hinblick auf strukturelle und kulturelle Veränderungen bei ver.di als politische Organisation. Der Befund einer 'Kluft' verdeutlicht, dass es in der Umsetzung von Gender Mainstreaming bei ver.di nach wie vor strukturelle Defizite gibt, die teilweise durch kommunikative Praxen der Akteur*innen überdeckt werden. Gleichermaßen gibt es an vereinzelten Stellen in der Organisation strukturelle Fortschritte, die aber nur eine geringe kulturelle Strahlkraft in andere Bereiche der Organisation hinein haben.

Das erste Spannungsfeld, das im Rahmen des Befundes der Gender-Kluft identifiziert wurde, ist im Verhältnis von Frauen- und Gleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming angelegt. Beide Konzepte wurden bei ver.di getrennt voneinander institutionalisiert. Frauenstrukturen und -politik haben in Gewerkschaften eine längere Tradition als Gender Mainstreaming. So sind in vielen Gewerkschaften Frauenausschüsse oder -vorstände sowie Frauenquoten fest installiert. Ver.dis Frauenpolitik umfasst dabei eine Frauenquote für Führungspositionen und Gremien sowie fest institutionalisierte haupt- und ehrenamtliche Frauenstrukturen auf allen regionalen und branchenspezifischen Ebenen. Gender Mainstreaming wurde erst zeitlich versetzt ab Anfang der 2000er Jahre in weit geringerem Umfang institutionalisiert und von vielen frauenbewegten Funktionärinnen kritisch wahrgenommen, da sie die Abschaffung von (oder eine Konkurrenz zu) frauen- und gleichstellungspolitischen Errungenschaften und Rückschritte für ihren feministischen Kampf in den Gewerkschaften befürchteten (vgl. hierzu ausführlich Holland 2019, 151ff).

Es gab von Anfang an Spannungen zwischen den beiden Bereichen in ver.di, die erst mit Personalwechseln über die Jahre hinweg abnahmen. Diese unproduktive Opposition wurde durch fortwährende Legitimationszwänge und einen Ressourcenmangel in der Organisation noch weiter vorangetrieben.

> „Ich hab das, so lange ich das hier mache, eher immer als Konkurrenz wahrgenommen. Also derjenigen, die Gender Mainstreaming machen, zu denjenigen, die Frauen- und Gleichstellungspolitik machen. Wo es eher immer das Bedürfnis gab, sich abzugrenzen. Zu sagen, wir machen aber doch Frauen und nicht Gender und andersrum. Was sicherlich auch etwas mit der Frage von Ressourcenverteilung zu tun hatte. Aber vor allem auch mit der Frage der positiven Wahrnehmung, wer wird denn jetzt von der Organisation mehr wertgeschätzt. Also will die Organisation mehr Frauenförderung oder will die Organisation mehr Gender Mainstreaming. Ein Wettstreit um die Gunst der Wahrnehmung in der Organisation. Es gab da einfach immer eine Konkurrenz." (Herr Seiler)

So bewertet es ein Vertreter der Genderabteilung. Vertreterinnen der Frauen- und Gleichstellungspolitik verweisen hingegen auf Ängste, von Gender Mainstreaming vereinnahmt zu werden und die Deutungshoheit über ihre Kernthemen zu verlieren.

> „Wobei es auch hier im Hause unterschiedliche Sichtweisen gab, also weiß nicht, ob es die noch gibt, zum Beispiel die [Name Kollegin], die vorher ja da in der Leitung war, die hat immer, die hat vertreten, dass Gender Mainstreaming sozusagen das Übergeordnete ist und Frauenpolitik etwas Untergeordnetes, nämlich nur die Interessenvertretung der Frauen." (Frau Esquel)

Im Zeitverlauf führten die beschriebenen Spannungen tendenziell zu einer Abschottung der Frauenstrukturen gegenüber Gender Mainstreaming und auch dazu, dass Frauenpolitik weiterhin additiv und nicht integrativ betrieben wurde. Für Frauenpolitik gibt es organisationsintern eigene Strukturen, die nach dem Wunsch der Akteurinnen auch erhalten bleiben sollten – hierdurch wurde allerdings die Chance vertan,

die zahlreichen Männer im Haupt- und Ehrenamt der Organisation zu Mitstreitern für Geschlechtergerechtigkeit zu machen, wohingegen mit Gender Mainstreaming hier vereinzelt Erfolge erzielt werden konnten. Eine Kollegin aus dem Bereich Genderpolitik hatte auch nach wie vor die Hoffnung, dass beide Bereiche produktiv zusammenarbeiten könnten: „Häufig ist es bei den Absichtserklärungen geblieben. Aber nichtsdestotrotz werden wir es weiterhin versuchen. Also gerade wenn jemand neues dabei ist, kann man ja die Hoffnung haben, dass sich wirklich was ändert" (Frau Erlander). Diese Hoffnung hat sich jedoch im Fortgang der Organisationsentwicklung nicht bewahrheitet. Mittlerweile wurde der Bereich Gender Mainstreaming de facto aufgelöst und in den Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik integriert.

Das zweite Spannungsfeld der Gender-Kluft beinhaltet, dass die im Konzept von Gender Mainstreaming geforderte top-down-Umsetzung durch die Führungsebene der Gewerkschaft von Anfang an lückenhaft war und daraus resultierende Verpflichtungen oftmals negativ bewertet wurden. Dabei ist Gender Mainstreaming als top-down-Instrument nur erfolgreich, wenn es auch bottom-up getragen und akzeptiert wird. Aufgrund der Einführung und Steuerung von oben wird Gender Mainstreaming bei ver.di als basisdemokratisch verfasster Organisation als zwiespältiges Konzept angesehen. Es wird als verordnetes Konzept und weniger als Handlungsfeld zur Selbstaneignung begriffen: „Alles was nicht bis um drei auf den Bäumen war, wurde in Trainings gejagt. Manchmal war das nicht so glücklich. Also bei einigen ist das Thema dadurch auch verbrannt" (Frau Erlander). Gleichzeitig wurde neben verpflichtenden Trainings bei der Umsetzung in der Organisation vor allem zu Beginn der Schwerpunkt auf formalisierte Veränderungen von Verfahrensregelungen (z.B. Formulare für eine Genderprüfung von internen Vorgängen) gelegt, die aber nicht mit einem flächendeckenden Engagement der Führungskräfte verknüpft waren. Dies führte bei Gewerkschaftssekretär*innen und ehrenamtlichen Funktionär*innen eher zu Ablehnungstendenzen als zu einer Selbstaneignung des Konzeptes, die im Rahmen mikropolitischer Aushandlungsprozesse durchaus denkbar gewesen wäre. Denn Mikropolitik findet in der Gewerkschaft oftmals in Gremien statt, wo sehr divergierende Interessenlagen vertreten werden und es einen gewissen eigenen Gestaltungsspielraum gibt.

> „Also es ist ne Machtfrage und gerade in so einer Organisation, die eben auch demokratisch aufgebaut ist, und wo nicht per ordre de Mufti entschieden wird oder entschieden werden kann, ne? Weil eben Gremien da sind, die Entscheidungen treffen und die eben auch dieses ganze Gefüge in einer gewissen Balance halten, ist es eine Machtfrage. Und das, was es eigentlich sein soll, ein Instrument zur Durchsetzung, ist es an dieser Stelle nur bedingt." (Frau Esquel)

Daran wird deutlich, dass zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einer Gewerkschaft sowohl das eindeutige Signal von oben notwendig ist, mit dem die Führungskräfte geschlossen signalisieren, dass es die Organisation ernst meint, als

auch gleichzeitig die Akzeptanz von unten aufgebaut werden muss durch die Verknüpfung zu den Zielen der alltäglichen Gewerkschaftspolitik, insbesondere im tarifpolitischen Kerngeschäft: „Gender Mainstreaming ist etwas, was jede und jeder in ihrer täglichen Arbeit selbstständig anwenden kann und sollte, um bessere Arbeit zu machen", so Herr Seiler, einer der Interviewpartner.

Daran schließt sich das dritte Spannungsfeld an, welches besagt, dass die erlebte Bürokratisierung einer Integration von Gender Mainstreaming in den Arbeitsalltag der Gewerkschaftssekretär*innen oftmals entgegensteht. Exemplarisch hierfür steht die Einführung einer Genderprüfung, welche alle Vorstandsbeschlüsse der Gewerkschaft bezüglich ihrer geschlechterpolitischen Auswirkungen beleuchten soll. Solche Instrumente werden als bürokratische Pflichtaufgabe empfunden, aber nicht als Teil einer notwendigen Genderanalyse, um die Praxis von ver.di geschlechtergerechter zu gestalten. In meiner Untersuchung habe ich einzelne positive Beispiele der Integration von Gender Mainstreaming in die eigene Arbeitspraxis identifiziert: „Ich bin lange Zeit mit einem Merkzettel von einem Genderseminar rumgelaufen. Da waren auf einer DIN A4-Seite die Betrachtungswinkel gelistet, unter denen man dieses Konzept so im Alltag reflektieren kann. Und das hat mir sehr viel Hilfestellung gegeben", so z.B. der Interviewpartner Herr Renner. Diese Positiv-Beispiele konnten aber nicht durchgängig als neuer Standard für die Arbeit von Gewerkschaftssekretär*innen etabliert werden.

An diese Gleichzeitigkeit von Erfolgen und Widerständen knüpft das vierte Spannungsfeld an: Zum einen lassen sich in einzelnen Bereichen wie der Bildungsarbeit, dem Bereich „Gute Arbeit" und der Tarifpolitik im Bereich Telekommunikation und IT Best Practices zu Gender Mainstreaming identifizieren; zum anderen haben sich Widerstände manifestiert, die sich u.a. in mikropolitischen Blockaden gegenüber dem Konzept zeigen: „Und wir sind ja hier nicht irgendwie Ponyhof und jeder kann hier mal gerade vor sich hinpolitisieren und entwickeln, was er möchte, sondern das Ganze macht nur Sinn, wenn wir dazu eine Verankerung auch tatsächlich im Betrieb haben", so etwa Frau Ahl, die die mangelhafte betriebliche Verankerung von Gender Mainstreaming in ihrem Arbeitsbereich kritisiert. An diesem Zitat einer Führungskraft verdeutlicht sich, dass es nicht als die eigene Transferleistung angesehen wird, Gender Mainstreaming im Betrieb zu verankern. Vielmehr werden Geschlechterthematiken im Sinne des oben skizzierten Haupt- und Nebenwiderspruchsdenkens als etwas Zusätzliches begriffen und nicht als notwendiges Korrektiv für eine bis dato oftmals geschlechterblinde Gewerkschaftspolitik.

Gut gelungen ist die Integration von Gender Mainstreaming dagegen im Bereich der Tarifpolitik des Fachbereiches Telekommunikation und IT. Dort wurde Gender Mainstreaming von Anfang an mit hoher Verbindlichkeit von der Führungskraft implementiert und in die Zielplanung der einzelnen Mitarbeiter*innen integriert. In der Folge konnten neben der Genderabteilung auch die Frauenstrukturen umfassend eingebunden werden, sowohl bei der Analyse der Ist-Situation als auch bei den

Veränderungsschritten, die für eine geschlechtergerechtere Tarifpolitik angegangen werden sollten. Dies mündete darin, dass Qualifizierungskonzepte für haupt- und ehrenamtliche Mitglieder von Tarifkommissionen und Verhandlungsführer*innen inhaltlich grundlegend überarbeitet wurden, um die Beteiligung von Frauen* an den Tarifverhandlungen zu erhöhen.

> „Wo wir sagen, aus unserem Bereich, es ist notwendig, dass wir Hauptamtlichen Bausteine an die Hand geben, [für] Tarifkompetenz und da ist halt Gender immer ein Teil, ja, das findet immer statt. So und dann wollen wir aus unserer Sicht erst die Basis, für nachher ne positive Entwicklung in diesem Thema auch nur über Qualifizierung sehen. Das wirst du nicht hinkriegen, wenn du jetzt sagst, da sind drei Menschen, die wissen jetzt in dem Thema Bescheid und die machen das jetzt ja. Sondern da braucht man aus unserer Sicht schon einen breiten Know-How-Aufbau bei den Menschen, die nachher im tarifpolitischen Bereich tätig sind. Und das sind halt die Menschen in den Betrieben, das sind die Betriebsräte, das sind die Menschen in den Verhandlungskommissionen, die Tarifvertrauensleute und das sind die Hauptamtlichen, die auch natürlich in der Umsetzung, in der Durchsetzung von Tarifverträgen eine Rolle spielen." (Herr Kauder)

Gleichzeitig wurden betriebsbezogene Analysen zu Genderschieflagen in der Tarifstruktur angefertigt und Gender Mainstreaming in der Folge in eine offensive, konfliktorientierte Handlungsstrategie überführt. Man kann in diesem Zusammenhang auch von einem klassenbewussten Konzept von Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik sprechen.

> „Erstens Leute, ihr müsst da nicht nur beim Management hingucken. Für mich ist das in hohem Maße unglaubwürdig im Aufsichtsrat (Name Unternehmen) mehr Frauen zu sehen und ihr jubelt euch damit öffentlich hoch und im gleichen Unternehmen werden die kleinen Call-Center-Agentinnen über hunderte von Kilometern [an] entfernte neue Standorte geschickt und verlieren im Grunde entweder ihren Job oder ihre Familienbindung und kriegen beides nicht mehr zueinander. Und da jubelt ihr euch hoch für gendergerechtes Verhalten, was in dem Betriebsalltag gar nicht stattfindet, das ist unmöglich, was ihr da macht." (Herr Renner)

Diese Strategie war aber kein Selbstläufer, sondern musste auch innerhalb der Organisation gegen Widerstände durchgesetzt werden. Handlungskompetenz erhielten die Hauptamtlichen durch ihre Absicherung von oben sowie über ihre (selbst) erworbene Genderkompetenz.

> „Tarifpolitik ist das Bohren dicker Bretter und da muss man dann so ein Thema haben und dann immer wieder [bohren] ja, bis man durch ist. So und deswegen hat man im Hintergrund das Thema, was einen schiebt. Die Betriebspolitiker, die sind eher aus meiner Sicht reaktiv. Die reagieren immer auf ne konkrete Anforderung und Situation und helfen sofort. (...) Und dann haben sie mich alle wie vom Donnerblitz gerührt angeguckt, als ich gesagt habe, das mache ich nicht. Warum nicht, das ist doch mit allen geeinigt? Weil das aus Gendergesichtspunkten vollkommen überzogen ist und für mich nicht machbar ist. Und da sind sie alle furchtbar hektisch geworden, also furchtbar hektisch. Weil ich hab ihnen dann nachgewiesen, dass da Kriterien drin sind, die definitiv

> diskriminierend sind. Mittelbar als auch unmittelbar an mehreren Stellen. Und ich hab ihnen auch klar gemacht, dass ich als Tarifvertragspartei ver.di nicht bereit bin, so was zu tun." (Herr Kauder)

An diesem Beispiel zeigt sich, dass mit Gender Mainstreaming die Handlungsweise einer Organisation gendergerecht gewendet werden kann, wenn die Anwendenden mit entsprechenden Ressourcen, Handlungskompetenz und Rückendeckung von den Führungskräften ausgestattet sind. Dieses geschlechtergerechte Handeln in der Tarifpolitik wurde aber auch dadurch ermöglicht, dass sich Herr Kauders geschlechterpolitische Strategie im Rahmen der mikropolitischen Aushandlungsprozesse als erfolgreich erwiesen hat. Dabei ist die Durchsetzung gegenüber Betriebspolitiker*innen, womit ehrenamtliche Funktionär*innen, in diesem Fall Betriebsrät*innen und/oder ehrenamtliche Mitglieder der Tarifkommission gemeint sind, nicht einfach, da sich diese oftmals in machtvollen Positionen in Betrieb und Gewerkschaft befinden.

Das breite Spektrum an Einstellungen zu Gender Mainstreaming offenbart sich auch im fünften und letzten Spannungsfeld zwischen der Aneignung von Genderkompetenz und der Ablehnung von Gender Mainstreaming. In der Analyse zeigte sich, dass oft nur einzelne Akteur*innen fähig sind, Genderanalysen selbstständig für den eigenen Arbeitsbereich durchzuführen. Viele können diese Analyseperspektive nicht konsistent einnehmen und zeigen offene oder verdeckte Ablehnung gegenüber dem Konzept. Es konnten im Zusammenhang mit der verdeckten Ablehnung *gendered substructures* bei ver.di identifiziert werden, die sich durch die Widerstände der Akteur*innen manifestieren und festigen konnten.

> „Und ich glaube und jetzt erleben Sie, dass es leise, aber schon vernehmbar, die Männer sind, die sagen: 'Jetzt ist gut, jetzt ist richtig gut.' Wenn die jetzt noch weiter übertreiben, das meine ich jetzt mit der Frage, wenn Sie jetzt ankommen würden und sagen, wir nehmen jetzt jedem eine Genderprüfung ab, dann kippt ihnen das ganze völlig ins Gegenteil." (Herr Renner)

Herr Renner berichtet davon, dass Gender Mainstreaming-Instrumente von einigen v.a. männlichen Organisationsmitgliedern als übertrieben empfunden werden, auch wenn es eine verbindliche Genderprüfung für alle Beschäftigten gar nicht gibt, sondern lediglich eine freiwillige Selbstverpflichtung, flankiert durch unterstützende Maßnahmen zur Förderung der eigenen Genderkompetenz. Der Tenor der Aussage von Herrn Renner aus dem Bereich Telekommunikation und IT ist, dass ver.di bereits hinreichend kompetent handelt in Bezug auf Gender Mainstreaming und der Prozess damit abgeschlossen sein sollte. Dies mag für seinen Bereich auch in weiten Teilen zutreffen, für andere Bereiche der Organisation hingegen nicht.

Diese Gleichzeitigkeit von Kritik an Gender Mainstreaming nach innen und öffentlichem positiven (rhetorischen) Engagement für Geschlechtergerechtigkeit ist ein wiederkehrendes Muster, das auch damit verknüpft ist, was in ver.di als erfolgreiche Gewerkschaftspolitik definiert wird.

> „Klar ist, es wird niemanden in dieser Organisation geben, der sich auf ein Podium setzt oder stellt und sagt: Gender Mainstreaming ist Mist. Das ist nicht politisch korrekt. Das mögen die vielleicht denken und das mögen die auch im Stillen und unter vier Augen mit ihren Kollegen sagen, aber es ist einfach Teil unserer Politik." (Herr Seiler)

Darin, dass Gender Mainstreaming zumindest offiziell Teil der Politik von ver.di ist, liegt auch ein Hebel, der von Akteur*innen mikropolitisch genutzt werden kann, um z.B. neue Maßstäbe der Bewertung von gewerkschaftspolitischem Handeln in der Organisation zu etablieren. Ein Versuch, die Gender-Kluft zu überwinden, könnte demnach darin liegen, im Organisationsbereich von ver.di die Feminisierung von Arbeitskämpfen zur Etablierung einer neuen Streikkultur und eines neuen Arbeitsverständnisses zu nutzen und damit neue Akzente für eine nachhaltige Mitgliederentwicklung und mehr Konfliktfähigkeit zu setzen.

Exemplarisch für eine geschlechterpolitische Wende in der Gewerkschaftspraxis von ver.di sollen daher abschließend die Tarifrunden im Sozial- und Erziehungsdienst aus den Jahren 2009 und 2015 herangezogen werden. Diese stehen in einer längeren Tradition von Frauen*streiks in Kitas, die bis auf den bereits erwähnten verhinderten Streik in Westberlin im Jahr 1969 zurückgeht (vgl. auch Dribbusch in diesem Band). Lässt sich hier eine ähnlich genderkompetente Tarifpolitik konstatieren wie im Best Practice-Beispiel der Tarifpolitik aus dem Bereich Telekommunikation und IT? Wird dabei beispielsweise geschlechtliche Arbeitsteilung im Sinne eines erweiterten Arbeitsbegriffes thematisiert? Und wie partizipieren die größtenteils weiblichen Streikenden an der Streikgestaltung und -bewertung?

4. Tarifkämpfe im Sozial- und Erziehungsdienst: Gender-Kluft überwunden?

Die Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst schließen historisch an mehrfach gescheiterte Auseinandersetzungen um die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in Westberliner Kitas 1969, 1980 und 1990 an. Bemerkenswert ist, dass bei allen Konflikten die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen* im Vordergrund stand und auch die geschlechtliche Arbeitsteilung thematisiert wurde. Die Konflikte verbanden damit geschlechts- und klassenspezifische Interessenlagen.

Der sogenannte „Kindergärtnerinnenstreik" 1969 wurde von unten ohne die Beteiligung der tariflich zuständigen Gewerkschaft ÖTV, sondern durch die Agitation von Frauen des Aktionsrates (AR) des SDS organisiert. „Wir [die Frauen* des AR] sind auf der Landkarte die Stadtteile durchgegangen und haben dann alle West-Berliner Kindergärten abgeklappert, um die Kindergärtnerinnen zu agitieren und den großen Streik zu organisieren" (Schmidt-Harzbach zit. n. Wehling u.a. 2019, 42). Der Forderungskatalog umfasste angesichts der verbreiteten Überbelegung der

Kitas einen Aufnahmestopp für weitere Kinder, den Abbau von Überbelegung, Gruppenschließung bei langen Krankheitsausfällen, eine Entlastung der Fachkräfte durch die Festlegung eines (Mindest-)Personalschlüssels sowie eine berufsbegleitende Aus- und Fortbildung, auch unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Kinder (ebd., 43). Es kam aber nicht zum Streik, da die ÖTV mit dem Berliner Senat kurzfristige personelle Verbesserungen vereinbarte, die aber schon ein Jahr später keinen Bestand mehr hatten (ebd., 47). Auch 1980 wurde in den Westberliner Kitas wieder gegen Überbelegung gestreikt. Der größte Kita-Streik in der alten Bundesrepublik fand 1989/1990 zur Wendezeit in Berlin statt, als Erzieher*innen knapp 13 Wochen in den Streik traten (Plogstedt 2015, 71f). Die Streikziele der rund 5.000 streikenden Erzieher*innen ähnelten denen von 1969, denn es ging um eine umfassende Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch kleinere Gruppengrößen sowie um die Berücksichtigung von Vor- und Nachbereitungszeiten (vgl. Dribbusch in diesem Band). Zwar wurde der Streik 1990 zunächst ergebnislos abgebrochen, führte aber zur Politisierung von Erzieher*innen und 1991 schließlich zu einer verbesserten tariflichen Eingruppierung:

> „Die Streikenden erreichten zwar ihre Ziele zunächst nicht, gaben aber den Anstoß dazu, dass sich Erzieher_innen bundesweit bewegten und damit Druck auf die eigene Gewerkschaft ausübten. Begleitet von hunderten öffentlichkeitswirksamen Aktionen, die auch damals schon von Eltern unterstützt wurden, vereinbarten die Tarifvertragsparteien schließlich im Winter 1991 Eingruppierungsverbesserungen um eine Stufe höher, was bis zu 350,00 DM mehr im Monat ausmachte". (Gumpert u.a. 2016, 20f.)

Auch wenn die Forderung nach der Aufwertung von Frauen*berufen bei diesen Streiks vordergründig keine Rolle zu spielen schien (vgl. Dribbusch in diesem Band), so stehen sie im historischen Kontext der Aufwertungskampagne von Frauen*berufen mit dem Titel „Frauen wollen mehr" in der ÖTV, die zum Ziel hatte, die Entlohnung von mehrheitlich von Frauen* ausgeführten Tätigkeiten in Sorge- und Büroberufen denen vergleichbarer Männerberufe anzugleichen (Gumpert u.a. 2016). An diese Historie knüpften auch die Aufwertungskampagnen im Sozial- und Erziehungsdienst von 2009 und 2015 an, die beide in längeren, großflächigen Erzwingungsstreiks zur Durchsetzung der tarifpolitischen Forderungen münden sollten. Aus geschlechterpolitischer Sicht ist bemerkenswert, dass die Streik-Forderungen nach prozentualen Gehaltserhöhungen von durchschnittlich 10% keine explizite Geschlechtersensibilität aufwiesen, da sie sich auf die berufsfachliche Argumentation stützten, die Eingruppierungsmerkmale aus dem Jahr 1991 seien im Verhältnis zu den aktuellen Anforderungen an den Beruf veraltet. Eine Sonder-Kündigungsmöglichkeit des bisherigen Tarifvertrags und damit die Möglichkeit zum Streik eröffnete sich aber erst dadurch, dass 2009 zusätzlich ein Gesundheitstarifvertrag etabliert wurde, der der Problemanalyse der Beschäftigten folgte, die auf die schlechten Arbeitsbedingungen und die permanente Überlastung in ihren Tätigkeitsbereichen hinwiesen.

Zudem warb eine gesellschaftspolitische Begleitkampagne für mehr gesellschaftliche Anerkennung der erzieherischen und sozialarbeiterischen Berufe.

Öffentlich sichtbar wurde der vierwöchige Dauerstreik der Sozial- und Erziehungsberufe 2015 fast ausschließlich von Frauen* geführt, was sich jedoch gewerkschaftsintern nicht widerspiegelte, da die oberste Entscheidungs- und Führungsebene in Tarifsekretariat und Vorstand ausschließlich männlich besetzt war. Die überwiegend weiblichen Streikenden und die Männerriege der gewerkschaftlichen Organisatoren des Streiks auf Bundesebene trafen bei den 2009 neu eingerichteten bundesweiten Streikdelegiertenkonferenzen auch 2015 wieder aufeinander. Potenzielle Mittlerin war dabei die Bundestarifkommission (BTK), die entsprechend der Geschlechterquotierung in ver.di besetzt ist. Diese Konferenzen waren der Versuch, die Gestaltung von Tarifrunden mit einer größeren basisdemokratischen Legitimation zu versehen. Vor allem 2015 zeigte sich, dass hier neben den unterschiedlichen Geschlechterkulturen der Gewerkschaft und des Sozial- und Erziehungsbereichs auch verschiedene Handlungslogiken aufeinanderprallten, die auch den fortbestehenden Androzentrismus im gewerkschaftspolitischen Handeln offenlegten. Das lässt sich z.B. daran festmachen, dass die Forderungen und persönlichen Darstellungen der Streikenden wenig Eingang in die weitere Strategiebestimmung und Veränderung der Streikstrategie fanden. Auch wurde die demokratische Legitimation der Streikkonferenzen angezweifelt, da ja die BTK das ordnungsgemäß demokratisch gewählte Gremium sei. Dennoch blieben die mehrheitlich weiblichen Streikdelegierten hartnäckig. Auf einer dieser Streikdelegiertenkonferenzen wurde basisdemokratisch entschieden, das Schlichtungsergebnis nicht anzunehmen und für ein solidarisches Ergebnis, bei dem keine Berufsgruppe leer ausgeht, notfalls auch weiter zu streiken, aber nicht mit einer von oben – also von der gewerkschaftlichen Streikführung – verordneten Strategie, sondern mitbestimmt. Leider ist es in der Folge nicht mehr zu einer Weiterentwicklung der Streikstrategie von der mehrheitlich weiblichen Streikbasis aus gekommen. Diese hätte nämlich auch vor der Herausforderung gestanden, wie politisch mehr Druck auf Arbeitgeber*innen/Kommunen ausgeübt werden kann und welche Rolle Eltern dabei spielen sollten. Dabei geht es nicht nur um die Frage gesellschaftlicher Solidarität, sondern auch um eine Alternative zum wirtschaftlichen Schaden, der in anderen Streiks deutlich einfacher erzeugt wird, z.B. im IT-Bereich oder in Krankenhäusern.

Darüber hinausgehend zeigt sind eine weitere Gender-Kluft insbesondere an der Fortschreibung der Forderung von 2009 nach einer prozentualen Lohnerhöhung im Streik 2015, aber dem ‘Fallenlassen’ des Gesundheitsthemas. Das zeigt, dass das Handeln hauptamtlicher Gewerkschaftsekretär*innen aus feministischer Perspektive nach wie vor Leerstellen aufweist, wenn der Wunsch der Erzieher*innen nach besseren Arbeitsbedingungen keinen dauerhaften Eingang in die Tarifpolitik findet. Das dies möglich ist, haben u.a. die Tarifkämpfe in den Krankenhäusern, insbesondere

an der Berliner Charité verdeutlicht, wo bundesweit erstmalig tariflich eine Mindestpersonalbesetzung festgelegt wurde. Strehls Analyse folgend hat ver.di nach wie vor Schwierigkeiten, „Menschen als gesellschaftliche aufeinander angewiesene Wesen zu begreifen", und spricht sie stattdessen als autonome und souveräne Individuen an (vgl. Strehl in diesem Band). Diese feministische respektive geschlechterpolitische Leerstelle ist deswegen problematisch, weil die Verwiesenheit auf andere gerade in sozialen und erzieherischen Berufen eine große Rolle für die Beschäftigten spielt. Und wird deren Lebenswirklichkeit unzureichend in gewerkschaftliche Forderungen übersetzt, um Eingang in Arbeitskämpfe zu finden, so gehen der Gewerkschaft mit der Zielgruppe der Frauen* in sorgenden Berufen viele potenzielle Mitglieder verloren, auf die sie angewiesen ist (ebd.). Ab 2020 öffnet sich mit dem Auslaufen des Tarifvertrags erneut ein Gelegenheitsfenster für die Fortsetzung der Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes. Nicht überraschend steht für die Beschäftigten nach wie vor die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Zentrum ihres potenziellen Forderungskataloges.

Daran anknüpfend lohnt an dieser Stelle der Blick auf die Ergebnisse der Studie zu Gender Mainstreaming bei ver.di, die im Bereich Telekommunikation und IT ein gutes Praxisbeispiel für eine gendergerechte Tarifpolitik identifizierte und die teilweise auf den Sozial- und Erziehungsbereich übertragbar sind. Dies betrifft die Erkenntnis, dass in den in die tarifpolitische Auseinandersetzung einbezogenen Bereichen mehr gendersensible Tarifkompetenz bei Haupt- und Ehrenamtlichen aufgebaut werden sollte. Auch müssten Handlungslogiken in der Forderungsfindung und in der Annahme von Tarifergebnissen eingehenden Genderanalysen unterzogen und immer wieder kritisch hinterfragt werden. Darüber hinaus gehend sollte die feministische Konfliktfreudigkeit von Hauptamtlichen durch ihre Führungskräfte gestärkt und unterstützt werden (siehe Zitat vom Gewerkschaftssekretär Herr Kauder).

Zusammengefasst sollte ein sorgeorientiertes und klassenbewusstes Konzept von Gender Mainstreaming stärkeren Eingang in die Gewerkschaftspraxis finden, indem die Beschäftigten als Ganzes in den Blick geraten und nicht nur ihre jeweils verrichteten Tätigkeiten. Damit ist gemeint, dass insbesondere Niedriglohn- und feminisierte Arbeitsbereiche in den Blick genommen werden und die Beschäftigten als entlohnte Sorgearbeitende und unbezahlt Reproduktionsarbeitende zugleich berücksichtigt werden. Eine feministische Agenda bei den Forderungen zu entfalten, könnte demnach bedeuten, bessere Arbeitsbedingungen, Entlastung und eine bessere materielle und ideelle Anerkennung von sorgenden Frauen*berufen und der damit verbundenen Doppelbelastung durch unbezahlte Arbeit gewerkschaftspolitisch in den Blick zu nehmen. Ein klassenbewusstes Gender Mainstreaming grenzt sich an dieser Stelle nicht nur von einem reinen „Mehr Frauen in die Führungspositionen"-Feminismus ab, sondern bezieht im Verhältnis verschiedener Berufe zueinander geschlechtersensibel die 'unteren Etagen der Hierarchie' mit ein, was z.B. bedeutet, dass auch Fragen

der materiellen Existenzsicherung durch weibliche Teilzeit-Erwerbstätigkeit in einen ganzheitlichen Arbeitsbegriff einbezogen werden.

Dies könnte Anregungen bieten, die im Jahr 2020 anstehenden Tarifrunden für den Sozial- und Erziehungsbereich und für die kommunalen öffentlichen Dienste als Auseinandersetzungen zu nutzen, um zum einen das Thema Arbeitszeit in Verbindung mit unbezahlter Sorgearbeit (im Anschluss an den IG Metall Abschluss 2018) geschlechterpolitisch zu rahmen und zum anderen für die Sorgeberufe die Thematiken Entlastung und Verbesserung von Mindeststandards auf verschiedenen Ebenen gesellschaftspolitisch und tariflich gleichermaßen anzugehen.

5. Frauen*streiks und Gewerkschaften: Machtfragen neu gestellt?

Anhand der hier vorgestellten Studienergebnisse lässt sich festhalten, dass die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in einer politischen Organisation wie der Gewerkschaft ver.di ein voraussetzungsvolles Unterfangen ist und des Aufbaus kontinuierlicher Strukturen und Netzwerke bedarf. Dies unterstreichen auch andere geschlechterpolitische Gewerkschaftsstudien: „[Es braucht] die gezielte Fortsetzung und ein verstärktes Befördern des bereits begonnenen Kulturwandels, um Geschlechter- und Vielfaltsgerechtigkeit flächendeckend und umfassend in der IG Metall zu implementieren“ (Adsiz u.a. 2017, 80). Dies betonten auch meine Interviewpartner*innen mehrfach:

> „Ja aber wenn du für ein Thema sensibilisieren willst, dass es in der Umsetzung berücksichtigt wird, dann muss man es hier einfach immer wieder beleuchten. Dann musst du immer wieder den Spot drauf richten. Und immer wieder dir was Neues ausdenken, dass das einfach so befeuert wird, ja. Dass da immer irgendwie dieses Feuer, wie soll man das sagen, immer wieder mit Sauerstoff versorgt wird und die Flamme nicht ausgeht, ja. So und das ist, das müsste man und könnte man zu Gender natürlich auch machen. Also was weiß ich, irgendwie was heißt Gender für bestimmte Fachbereiche, was heißt Gender für Tarifpolitik.“ (Frau Ahl)

Denn auch bereits erreichte Erfolge können vergänglich sein. Daher gilt es, die Chancen und Möglichkeitsfenster, die sich aus der Repräsentations-Krise der Gewerkschaften ergeben, für eine geschlechterpolitische Offensive in der Tarifpolitik zu nutzen. Gleichzeitig sind aber die organisationsinternen Voraussetzungen für genderkompetente Lernprozesse im Blick zu behalten. Mehr Geschlechtergerechtigkeit kann organisationsintern nur befördert werden, wenn die verantwortlichen Führungskräfte diese zu ihrer Handlungsmaxime erklären und die Umsetzung von Gender Mainstreaming und einer genderkompetenten Gewerkschaftspolitik auch als ihre eigene Aufgabe anerkennen und ernst nehmen.

Einen weiteren Impuls, die Praxis von Gewerkschaften feministisch zu wenden und geschlechterpolitische Leerstellen nach innen und außen zugleich anzugehen,

bietet der Brief der bundesweiten Frauen*streik-Bündnisse an die DGB-Gewerkschaften, der für eine Zusammenarbeit zwischen sozialer (feministischer) Bewegung und Gewerkschaftsorganisationen wirbt. Die Basis für ein solches Bündnis ist die Anerkennung, dass Machtfragen um Geschlecht und Arbeit in Gewerkschaften fortwährend gestellt werden müssen und auch darüber hinaus Geschlechterdiskriminierung im Alltag bekämpft werden muss. Der Forderungskatalog der Frauen*Streik-Bündnisse umfasst dabei neben der Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und der Straffreiheit von Abtreibung auch unmittelbar (erwerbs-)arbeitsbezogene Forderungen:

> „Die professionalisierten Care-Berufe als klassische „Frauen*domänen" sind gesellschaftlich wenig anerkannt, schlecht bezahlt und werden unter schwierigen Arbeitsbedingungen verrichtet. Der Gender Pay Gap liegt seit Jahren unverändert bei 21 Prozent. Nach der Verrentung steigt er sogar auf über 50 Prozent. Immer noch wird der größte Teil der unbezahlten Sorgearbeiten von Frauen* verrichtet. Herabwürdigendes sexistisches Verhalten gehört immer noch zum Alltagserleben von Mädchen* und Frauen* jeden Alters." (AG feministische Lohnarbeitskämpfe 2020a)

Der Frauen*streik am 8. März ist daher in den kommenden Jahren eine Gelegenheit, Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema zu begreifen und geschlechterpolitische Leerstellen in Gewerkschaften nach innen und außen zugleich anzugehen. „Wenn also in den Gewerkschaften die Alltagsthemen der Menschen wieder ins Zentrum gestellt werden sollen, liegen die Anknüpfungspunkte zum Aufbegehren am 8. März auf der Hand. Hier geht es um eine andere Verteilung von Geld, Zeit und Arbeit." (AG Feministische Lohnarbeitskämpfe 2020b)

Dies umfasst im Zentrum die kritische Reflexion des eigenen gewerkschaftlichen Arbeits- und Streikbegriffes. Um das Denken in 'Haupt- und Nebenwidersprüchen' zu überwinden, ist es unumgänglich, feministische Perspektiven auf Lohnarbeit und unbezahlte Arbeit einzubeziehen. Denn die Zukunft von Gewerkschaften hängt auch davon ab, ob die Gender-Kluft im Gewerkschaftsapparat von Haupt- und Ehrenamt angemessen reflektiert und beseitigt wird: Verteilungspolitische Fragen können nicht abgekoppelt von ihren geschlechterpolitischen Dimensionen verhandelt werden, wie zahlreiche Frauen*streiks damals wie heute eindrucksvoll verdeutlicht haben.

Insbesondere Gewerkschaften wie ver.di sollten hier nicht den Anschluss an eine dynamische globale Bewegung, welche der Frauen*streik darstellt, verpassen. Daher ist zu empfehlen, sich politisch und analytisch auf einen umfassenderen Arbeits- und Streikbegriff einzulassen. Einen ersten Schritt hat ver.di hierfür in 2020 bereits vollzogen, indem zur Beteiligung an Frauen*streik außerhalb der Arbeitszeit aufgerufen wurde. Ein weiterer Schritt könnte sein, als ver.di zur Verständigung zwischen Vertreter*innen von Frauen*streik-Bündnissen, Beschäftigten u.a. der Sozial- und Erziehungsberufe und Gewerkschaftssekretär*innen beizutragen und tragfähige Netzwerke für künftige gemeinsame betriebliche und gesellschaftliche Kämpfe zu

knüpfen. Inhalt der gemeinsamen Überlegungen sollten dabei auch sein, wie es ermöglicht wird, bei den nächsten Tarifrunden nicht nur bessere Bedingungen am Lohnarbeitsplatz, sondern auch für reproduktive Arbeit zu erkämpfen. Wie darüber hinaus die androzentrischen Strukturen in ver.di und in den Tarifverhandlungen aufgebrochen werden können, muss ebenfalls Inhalt dieser Kämpfe sein. Dieser Beitrag zeigt, wir können hierfür von den Analysen des Gender Mainstreaming in ver.di und den daraus gewonnenen Erkenntnissen profitieren und lernen.

Literatur

Acker, Joan, 1990: Hierarchies, jobs, bodies. A theory of gendered organizations. In: Gender & Society. 4. Jg. Heft 2, 139-158.

Adsiz, Servan/Raab, Evelyn/Banos, Sissi; Buchinger, Birgit, 2017: Die lernende IG Metall – mächtig in die neuen Zeiten. Studie „Frauen in Führungspositionen in der IG Metall". Endbericht. Frankfurt a.M. https://www.igmetall.de/download/20180611_IGM_Brosch_re_Frauen_in_F_hrungspositionen_2017_web_85d725b00102b6ce504a7f703ae397b5c2b96f98.pdf (Download: 03.02.2020).

AG feministische Lohnarbeitskämpfe der bundesweiten Frauen*streik-Bündnisse, 2020a: Nur gemeinsam sind wir stark! https://frauenstreik.org/aufruf-2020-an-die-gewerkschaften (Download: 03.02.2020).

–, 2020b: Gewerkschaft feministisch denken. AG Feministische Lohnarbeitskämpfe zum bevorstehenden 8. März. In: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 48. Jg. Ausgabe 2.

Artus, Ingrid, 2019: Frauen*-Streik. Zur Feminisierung von Arbeitskämpfen. Analysen der Rosa-Luxemburg-Stiftung Nr.54. Berlin. https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Analysen/Analysen54_FrauenStreik.pdf (Download: 10.11.2019).

Baader, Meike Sophia, 2012: „Wir streben Lebensverhältnisse an, die das Konkurrenzverhältnis von Männern und Frauen aufheben." Zur Kritik von Frauen und Männlichkeitskonstruktionen im Kontext von 1968. In: Bader, Meike Sophia u.a. (Hg.): Erziehung, Bildung und Geschlecht. Wiesbaden. 103-116.

Bebel, August 1879: Die Frau und der Sozialismus. Zürich.

Crozier, Michel/Friedberg, Erhard, 1993: Die Zwänge kollektiven Handelns. Über Macht und Organisation. Neuaufl. von 1979. Frankfurt a.M.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2019: https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen (Download: 09.11.2019).

Dribbusch, Heiner, 2020: Streikende Frauen in der Bundesrepublik. Geschichte einer Sichtbarwerdung. In diesem Band.

Frauenstreik, 2019: Unbezahlte Arbeit bestreiken?! https://frauenstreik.org/wie-streiken/unbezahlte-arbeit-bestreiken (Download: 02.02.2020).

Gumpert, Heike/Möller, Elke/Stiegler, Barbara 2016: Aufwertung Macht Geschichte. Die Kampagne der Gewerkschaft ÖTV zur Aufwertung der Frauenarbeit (1990–2001). Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion. Bonn.

Holland, Judith 2019: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich. Reihe: Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft, Bd. 9. Hg. v. Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz. Baden-Baden.

Ideler, Kristin 2019: Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Auf: https://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z2019/0217/pdf/dki.pdf (letzter Zugriff 10.11.2019).

–, 2017: Aufwertung reloaded. Die Tarifauseinandersetzung des Sozial- und Erziehungsdienstes 2015 aus gewerkschafts- und geschlechterpolitischer Sicht. In: Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan; Menz, Wolfgang (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in den sozialen Dienstleistungen. Hamburg. 76-89

Kerber-Clasen, Stefan; Ideler, Kristin 2016: Mehr als rhetorische Modernisierung? Über die Tarifrunde SuE 2015 – Teil I+II. In: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 44. Jg. Ausgabe 6, 7 und 8.

Kurz-Scherf, Ingrid, 1994: Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft? In: Gewerkschaftliche Monatshefte. Jg. 45 Heft 7, 436-449.

Pinl, Claudia, 1977: Das Arbeitnehmerpatriachat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften. Köln.

Plogstedt, Sibylle 2015: Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990–2010). Gießen.

Podann, Audrey-Catherine, 2012: Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften. Opladen.

Strehl, Carmen, 2020: Leerstellen des gewerkschaftlichen Arbeitsbegriffs: Eine geschlechtersensible Untersuchung von Organizing-Kampagnen im Dienstleistungsbereich. In diesem Band.

Tönnessen, Werner, 1969: Frauenemanzipation. Politik und Literatur der deutschen Sozialdemokratie zur Frauenbewegung 1863–1933. Frankfurt a.M.

Wehling, Hendrik/Memmen, Mirja/Welker, Jonathan, 2019: Der Kindergärtnerinnenstreik 1969 in West-Berlin. Die Geschichte eines verhinderten Arbeitskampfes. In: Arbeit – Bewegung – Geschichte. Zeitschrift für historische Studien. Jg. 3 Heft 3, 34-50.

Jasmin Schreyer

Gewerkschaftliche Gleichstellung der Geschlechter am Beispiel der IG Metall: Geschlechterdemokratisches Selbstverständnis versus politische Kultur

1. Einleitung

In Deutschland kämpfen Frauen*[1] seit Mitte des 19. Jahrhunderts für Gleichberechtigung und Gleichstellung. Schon diese sogenannte 'erste Welle' der deutschen Frauenbewegung teilt sich in einen proletarischen und einen bürgerlichen Flügel, jedoch verfolgten beide dieselben Ziele: Selbstständigkeit und Mündigkeit der Frauen* durch Recht auf Bildung und Erwerbstätigkeit. Clara Zetkin verkündet bereits 1900, dass Frauen* in der Theorie zwar gleichberechtigt, jedoch in der Praxis noch weit davon entfernt seien, weswegen vor allem das Recht auf Erwerbstätigkeit und die gewerkschaftliche Organisierung erkämpft werden müsse. „Das Recht auf Arbeit und die Gleichberechtigung der Frau waren als Forderungen stets Bestandteile von Programmen der Gewerkschaften und Sozialdemokratie" (Losseff-Tillmanns 1982, 41). Jedoch war und ist die Gewerkschaftsbewegung in ihrem Kern männlich*, vollzeitbeschäftigt und als Facharbeiter organisiert (Blaschke 2008, 34; Banos 2017, 241). Angehörige dieser Kernschicht dominieren in den Entscheidungsstrukturen, und die Vertretungspolitik ist an ihren Interessen ausgerichtet. Die organisierten Frauen* in den Gewerkschaften waren sich von Anfang an bewusst, auf die Unterstützung der männlichen* Kollegen nicht verzichten zu können. Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB diskutieren erst ab den 1980er Jahren Frauenförderpläne mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter in der gewerkschaftlichen Politik zu verankern (DGB 2017). In den letzten Jahrzehnten führten verbindliche Quotierungen zu einer deutlichen Erhöhung der Frauenrepräsentation in den politischen Gremien (Kirsch/Blaschke 2014). Frauenpolitische Strukturen haben sich innerhalb der Ge-

1 Das * steht für Menschen, die sich nicht im zweigeschlechtlichen Ordnungssystem verortet fühlen. Im Folgenden bemühe ich mich um eine geschlechtssensible Sprache. Manche Begriffe, wie Eigennamen oder beispielsweise „Frauenanteil" oder „Frauenthemen", werden allerdings nicht gegendert, da die inhärente genderspezifische Konnotation (Gender als Strukturkategorie) einen argumentativen Bezugspunkt darstellt. Darüber hinaus wird die von zitierten Autor*innen verwendete Schreibweise übernommen.

werkschaften durch den Einfluss der Frauenbewegung sowohl personell als auch inhaltlich konsolidiert[2]. Obwohl auf politischer Ebene die Institutionalisierungsformen zur Durchsetzung der Gleichstellung[3] von Frauen* und Männern* stetig zunehmen[4] (Nave-Herz 1994, 97), sind Frauen* in den wichtigsten Gremien weiterhin unterrepräsentiert (Colgan/Ledwith 2002; Blaschke 2008; Podann 2012; Ledwith 2006).

2016 hat die IG Metall ihr 125-jähriges Jubiläum unter dem Motto „125 Jahre Einsatz für mehr Gleichberechtigung" (IG Metall 2016a) gefeiert. Aus diesem Anlass habe ich mir die Frage gestellt, in welcher Hinsicht Frauen* in der IG Metall als gleichberechtig gelten bzw. was Gleichstellung der Geschlechter in der Organisation bedeutet. Um diese Frage zu beantworten, habe ich mich mit der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der IG Metall auseinandergesetzt. So soll die Umsetzung des geschlechterdemokratischen Selbstverständnisses der IG Metall in der konkreten politischen Praxis der innergewerkschaftlichen Demokratie hinsichtlich ihrer Partizipationsstrukturen untersucht werden. Die vorliegende Arbeit bezieht sich dazu einerseits auf eine Literaturdiskussion der feministischen Genderforschung und basiert andererseits auf der Auswertung des „Genderberichts" der IG Metall aus dem Jahr 2011, dem „Bericht an den Beirat 2014: Frauen in Fach- und Führungspositionen im politischen Bereich" sowie auf zwei Gruppendiskussionen mit überwiegend ehrenamtlichen Gewerkschaftsmitgliedern aus dem Ortsjugendausschuss (OJA) und des Frauenarbeitskreises (FAK) in Stadt A der IG Metall. An den Gruppendiskussionen haben insgesamt 20 Personen teilgenommen, davon waren jeweils 10 weiblich* und 10 männlich*. Abschließend wird das geschlechterdemokratische Selbstverständnis mit der politischen Kultur der IG Metall kontrastiert und die Übereinstimmungen bzw. Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit der IG Metall herausgearbeitet.

---

2 Daran problematisch war und ist, dass (Gewerkschafts-)Frauen* keine homogene Gruppe bilden, wodurch die Solidarität qua Gender nicht einfach vorausgesetzt werden kann (Colgan/Ledwith 2002, 170), weswegen organisationseigene Frauenstrukturen sowohl bei männlichen* als auch bei weiblichen* Mitgliedern auf Ablehnung stießen (und stoßen).

3 Während der Begriff 'Gleichberechtigung' den juristischen Sachverhalt abdeckt, rekurriert 'Gleichstellung' auf die Angleichung der Lebensumstände von Frauen* und Männern* und bezieht sowohl materielle als auch immaterielle (und normative) Dimensionen mit ein (Fraser 2000, 199f.).

4 Beispielsweise hat die IG Metall Ende der 1990er Jahre ein Mindestquorum eingeführt, das sicherstellen soll, dass Frauen* innerhalb der politischen Gremien der IG Metall gemäß ihrem Mitgliederanteil vertreten sind. 2002 wurde das Prinzip Gender-Mainstreaming in der Organisation implementiert, um Frauen* als diskriminierte Gruppe zu fördern und die Bewusstseinsbildung über die Geschlechterfrage insbesondere bei den männlichen* Kollegen zu forcieren (Banos/Gröbel 2011, 111). In den letzten Jahren wurde das Prinzip durch das Konzept der Gleichstellung flankiert.

2. Ordnungsrahmen Zweigeschlechtlichkeit

Die Theorie der Zweigeschlechtlichkeit – ehemals religiös legitimiert – wird im 19. Jahrhundert qua 'Vernunft' naturalisiert und als unhintergehbarer Ausgangpunkt gesellschaftlicher Ordnung gesetzt (Becker-Schmidt/Knapp 2007, 19). Die daraus abgeleiteten 'Geschlechtscharaktere' kulminieren in einer Generalisierung von vermeintlichen Wesensmerkmalen von Frauen* und Männern* und dienen „sowohl als Vorwand für Ausgrenzung und Mißachtung als auch als Medium der Selbstdefinition und Selbst-Verortung vieler Frauen" (Knapp 2012, 31). Die Wirkmächtigkeit dieser dualistischen Konstruktion von Geschlecht lässt sich bis heute – wenn auch weniger auf der diskursiven, dafür aber auf der habituellen Ebene – beobachten (Wetterer 2002, 2009). Die Zweigeschlechtlichkeit als Ordnungssystem wirkt auch im Feminismus. Während der Differenzfeminismus in der 'Weiblichkeit' eine eigenständige Qualität erkennt, die mit einer je spezifischen 'weiblichen' Identität und eigenen Werten einhergeht, die nicht an 'männliche' Normen und Lebensmustern angeglichen werden kann, postuliert der Egalitätsfeminismus eine grundlegende Gleichheit der Geschlechter[5]. Geschlecht als soziales Konstrukt ist für die hierarchische Gliederung der Gesellschaft verantwortlich und sorgt dafür, dass Frauen* als Abweichung von der androzentrischen Norm wahrgenommen werden. Die Unterscheidung zwischen 'sex' (biologisches Geschlecht) und 'gender' (soziale Identität, erworben durch geschlechtsspezifische Sozialisation) zeigt, dass 'sex' nicht konstitutiv für die Geschlechterdifferenz ist und die Naturalisierung der Geschlechter als kulturelles Sinnsystem ihre Eindeutigkeit einbüßt (Hagemann-White 1984; Stephan 2000). Die strukturierende Wirkung von Genderzuschreibungen und die soziale Wirkmacht von Geschlechterdifferenz dekonstruierend kann Gender als Prozesskategorie analysiert werden (Bereswill/Liebsch 2013; Kutzner 2013; Rieker 2013). *Doing gender* impliziert, „die eigene Geschlechtszugehörigkeit (permanent) hervorzubringen und zu inszenieren" (Weihrich/Dunkel 2007, 63). Die Geschlechterkonstruktionen sind Teil des alltäglichen Genderwissens und das Ergebnis vielfacher sozialer Konstruktionen (Manz 2013, 116). Gender als „System von Verhältnissen, das durch den historischen Prozess konstituiert wurde und nie exakt reproduziert werden kann" (Connell 2009, 103), wird innerhalb der Interaktionen routinemäßig hergestellt und ist in hohem Maße durch die tradierte Geschlechterordnung geprägt. Die feministische Gender-Forschung hat sichtbar gemacht, dass die Dualismen von Männlichkeit* und Weiblichkeit* eine enorme Persistenz und Flexibilität aufweisen (Nickel 2000, 138). Aktuelle Studien verweisen dabei auf ein Nebeneinander von höchst unterschiedlichen, zum Teil widersprüchlichen empirischen Phänomenen: Einerseits zeigt sich

5 Die Unterscheidung der verschiedenen Feminismen spielt in der nachfolgenden Analyse der Gruppendiskussionen eine nicht unwesentliche Rolle.

der Fortbestand geschlechtsspezifischer Aufgabenzuweisungen, Kompetenzzuschreibungen und Karrierepfade, andererseits werden keine systematischen Unterschiede in subjektiven Orientierungen im Arbeitshandeln und Entscheiden von Frauen* und Männern* festgestellt (Wilz 2013). Die fortschreitende Geschlechtergleichheit auf der diskursiven Ebene verdeckt leicht die Persistenz der Genderdifferenzen und die damit einhergehenden Geschlechterungleichheiten (Ideler 2014, 167). Wetterer (2009) konstatiert eine Semantik der Gleichheit, bzw. eine rhetorische Modernisierung des diskursiven Geschlechterwissens innerhalb der kommunikativen Sphäre (Wetterer 2006), die jedoch durch die inkorporierten Wissensbestände, „in denen noch die alten Geschlechterpositionen bewahrt sind" (Wetterer 2009, 53), in der Praxis konterkariert werde[6]. Die rhetorische Modernisierung führt innerhalb von Organisationen zu einer De-Thematisierung geschlechtlicher Differenzierungen und Hierarchien, was wiederum sowohl den Abbau von Geschlechterungleichheit als auch eine verstärkte Konkurrenz zwischen Frauen* und Männern* sowie neue Grenzziehungen bedeuten kann.

3. Gleichstellung der Geschlechter und politische Kultur in der IG Metall

Das Konzept der politischen Kultur umfasst alles politisches Wissen sowie die Fähigkeiten, Einstellungen, Gefühle und Wertorientierungen zu politischen Gegebenheiten und Prozessen (Welch 2013)[7]. Eine Dimension der politischen Kultur ist die *Systemkultur*, bei der es um Identität und Legitimität geht, die sich aus den Systembedingungen ergeben (Almond/Verba 1980). Hier gerät die Mitgliedschaft in der IG Metall in den Blick. Diese vermittelt aufgrund von wertrationalen Motiven eine kollektive Identität durch die Partizipation am Organisationsgeschehen. Das Eingebundensein in Loyalitätsnetze stiftet Identität und Legitimität. Als *Policykultur* wird die Verteilung von Präferenzen in Bezug auf die Ergebnisse der Politik zwischen

6 Die sozialisierten Wissensbestände gelten als „eine unhinterfragte und unhinterfragbare Anleitung zur Bewältigung aller Situationen" (Schütz 2011, 63). Diese Deutungsmuster übernehmen die Funktion der Komplexitätsreduktion, der Antizipation von Situationsentwicklungen, der Verständigung über Grenzsituationen und der Erzeugung von sozialer Gemeinschaft.

7 Der Begriff politische Kultur wird deskriptiv-analytisch verwendet, um die sich im betrieblichen oder gewerkschaftlichen Alltag herauskristallisierenden institutionellen und normativen Strukturen hinsichtlich der formellen und informellen Austauschbeziehungen, in ihrer Wirkgeschichte und -weise zu bezeichnen (Trinczek 1989; Müller-Jentsch 2014). Es geht somit um die Beschreibung der interaktiven Reproduktion von Sozialbeziehungen, die, von prozeduralen Normen der Systemkultur eingerahmt, in der interaktiven Praxis ausgehandelt werden (Bosch u.a. 1999).

verschiedenen Gruppen bezeichnet, die die politischen Aushandlungsverfahren und Werte beeinflussen (ebd.). Die quantitative Verteilung von Frauen* und Männern* in den Gremien der IG Metall können hierfür einen ersten Anhaltspunkt liefern, jedoch muss diese Perspektive von einer qualitativen Einschätzung durch die Partizipierenden selbst flankiert werden um eine sinnvolle Aussage tätigen zu können. Auch die Einstellungen zu sich selbst und zu anderen politischen Akteur*innen, die in der *Prozesskultur* adressiert werden (ebd.), können nur durch die Aussagen der Befragten untersucht werden.

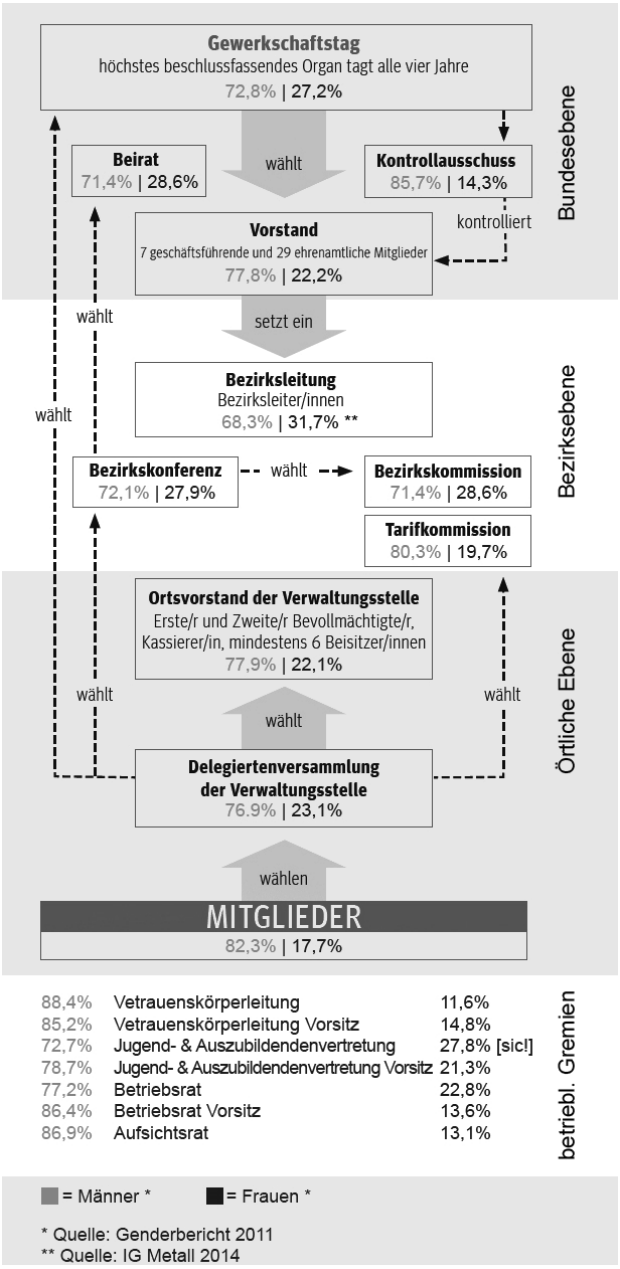
3.1 Maßnahmen und Programme

Das Thema Gendergerechtigkeit wurde 1986 erstmals als 'top-down-Prozess' organisational thematisiert, und zwar in Form eines „Frauenförderplan für den hauptamtlichen politischen Bereich" (Banos 2017, 244), 1995 wurde es in der Satzung der IG Metall (Paragraph 2) verankert. 1999 folgte die Verabschiedung einer Mindestquote für Frauen* für die innergewerkschaftlichen Organe und Gremien. Laut § 13 der Satzung der IG Metall müssen Frauen* „in den Organen und Gremien der IG Metall [..] grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein" (IG Metall 2015, 18). 2016 organisierten sich 2,27 Millionen Menschen in der IG Metall, davon waren ungefähr 408.000 weiblich*, das entspricht einen Frauenanteil von ca. 18% (DGB 2017). Ca. jedes sechste Mitglied der IG Metall ist also weiblich*.

Die Besetzung der politischen Gremien innerhalb der IG Metall ist sowohl für die Systemkultur als auch die Prozess- und Policyebene der politischen Kultur wesentlich. Die Grafik zeigt, dass die überbetrieblichen Gremien eine leichte Überrepräsentanz von Frauen*, bemessen an ihrem Mitgliederanteil, aufweisen. Dies erklärt sich dadurch, dass die IG Metall im Mai 2010 eine 30%-Quote für Frauen* in hauptamtlichen Führungspositionen sowie im politischen Bereich verabschiedet hat und sich entsprechend dieser Vorgabe um eine Erhöhung des Frauenanteils bemüht (Addis u.a. 2017, 14). Die 30-Prozent-Marke wurde 2011 auch für die Besetzung von Aufsichtsräten durchgesetzt, jedoch scheint es im betrieblichen Bereich noch schwieriger dieses Unterfangen durchzusetzen. Die quantitative Besetzung der betrieblichen Gremien offenbart außerdem eine Diskrepanz zwischen Jugend- und Erwachsenenbereich bei der Besetzung von Führungspositionen, jedoch gibt sie keinen Aufschluss darüber, warum das so ist.

Daher soll nun die Policy- und Prozesskultur der IG Metall anhand zweier Gruppendiskussionen mit aktiven Mitgliedern beleuchtet werden.

Tabelle 1: Partizipationsstruktur Frauen* und Männer* der IG Metall



Quelle: eigene Darstellung, basierend auf dem IG Metall Genderbericht 2011.

3.2 Die IG Metall als Spiegelbild der Gesellschaft

Selbstgewählter Ausgangspunkt ist in beiden Gruppendiskussionen die androzentrisch geprägte Gesellschaft, die sich in der Geschlechterverteilung bei den IG Metall-Mitgliedern widerspiegelt und als ausschlaggebend für die Ungleichbehandlung der Geschlechter betrachtet wird.

Die Gruppe der Frauen* (FAK) teilt generell die Erfahrung der Benachteiligung in diversen lebensweltlichen Bereichen, würde diese aber nicht zwangsläufig als Modus der Vergemeinschaftung beschreiben, obwohl dies in der Gruppendiskussion zumindest habituell der Fall zu sein scheint. Die Gruppe unterscheidet sich dabei nicht nur von männlichen* Mitgliedern, sondern auch von anderen weiblichen* Mitgliedern, da sie sich aktiv und kämpferisch für Gleichstellung einsetzt, so ihre Selbsteinschätzung. Die ebenfalls androzentrisch geprägte politische Kultur der IG Metall wird für die fehlende Gleichstellung verantwortlich gemacht. Das 'Wir' der Gruppe wird in Abgrenzung zu der vorherrschenden gewerkschaftlichen Kultur evoziert. Es verweist auf einen aktiven Genderbezug, der vor allem die Kontinuität von Geschlechtskonstruktionen betont und aus Sicht der Protagonist*innen wenig Veränderungsspielräume bietet.

Die Jugendgruppe (OJA) vertritt hingegen die Ansicht, dass für alle Mitglieder der IG Metall eine gewisse Anpassungsleistung an die Organisationskultur unumgänglich sei[8]. Dabei stellen sich die männlichen* Teilnehmenden die politische Kultur der IG Metall – kommunikativ betrachtet – als nicht per se vergeschlechtlicht, sondern vielmehr als genderneutral vor. Im Kontrast dazu verorten die weiblichen* Teilnehmenden beider Gruppen die 'Anpassungsanforderung' an die Organisation auf ihre Genderzugehörigkeit bezogen und auch die männlichen* Diskutanten bestätigen, dass Frauen* in der IG Metall „einen starken Charakter" bräuchten. In diesem Zusammenhang wird das diskussionsleitende Narrativ der Gleichheit bei der OJA sukzessive zu einer Fiktion, die im weiteren Verlauf nur mehr für die quantitative und qualitative Diskrepanz entlang der Genderzugehörigkeit zwischen Jugend- und Erwachsenenbereich der IG Metall aufrechterhalten werden kann und nicht für die gesamte Organisation vertreten wird[9].

Beide Gruppen beziehen sich in ihren Ausführungen nur auf die binäre Genderdifferenz sowie die daraus abgeleiteten Geschlechtscharaktere als Ordnungsrahmen.

---

8 Die Anpassungsleistung, die alle Menschen, die in der IG Metall aktiv werden wollen, leisten müssten, wird dahingehend verstanden, dass „man sich seine Argumente zurechtlegen" und „Positionen mit Nachdruck vertreten" (OJA Jm, 2017) können müsse.

9 Während der Diskussion formierte sich ein kollektiver Orientierungsrahmen, der darauf rekurriert, dass in der Jugendarbeit Gender keine Rolle spielen würde, wohingegen im Erwachsenenbereich der IG Metall, die Genderzugehörigkeit ein wesentlicher Faktor für Anerkennung darstelle.

Während im Jugendbereich eine aktive Beteiligung von Frauen* beobachtet werden könne, öffne sich die „Schere im Übergang zu dem Erwachsenenbereich" (OJA Cw, 2017). Denn, so beide Gruppen, die (hypothetische) Mutterschaft führe bei Frauen* zu einer 'Vereinbarkeitsproblematik' und verhindere einen Wiedereinstieg ins Ehrenamt, da dies eine Dreifachbelastung[10] für Frauen* darstelle und aufgrund der knappen Zeitressourcen kaum zu bewältigen sei. Die Differenzperspektive, die sich in der IG Metall durch die Zuweisung eines Sonderstatus an Frauen* ausdrückt, stellt dabei eine Plattform für die interaktive Validierung der Genderdifferenz dar: 'Das Männliche*' gilt als selbstverständlich verfügbar, während 'das Weibliche*' „aufgrund der gesellschaftlichen Aufgaben und der Frau als Motor des Haushalts" (OJA Kw, 2017) das Andere markiert und durch diese Differenz eine Marginalisierung erfährt. Die Gleichstellungspolitik der IG Metall richtet sich primär an Frauen* als Opfer von Diskriminierung. Die Sonderstrukturen für Frauen* als erfolgsversprechende Institution sollen die Emanzipation von Frauen* gewährleisten. Im Sinne des Differenzfeminismus wird davon ausgegangen, dass Frauen* aufgrund ihrer 'eigenen' beziehungsweise 'anderen' Identität befähigt werden müssten, gegen bestehende Diskriminierungen kämpfen zu können, um an der vorherrschenden Kultur der IG Metall partizipieren zu können. Die Genderdifferenz wird so als Selbstverständlichkeit – im Rahmen der Zweigeschlechtlichkeit – vorausgesetzt und nicht als Resultat sozialer Differenzierungsprozesse betrachtet, wodurch die Wahrnehmung, dass Frauen* die 'Anderen' in der Organisation seien, nicht nivelliert, sondern forciert wird. Indem die Frauenstrukturen laut organisationalem Diskurs damit beschäftigt sind, sogenannte 'Frauenthemen' zu bearbeiten, erscheint eine gemeinsame Solidaritätsbasis aller IG Metall-Mitglieder im Sinne gleicher Anerkennung erschwert zu werden. Zudem fühlen sich männliche* Mitglieder durch Gleichstellungspolitik tendenziell benachteiligt, weil sie um ihre Privilegien fürchten. Beispielsweise sei die Forderung nach Entgeltgerechtigkeit ein „heikles Thema, da diese große Angst, da wird den Männern was genommen" (FAK Tw, 2017) eine Solidarität aller IG Metall-Mitglieder unmöglich mache. Laut der Frauengruppe werde diese Angst „natürlich von den Arbeitgebern gestreut". Männer* würden so die „Augen vor dem richtigen Adressaten zu machen" und sich in Opposition zu Fraueninteressen positionieren. Das Thema Entgeltgerechtigkeit sei „Kulturdimensionen weit davon entfernt ein Männerthema" (FAK Qw, 2017) zu werden. Bisher verweigerten sich die männlichen* IG Metall-Mitglieder diesem Thema, indem sie anzweifelten, ob es eine Entgeltdifferenz überhaupt gebe. Die Diskussion der Frauengruppe negiert die Möglichkeit einer Solidarität aller IG Metall-Mitglieder für sogenannte 'Frauenthemen' und begründet dies mit der 'männlichen* Vergemeinschaftung', die durch 'den Arbeitgeber' entlang

10 Dreifachbelastung bezieht sich auf die Ausübung der Arbeit, des Ehrenamts und des Haushalts bzw. der Kindererziehung.

der tradierten Geschlechtscharaktere – mit „diesem konservativen Bild der Frau und Mutter und wo sie hingehört" (FAK Rw, 2017) – forciert werde. Die selbstverständliche Geschlechterdifferenz wird durch (vermeintlich) spezifische 'Frauen- bzw. Männerthemen' unhinterfragbar. Die Konstruktion binärer Geschlechtscharaktere erweist sich innerhalb der IG Metall weiterhin als wirkmächtig und wird als „Ausgangspunkt jeder Unterdrückung" markiert, die sich auch in der politischen Kultur in den Gremien widerspiegelt.

Auch die Jugendgruppe gelangt zu einer ähnlichen Aussage, jedoch aus einer anderen Perspektive heraus:

> „Es gibt einen Unterschied zwischen Frauen und Männern, innerhalb der IG Metall, innerhalb der Gewerkschaft. Der historisch hervorgerufen ist und einfach aus der Gesellschaft rauskommt. Denn an sich ist die IG Metall und deren Mitglieder ein Spiegelbild zur Gesellschaft. Mit nochmal bestimmten Eigenheiten, jedoch. Und zwar, wenn man es jetzt mal auf unsere ehrenamtlichen Gremien, sprich Betriebsrat oder Jugendausbildungsvertretung runterbricht. Ja klar, es gibt bestimmte gesetzliche Quotierungen für das Geschlecht der MINDERHEIT. Das können sowohl Männer als auch Frauen sein, das Geschlecht der Minderheit. Sind in der Regel ähm, bei den Wahlen immer Frauen" (OJA Hm, 2017).

Der (historisch bedingte) Unterschied zwischen den Geschlechtern, der sich in der IG Metall als „Spiegelbild der Gesellschaft" äußere, werde durch die „Quotierung für das Geschlecht der MINDERHEIT" berücksichtigt. Die Quote führe dazu, dass Frauen* in die Gremien einziehen. Allerdings hätten diese 'Quoten-Frauen*' „dann Schwierigkeiten, ähm, von, von dem Ansehen her. Die müssen sich wesentlich mehr beweisen, um gleich angesehen zu werden, wie die Kollegen, wie die Männer" (ebd.). Deswegen gäbe es insgesamt weniger Frauen* in den betrieblichen Gremien und in den Führungspositionen, da „von denen halt auch mehr erwartet [werden würde]. Dadurch, dass des, für die alteingesessenen Männer halt etwas Neues war und da jetzt halt jemand kommt, der ihnen noch mehr Konkurrenz bietet" (ebd.). Die Spiegelbild-Metapher verweist darauf, dass die gesellschaftliche Strukturierung das Handeln der Einzelnen determiniert. Ein Spiegel kann nur wiedergeben, er bietet keine Möglichkeit zu einer vermittelnden Interaktion, weswegen der Versuch der IG Metall, mittels Quotierung das 'Spiegelbild' zu verändern nur bedingt erfolgreich sein kann. Aufgrund der Geschlechterungleichheit in der Gesellschaft ist eine Quotierung notwendig. Die Quote sorgt zwar für eine quantitative Repräsentation von Frauen*; hinsichtlich einer qualitativen Gleichstellung zeigt sich jedoch, dass sich Frauen* „mehr beweisen [müssten], um gleich angesehen zu werden" (ebd.). Das Anerkennungsproblem von Frauen* durch Männer* beruht laut Hm darauf, dass Frauen* von „alteingesessenen Männern" als Konkurrenz wahrgenommen werden.

Die Anerkennungsproblematik zeigt sich in beiden Diskussionen auf unterschiedlichen Ebenen: Zum einen auf der Ebene der strukturellen Diskriminierung, die

bereits in den Rahmenbedingungen der Arbeitswelt angelegt ist, etwa in Bezug auf die ungleiche Bezahlung, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie in Bezug auf die „knapperen Zeitressourcen von Frauen" (OJA Bm, 2017). Zum anderen wird die Ebene des institutionellen Sexismus in den Hintergrund gerückt. Stattdessen werden individuelle Eigenheiten der Geschlechter, wie etwa die vermeintlich bessere Verhandlungskompetenz von Männern* in Bezug auf Entgeltdifferenzen (vgl. FAK Sw, 2017) angeführt oder die Devise: wer sich als Frau* nicht wehrt wird ausgenutzt (vgl. OJA Ew, 2017) betont. Die sich dadurch ergebenden Grenzziehungen zwischen Frauen*, die sich passiv den Umständen fügen, und Frauen*, die aktiv für Gleichheit 'kämpfen', kristallisieren sich im Verlauf beider Diskussionen heraus. Allerdings zeigt sich sukzessive, dass auch die aktiven Kämpferinnen* gegen 'gläserne Decken' stoßen oder „gegen Windmühlen kämpfen" (OJA Gm, 2017). Dies liege auch daran, dass „die Männerbünde, Männernetzwerke wirklich außerordentlich gut arbeiten. Und die sich natürlich auch um gleichgeschlechtlichen Nachwuchs kümmern" (FAK Tw, 2017). Gründe, warum Frauen* weniger in Führungspositionen vertreten sind, werden somit einerseits in der weiterhin bestehenden Macht der informellen Beziehungen in Form eines Netzwerkes lokalisiert. Andererseits sind diese Netzwerke zumeist entlang der Genderzugehörigkeit organisiert, wodurch erstens Frauen* aus den wichtigen Netzwerken ausgeschlossen seien und zweitens in 'eigene' Netzwerke investieren müssten, die aber weniger Relevanz in Bezug auf die Vermittlung von Führungspositionen entfalten und sehr zeitintensiv sind.

Darüber hinaus wird die Ebene des Alltagssexismus in beiden Gruppen stark thematisiert. Die Verweigerung von Anerkennung zeige sich auch „in der Diskussion mit alteingesessenen Referenten, du wirst da halt als Frau einfach nicht ernst genommen" (OJA Fw, 2017). Außerdem würden „ältere Kollegen gerne eine Vaterrolle einnehmen und dir die Welt erklären. Man ist halt das MÄDCHEN" (OJA Ew, 2017). Aufgrund ihrer Genderzugehörigkeit erfahre sie eine andere Behandlung, mit der sie umgehen müsse, weswegen sie „sich halt durchbeißen muss", so die Interviewpartnerin (ebd.). „Der einzige Weg, aus diesem du wirst halt als Tochter gesehen, ist halt, du wirst halt ein Arschloch" (OJA Fw, 2017). Andernfalls würde man nie ernstgenommen, denn nur die „Krassen, die sich halt bis hierher durchgebissen haben, die halt dagegen gekämpft haben" (ebd.), schafften es in den Erwachsenenbereich. Hier lässt sich das Phänomen des 'Mansplaining' beobachten[11], wobei dies aus Sicht der Sprecher*innen

11 'Mansplaining' bezeichnet die in Kommunikationssituationen auftretende Machtausübung durch Männer*, die sich in einer als herablassend oder bevormundenden Art und Weise ausdrückt und annimmt, die Adressat*in könne 'nichts' über das Thema wissen, weswegen Mann* ihr die Welt erklären müsse. Die dabei auftretenden Ab- und Aufwertungswirkungen werden von Männern* häufig nicht bemerkt, jedoch reproduziert dieses

'nur' für junge Frauen* gilt, da junge Männer* aufgrund des Prinzips der sozialen Ähnlichkeit eher als potentielle Protegés betrachtet würden. Es wird ein familiäres Autoritätsverhältnis (Vater-Tochter) beschrieben, das auf die Arbeits- bzw. Gewerkschaftswelt adaptiert wird und zu einer 'anderen' Behandlung qua Gender führt. Sowohl die befragte Frauen- als auch die Jugend-Gruppe kommen zu der Konklusion: Frauen* in der IG Metall brauchen einen starken Charakter. Dies scheint 'doppelt' zu gelten: einerseits müssten Frau*en sich Attribute des 'männlichen*' Geschlechtscharakters aneignen, andererseits ist dies keine Garantie dafür, dass ihnen dadurch (dieselbe) Anerkennung zukomme wie ihren männlichen* Kollegen. Die 'typische' Frau* in der IG Metall kann entweder still, unscheinbar und angepasst sein oder aber kämpferisch, aggressiv und dominant. Jedoch erlebt sie – egal wie sie sich positioniert – 'Anerkennungsschwierigkeiten', weswegen ein 'starker Charakter' notwendig ist, um dem Alltagssexismus und der Diskriminierung begegnen zu können. Denn weder die Aneignung von männlichen* Eigenschaften noch eine überdurchschnittliche Leistungsbereitschaft garantiert die Anerkennung innerhalb der Gremien. Der 'typische' Mann* der IG Metall hingegen hat „selbstverständlich viele Ämter" (OJA Hm, 2017), argumentiert „vom Wesen her aggressiv" (OJA Gm, 2017) und geht von einer bereits (mehr oder weniger) verwirklichten Gleichberechtigung aus. Diese „rhetorische Modernisierung" verdeckt vordergründig, dass es für Frauen* nach wie vor schwierig ist, sich für Gleichheit einzusetzen und die tradierten Gendermuster zurückzuweisen, ohne dabei als „Kampf- oder Turbo-Emanzen" (FAK Rw, 2017) stigmatisiert zu werden. Denn Frauen* müssten „doppelt so viel kämpfen. Manche WOLLEN auch gar nicht als Frau wahrgenommen werden. Manche wollen sich auch für kritische Themen nicht einsetzen. Die haben Angst" (FAK Qw, 2017). Die Angst bezieht sich laut der Interviewpartnerin entweder darauf als „Kampfemanze" wahrgenommen zu werden, oder auf die Schwierigkeit „die Gegenwehr aushalten" zu können, da *frau* „Konflikte mögen" müsste, um sich für Gleichstellung einsetzen zu können, weswegen ein „starker Charakter unabdingbar" sei.

4. Geschlechterdemokratisches Selbstverständnis versus politische Kultur

Die allgemeinen Ziele der IG Metall – Demokratie, Freiheit, Gerechtigkeit und Emanzipation – finden sich auch auf Ebene ihrer Diversity- und Gleichstellungspolitik wieder. Hier werden aber vor allem die Entgeltgerechtigkeit und Chancengleichheit betont, die in der Institution über eine (gesonderte) Gruppenvertretung von 'Frauen* umgesetzt werden (sollen). In ihrer Selbstbeschreibung rekurriert die

Verhalten die hierarchische Geschlechterordnung und etabliert eine Machtasymmetrie in der Beziehungsebene (Kidd 2017; 3ff.).

IG Metall darauf, dass Gleichstellung durch die Solidarität aller Mitglieder erreicht werden kann. Allerdings werden die männlichen* Mitglieder der IG Metall in der Kampagne 'Gleichstellung ist ganze Arbeit' nicht explizit erwähnt. In dem Hinweis, dass das gemeinsame Engagement für Gleichstellung einen Vorteil für alle evoziere, erschöpft sich die Ansprache aller Mitglieder. Somit lässt sich eine Diskrepanz zwischen dem in der Selbstbeschreibung formulierten Anspruch auf Gleichstellung und der Umsetzung beobachten, indem kein Diskurs aller Mitglieder über das *Wie* der Veränderung angeregt wird. Darüber hinaus ist der Sonderstatus von Frauen* in der IG Metall dahingehend problematisch, dass er implizit davon ausgeht, dass Frauen* qua Gender als Kollektivsubjekt auftreten. Dadurch wird erstens die Genderdifferenz reproduziert, da Frauen* hiermit weiterhin die 'Anderen' der Organisation bleiben und von den hegemonialen Diskursen innerhalb der Gewerkschaft abweichen. Zweitens entsteht dadurch der Eindruck, dass eine gemeinsame Solidarität der Mitglieder in Bezug auf Gleichstellung durch die Organisation nur bedingt forciert wird.

Dies spiegelt sich auch in der politischen Kultur der IG Metall wider. Während der Mitgliederanteil von Frauen* in der IG Metall in Höhe von 18% ihrer Repräsentanz im Organisationsbereich (weitgehend) entspricht, zeigt sich auch, dass sich Frauen* innerhalb der Organisation gemessen an ihrem Mitgliederanteil durchschnittlich engagieren. Die innergewerkschaftlichen Gremien, außer dem Kontrollausschuss, erfüllen alle das von der IG Metall verabschiedete Mindestquorum. Die Gendermainstreaming-Bemühungen scheinen somit quantitativ gemessen erfolgreich. Aber die wichtigsten Gremien auf betrieblicher Ebene und dort vor allem die Führungspositionen sind weiterhin überwiegend mit Männern* besetzt. Der Jugendbereich der IG Metall stellt dabei eine Ausnahme dar. Dies spiegelt sich auch in den Gruppendiskussionen wider. Die differenzfeministische Orientierung der Jugendgruppe artikuliert die individuelle Selbstverantwortung, wohingegen die strukturbezogenen Argumentationsmuster der Frauengruppe die Genderungleichheit strukturell beleuchten. Trotz unterschiedlicher Argumentationsstile sind sich beide Gruppen einig, dass Diskriminierung und Sexismus aufgrund der kulturellen Ausgangsbedingungen als Gründe für die anhaltende Ungleichheit der Geschlechter gelten. In der Praxis werden diese jedoch unterschiedlich wahrgenommen. Die politische Kultur der IG Metall wird dabei in beiden Diskussionen als vordergründig geschlechtlos, im Kern aber doch männlich* geprägt beschrieben. Die Jugendgruppe postuliert, dass Frauen* die 'Anerkennung als Gleiche' vermeintlich über die Anpassung an Männer* erfahren (könnten). Der Diskussionsverlauf zeigt jedoch, dass dies der Handlungslogik der vorgefundenen Wissensbestände der Gruppe(n) widerspricht. Gender fungiert als Bedingung um Verhalten zu prognostizieren. Die routinierte Prognose des Verhaltens durch die strategische Aneignung eines männlichen* Genderentwurfs zu stören, sorgt dabei nur für eine Irritation und ist nicht unbedingt erfolgsversprechend. Die Notwendigkeit der individuellen Anpassung an

die vermeintlich geschlechtslose politische Kultur der IG Metall wird dabei als 'alternativlos', aber auch als 'erfolgsversprechend' stilisiert. Die Frauengruppe hingegen positioniert sich kritischer, da ihre Mitglieder eine Angleichung der Geschlechter durch eine Anpassung an die hegemoniale Kultur nicht als erfolgreich erleben (und als erstrebenswert betrachten). Die strukturelle Ungleichheit auf allen Ebenen der Lebenswelt und die Beharrlichkeit des inkorporierten Genderwissens offenbart eine Diskrepanz zwischen Gleichheitsanspruch und den tradierten Vorstellungen über das Verhalten von Frauen* und Männern*. Die Gleichheitsfiktion steht einer durch die strukturelle Wirkmächtigkeit der Geschlechterverhältnisse begrenzten Realisierungsmöglichkeit gegenüber. Der Semantik der Gleichheit steht also auch in der IG Metall eine Praxis der Differenzierung gegenüber.

In Bezug auf die Veränderungen der gesamtgesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie hinsichtlich einer Verankerung der Gleichstellungspolitik in der politischen Kultur auf der betrieblichen Ebene zeigen sich deutliche Diskrepanzen zwischen Anspruch und Wirklichkeit der IG Metall. Drängende Probleme wie die Gleichverteilung von Einkommen und Freizeit werden organisational bisher vor allem als 'Frauen*themen' abgehandelt, wodurch die Auseinandersetzung über diese Themen nicht gesamtgewerkschaftlich geführt wird, da diese hauptsächlich in den Sondergremien der IG Metall Frauen* verhandelt werden. Die Genderungleichheit, die nach dem Selbstverständnis der IG Metall aus einer gemeinsamen Solidaritätsperspektive heraus angegangen werden soll, bleibt dadurch ein 'Nebenwiderspruch', der, wenn er gesamtgewerkschaftlich thematisiert wird, vermeintlich 'wichtigere' Themen überlagert.

Hier zeichnen sich mehrere Konfliktlinien ab: Erstens, die gemeinsame Solidarität aller Mitglieder der IG Metall stellt eine der wichtigsten Handlungsressourcen der Organisation dar, weswegen eine fehlende Solidaritätsbasis organisational tabuisiert wird. Gleichzeitig scheint das aktuelle Selbstverständnis der IG Metall eine Solidaritätsbasis entlang der Genderzugehörigkeiten zu forcieren, indem die Differenzperspektive der Zweigeschlechtlichkeit in Sondereinrichtungen aufrechterhalten wird und im organisationalen Diskurs Frauen* und ihre Anliegen als das 'Besondere' und das 'Andere' von dem männlichen* 'Allgemeinen' unterschieden werden. Außer Frage steht hierbei der Schutzraum für Frauen* im Vordergrund der Bemühungen, jedoch evoziert dieser, dass eine Diskussion über gemeinsame Gleichstellungsstrategien unter Einbindung aller Mitglieder der IG Metall ausbleibt. Hinzu kommt noch, dass diese 'Sonderbehandlung' von Frauen* scheinbar zu Missverständnissen bei den männlichen* Mitgliedern der IG Metall führt. Bei den Männern* in der IG Metall scheint der Eindruck zu bestehen, dass vermeintliche Minderheitsinteressen eine zu große Beachtung zugewiesen bekämen und 'relevantere' Themen in den Hintergrund gerieten. Daraus ergeben sich wiederum, wie die Diskussionen gezeigt haben, diffuse Ängste, da der 'angestammte' Status quo der männlichen* Mitglieder

der IG Metall als bedroht wahrgenommen wird. Die Bekämpfung von Frauenarmut, -ausbeutung und -marginalisierung wird so erschwert, da die Konkurrenzsituation zwischen den Geschlechtern dazu führt, dass die Solidarität aller Mitglieder entlang der Genderzugehörigkeit gespalten und von einem diskriminierenden Verhalten zur Bewahrung bestehender Besitzstände begleitet wird, so dass das Prinzip der gleichen Anerkennung und gleichen Machtverteilung in den politischen Gremien ebenfalls blockiert wird.

5. Fazit

Die Untersuchung hat die Selbstbeschreibung der IG Metall anlässlich des Jubiläums 2016' sich seit 125 Jahren für mehr Gleichberechtigung einzusetzen, als Ausgangspunkt genommen um die Bedeutung von Gender(un)gleichheiten innerhalb der Organisation zu beleuchten.

Wie Untersuchungen der feministischen Genderforschung auch für andere gesellschaftliche Bereiche immer wieder hervorheben, zeichnet sich auch in Gewerkschaften eine Gleichzeitigkeit von Wandel und Persistenz ab. Der von Podann (2012) konstatierte mögliche Wandel hin zu mehr Gendergerechtigkeit in Gewerkschaften, der durch die nachfolgenden jüngeren Generationen einsetzen würde und sich in ihrer Untersuchung wie auch in der vorliegenden Analyse als 'rhetorische Modernisierung' offenbarte, scheint dabei fragil. Nichtsdestotrotz kann für die IG Metall ein Wandel – im Hinblick auf die quantitativ erfolgreiche Besetzung von Positionen im hauptamtlichen Bereich durch Frauen* – festgestellt werden. Jedoch scheint gendersensibles Handeln bisher kaum sozialisatorisch eingebettet zu sein, weswegen die Semantik der Gleichheit nicht mit individuell vorhandener Genderkompetenz gleichgesetzt werden kann (Ideler 2018, 271f.). Daraus resultiert die Persistenz von Genderungleichheit innerhalb der Organisation. Diese zeigt sich organisational vor allem in den Dualismen von zugeschriebener 'Weiblichkeit' beziehungsweise 'Männlichkeit' und entsprechenden Zuständigkeiten für bestimmte Themen bzw. Bereiche und wird aus differenzfeministischer Perspektive verhandelt. Die Naturalisierung der Geschlechterdifferenz mittels der Konstruktion dualer Geschlechtscharaktere als Konglomerat aus vermeintlich 'natürlichen' Ableitungen von Wesensmerkmalen aktualisiert dabei die bestehende Asymmetrie der Geschlechter. Die vorreflexive Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit entfaltet so nach wie vor ihre strukturierende Wirkung. Die Gruppendiskussionen offenbaren einen Einblick in die Gleichzeitigkeit von widersprüchlichen Wissensvorräten der Teilnehmenden. Während die diskursiv erzeugten Wissensbestände eine Semantik der Gleichheit artikulieren, stehen die habituellen Selbstkonzepte in Diskrepanz zu den geäußerten Sinnstrukturen und dem konkreten Handeln. Vor allem der Rekurs auf die vermeintlich 'natürlichen' Geschlechtscharaktere (etwa die Annahme einer

hypothetischen Mutterschaft oder einer vergeschlechtlichten Arbeitsteilung), aber auch die beschriebene Anerkennungsproblematik zeigen, dass eine gemeinsame Solidaritätsperspektive für das Anliegen der Gendergerechtigkeit in der IG Metall nach wie vor ein schwieriges Unterfangen darstellt, obwohl sich alle Teilnehmenden einig sind, dass eine umfassende Gleichstellung nur gemeinsam mit Hilfe aller Mitglieder erreicht werden kann.

Literatur

Addis, Servan/Raab, Evelyn/Banos, Sissi/Buchinger, Birgit (Hg.), 2017: Die lernende IG Metall – mächtig in neue Zeiten. Studie 'Frauen in Führungspositionen in der IG Metall'. Frankfurt a.M.

Almond, Gabriel/Verba, Sidney, 1980: The Civic Culture Revisited. An Analytic Study. Boston/Toronto.

Banos, Sissi, 2017: Praxisbericht: Erfolgsstrategien für Geschlechterpolitik in einer männlich dominierten Organisation am Beispiel der IG Metall. Industrielle Beziehungen. 24. Jg., Heft 2, 241-250.

Banos, Sissi/Gröbel, Rainer, 2011: Praxisbeispiel IG Metall: Das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen" als Teil der Gender-Mainstreaming-Strategie. In: Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden, 111-116.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli, 2007: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg.

Bereswill, Mechthild/Liebsch, Katharina, 2013: Einleitung. In: Bereswill, Mechthild/Liebsch, Katharina (Hg.): Geschlecht (re)konstruieren. Zur methodologischen und methodischen Produktivität der Frauen- und Geschlechterforschung. Münster, 7-15.

Blaschke, Sabine, 2008: Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. München/Mehring.

–, 2011: Determinants of female representation in the decision-making structures of trade unions. Economic and Industrial Democracy. 32. Jg. Heft 2, 421-438.

–, 2015: Female representation in the decision-making structures of trade unions: The influences of sector, status and qualification. Journal of Industrial Relations. 57. Jg. Heft 5, 726-747.

Bosch, Aida/Ellguth, Peter/Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer, 1999: Betriebliches Interessenhandeln. Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie. Opladen.

Colgan, Fiona/Ledwith, Sue, 2002: Gender and diversity. Reshaping union democracy. **Em**ployee Relations. 24. Jg. Heft 2, 167-189.

Connell, Raewyn, 2009: Gender. Lenz, Ilse/Meuser, Michael (Hg.): Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden.

DGB, 2017a: https://www.dgb.de/themen/++co++47830f8e-1902-11df-6dd1-00093d10fae2 (Download: 18.10.19).

–, 2017b: DGB-Mitgliederzahlen ab 2010. Abgerufen von https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010 (Download: 18.10.19).

DGB Jugend, 2017: Junge Frauen in Gewerkschaft! https://jugend.dgb.de/dgb_jugend/material/magazin-soli/soli-archiv-2017/soli-aktuell-2-2017/++co++1e03708e-ec60-11e6-ad9d-525400d8729f (Download: 18.10.19).

Fraser, Nancy, 2000: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Braun, Kathrin/Fuchs, Gesine/Lemke, Christiane/Töns, Katrin (Hg.): Feministische Perspektiven der Politikwissenschaft. München, 195-215.

Gerhard, Ute, 2013: Nachfolge in der Frauenbewegung – Generationen und sozialer Wandel. In: Pittius, Katrin/Kollewe, Kathleen/Fuchslocher, Eva/Bargfrede, Anja (Hg.): Die bewegte Frau. Feministische Perspektiven auf historische und aktuelle Gleichstellungsprozesse. Münster, 23-40.

Hagemann-White, Carol, 2013: Feministische Aktionsforschung zwischen Empowerment und Anrufung staatlicher Intervention bei Gewalt gegen Frauen. In: Bereswill, Mechthild/Liebsch, Katharina (Hg.): Geschlecht (re)konstruieren. Münster, 16-41.

Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene, 2010: Ambivalenzen der Sichtbarkeit – Einleitung zur deutschen Ausgabe. In: McRobbie, Angela (Hg.): Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden, 7-16.

Ideler, Kristin, 2014: Die gendered organization als Auslaufmodell? Eine empirisch geleitete Reflexion zu Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. In: Brand, Ortrun/Dierkes, Mirjam/Jung, Tina (Hg.): In Arbeit: Demokratie. Feministische Perspektiven auf Emanzipation und Demokratisierung. Münster, 167-185.

IG Metall, 2015: Die Satzung der IG Metall. Beschlossen auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall Oktober 2015. https://igmetall.de/aufgaben-und-ziele-der-ig-metall-143.htm (Download: 21.06.17).

–, 2016a: 125 Jahre IG Metall – 125 Jahre Einsatz für mehr Gleichberechtigung. Chancen endlich gleich verteilen. https://www.igmetall.de/125-jahre-ig-metall-125-jahre-einsatz-fuer-mehr-22133.htm (Download: 21.06.17).

–, 2016b: Gleichstellung – ganz praktisch. Was Frauen im Betrieb voranbringt. https://www.igmetall.de/gleichstellung-was-betriebsraete-tun-18596.htm (Download: 24.06.17).

–, 2017: Mehr als 2,2 Millionen Mitglieder. Die IG Metall bewegt. https://wir.die-igmetall.de/mitglied-werden/einer-von-23-millionen/(Download: 23.06.17).

–, 2017c: Wir sagen so lange das Gleiche, bis wir es bekommen. Keine halben Sachen. Gleichstellung ist ganze Arbeit. http://www.gleichstellung-ist-ganze-arbeit.de/(Download: 24.06.17).

Kirsch, Anja/Blaschke, Sabine, 2014: Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions. European Journal of Industrial Relations. 20. Jg. Heft 3, 201-217.

Knapp, Gudrun-Axeli, 2013: Über Kreuzungen: Zu Produktivität und Grenzen von „Intersektionalität" als „Sensitizing Concept". In: Bereswill, Mechthild/Liebsch, Katharina (Hg.): Geschlecht (re)konstruieren. Münster, 242-262.

Kutzner, Edelgard, 2013: Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia M. (Hg.): Geschlecht und Organisation. Geschlecht und Gesellschaft Bd. 45. Wiesbaden, 193-225.

Ledwith, Sue, 2006: Feminist praxis in a trade union gender project. Industrial Relations Journal. 37. Jg. Heft 4, 379-399.

–, 2012: Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion. Transfer. 18. Jg. Heft 2, 185-199.

Losseff-Tillmanns, Gisela, 1982: Frau und Gewerkschaft. In: Altmann, Ida/Losseff-Tillmanns, Gisela (Hg.): Die Frau in der Gesellschaft. Frühe Texte. Frankfurt a.M.

Manz, Ulrike, 2013: Praktiken und Geschlecht. Methodologische Überlegungen zur Produktivität des practice turn. In: Bereswill, Mechthild/Liebsch, Katharina (Hg.): Geschlecht (re)konstruieren. Münster, 115-133.

Meuser, Michael, 2014: Die Selbstverständlichkeiten des alltäglichen Denkens hinterfragen. In: Behnke, Cornelia/Lengersdorf, Diana/Scholz, Sylka (Hg.): Wissen – Methode – Geschlecht: Erfassen des fraglos Gegebenen. Wiesbaden, 19-32.

Müller-Jentsch, Walther, 1986: Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt a.M./New York.

Nave-Herz, Rosemarie, 1994: Die Geschichte der Frauenbewegung in Deutschland. Wiesbaden.

Nickel, Hildegard Maria, 2000: Gender-Studien in den Sozialwissenschaften. In: von Braun, Christina/Stephan, Inge (Hg): Gender Studien. Eine Einführung. Stuttgart, 130-141.

Podann, Audrey-Catherine, 2012: Im Dienste des Arbeitsethos – Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften. Berlin/Toronto.

Riegraf, Birgit, 2013: Themenschwerpunkte: Arbeitsorganisation und Geschlechterpolitik. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia M. (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden, 161-164.

Rosenbaum, Walter, 1975: Political Culture. London.

Schütz, Alfred, 2011: Relevanz und Handeln 2. Fremdheit, Gesellschaftliches Wissen und politisches Handeln. In: Göttlich, Andrea/Sebald, Gerd/Weyand, Jan (Hg.): Alfred Schütz Werkausgabe, Bd.VI.2. Konstanz, 55-87.

Thon, Christine, 2008: Frauenbewegung im Wandel der Generationen: eine Studie über Geschlechterkonstruktionen in biographischen Erzählungen. Bielefeld.

Trinczek, Rainer, 1989: Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen. In: Zeitschrift für Soziologie 18. Jg. Heft 6, 444-456.

Welch, Stephan, 2013: The Theory of Political Culture. Oxford.

Wetterer, Angelika, 2009: Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. In: Gender 18. Jg. Heft 2, 45-60.

Wilz, Sylvia M., 2013: Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. In: Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia M. (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden, 150-160.

Panchali Ray

Trade Unions and the Politics of Gender: Nurses and Nursing Attendants in Kolkata, India[1]

Introduction

Any discussion on the question of consciousness and the organized working class in India usually veers towards two important and inter-related debates: first, 'Indian exceptionalism', where it is argued that any solidarity amongst the Indian working class is fractured by the workers' immature and primordial loyalties, which are rooted in a pre-capitalist society, and finds expression in caste, gender, community, and regional affiliations (Chakraborty 1989; for a critique see Fernandes 1998). Second, and more recently, discussions have emerged on the growing irrelevance of working-class solidarities in a context saturated with increasing casualization, informalization, footloose capital, political complacency of trade unions, and a general precarity of the workforce (Ghosh 2008; Singh and Kulkarni 2013). Locating my essay at the cusp of these two debates, I argue for a feminist analysis of the relation between women workers and politically affiliated trade unions. I put forward that women's dis/engagement from or with the unions stem, as much from the specificity of their location within labor processes, as from gendered inequalities that produce subjectivities that are antithetical to the cultures of institutionalized collective bargaining.

This essay, drawing on an ethnographic study on nurses and attendants, examines the nature of women's consciousness and agency and their mobilization under the larger umbrella of politically affiliated trade unions. I trace women's reluctance to participate in trade union activities to, first, the political failure of unions, and secondly, the performance of respectable femininity legitimized by class, caste and gender norms. I demonstrate that unions have failed women workers, not just in a context of increasing precarity, but also because formal mechanisms of collective bargaining are modelled on the masculine body-politic that perceives women's concerns as illegitimate and trivial. Second, I argue that gender and class norms of respectable

1 An expanded version of this essay has been published as 'Women in/and Trade Unions: Consciousness, Agency and (Im)possibilities of Alliances amongst Nurses and Attendants in Kolkata' in: Contemporary South Asia, 2019, 27, 4, 502-515.

femininity prevent women from participating in trade union activities, because being seen in public spaces or engaging socially with male leaders invite patriarchal censure. Thus, both the patriarchal nature of trade unions and the masculinity of political spaces inhibit women's participation. This, however, does not mean that women do not participate in picketing or strikes, but that women's participation is heavily mediated and conditioned by male patronage and approval.

Setting the context

There has been considerable research on women and collective bargaining in workplaces, and it is now widely accepted that the structures of unions, male leadership, the nature of women's jobs, and their location in the labor market, makes it harder for women to mobilize and organize (Chhachhi and Pittin 1996). Critiques of trade unions range from their failure in representing worker's interests (Bhowmik 1998), indifference and hostility to workers located in the informal economy (Breman 1996), their complicity with political parties (Fernandes 1997), and exclusion of women (Boston 1980; Mitter 1994). In the last few decades, due to numeric increase of women within the workforce, there has been a parallel increase in women's membership in unions (Ledwith 2012). In India, particularly after 2011, unions have started organizing in previously unorganized sectors, such as agricultural labor, construction work, domestic work (Dutta 2015) and nursing (Nair, Timmons and Evans 2016). However, Dutta argues that despite an increase in membership, women have neither risen in ranks of leadership nor have their interests been represented in the union demands.

I conducted my ethnographic research on nurses and attendants (also referred to as nursing aides) working in three medical establishments situated in the city of Kolkata in the state of West Bengal, which included a government hospital, a corporate hospital, and a small private nursing home. Over a period of three years (2009–2012), I was able to conduct in-depth interviews with 100 women working as nurses and attendants with different degrees of skills and training.[2] In my field-

2 (1) Registered nurses: women holding a nursing diploma, called General Nursing and Midwifery (GNM) awarded after 3½ years' training. They are known as 'registered nurses' both in formal as well as informal employment; (2) Women with unregistered Auxiliary Nursing and Midwifery (ANM) training, acquired over 6 months to a year in unlicensed private centres. These women do not get a registration number and their qualification is not recognized by the market. Known as 'unregistered nurses', they are informally hired as nurses and perform the same tasks as registered nurses, but their lack of formal qualification is used to justify discrimination against them regarding wages and other benefits; (3) Women called 'private sisters', who have undertaken training similar to the unregistered ANM and are casually employed as daily wage workers, often hired directly

work I found the nursing labor market in Kolkata, even within the formal economy, to be structured like a triple-tiered pyramid, with a permanent formal workforce (registered nurses) forming an elite minority at the top, and the base consisting of large numbers of casually employed informal workers (unregistered nurses, private sisters and attendants). An informal understanding of skills, as well as possession of institutionally legitimized training, determined wages, entitlements, and benefits (Ray 2016a). While the registered nurse located at the top took on the role of an expert medical administrator, various other nursing personnel possessing different levels of skill and training had the responsibility of the hands-on nursing care. This was true for both the public and private sector hospitals (Ray 2016b). I chose my respondents using the snowball method: after each interview, I asked my respondent to introduce me to a colleague. The interviews had no planned structure except for the 'life-history' method, also called the 'unstructured qualitative interview'. To maintain anonymity I have changed the names of all my respondents.

With the focus of my paper on women and their relation to trade unions, I draw from a small number of narratives, as only a third of my respondents were able to unionize. Belonging to trade unions affiliated to two rival political parties, registered nurses in the government hospitals unionized as the West Bengal Nurses Association (WBAN) under CITU,[3] and Nurses Unity (NU) formed under the aegis of INNTUC.[4] In the private sector, it was only in the hospital, contractual workers such as women attendants and 'ward-boys' (male attendants) unionized under the larger umbrella of 'Hospital Workers Union-Contractual'.

Chronicles of unionization: notes from the field

In India, all national trade union federations are affiliated to political parties. In the state of West Bengal, where I conducted my fieldwork, it is CITU and INNTUC which are the major forces. Of course, there are some unions that are independent of political parties, but they are sparse and few in number, and are confined to one constituency or a single workplace/company. While registered nurses in the public sector were able to organize more or less without much hassle, the forming of a union by the contractually employed attendants (both men and women) in the private hospital had its genesis in one particular incident. In February 2006, the

---

by clients on a daily wage basis; and (4) 'attendants', who have no formal training but are employed as regular contract workers.

3 CITU is the trade union organization of the Communist Party of India (Marxist), which headed the 'Left Front' in power in West Bengal from 1977 to 2011.

4 INNTUC is the trade union organization under the 'All India Trinamool Congress' which is the current party in power (2011 to present).

management paid the attendants lower wages, as the month had twenty-eight days. In protest, some of the workers started an agitation for a full month's pay, which was immediately supported by INNTUC. The full pay was given and this success led to consolidation of the union, and within eighteen months they started another agitation for reducing shift hours from twelve to eight. After considerable months of agitation, working hours were reduced to eight, and the numbers of shift were increased from two to three, but as a trade-off, wages were also reduced. This also had the unintended consequences of fresh recruitments, so that all three shifts would have the required patient-attendant ratio. This suited both the owners as well as the union leaders. While the former did not have to increase labor costs (more workers, less per capita wages), the latter was able to reduce working hours, as well as increase its membership among new recruits who swore allegiance to them. This, however, did not go down well with the older employees who, along with reduced working hours, saw a reduction in wages. With encouragement from the management, they unionized under CITU. The unionization within the private hospital is a remarkable phenomenon, given that most private medical establishments have not seen similar organization or mobilization.

Although the two rival unions of attendants are composed of both men and women, it is the former who occupy all positions of power and authority. In the case of nurses employed in the government hospital, WBAN and NU have women in leadership positions. Yet, they set their agenda within narrow economic interests, such as wages, stipends, working hours, and leave. Despite women being in charge of all decisions, it did not necessarily mean that agendas reflect women's everyday lived experiences. Take the example of WBAN, their charter of demands (which has twenty-three demands in total) has only one demand that relates to the gendered body – implementation of laws related to violence against women – a demand which has nothing to do with the nursing profession per se. The non-gendering of demands stemmed from a normative framework that modelled the worker on the male universal, despite all members and leaders being women. Thus, the charter did not reflect demands for crèches, increased maternity leave, safe changing rooms, hospital-provided transport, recognition of reproductive labor as productive, anti-sexual harassment cells etc. NU, too, has a similar agenda. Both the unions have minimum autonomy, and reflect the interests of their parent organizations. While there is no data on union membership, each of the unions claims to have over 90 per cent membership of all nurses in West Bengal.

The failure of politically affiliated trade unions

Scholars have demonstrated that unions have for various reasons failed workers, and thus, there exists a general disillusionment about its efficacy. However, when it comes

to women, it is generally assumed that they are not interested in the public-political domain, and therefore, tend to disassociate themselves from union activities. In this section, I look at the role of trade unions and women's political participation to try to understand how conflicts, contests, and resistance constitute political agents. Laclau and Mouffe (1985) have suggested that power is constitutive of social relationships. Criticizing the model of electoral politics, which suggests that fully constituted subjects register their 'will' through elections, they argue that it is through such processes that political subjects are shaped. It is conflict that constitutes political agents. Thus, I move from a teleological narrative of an active political subject who 'choose' to resist or not, and ask what are the conditions by which women come into being as political subjects. My intention is not to negate unions, but to examine, through a close reading of women's narratives, how the 'political' comes into being.

When I asked women whether they perceived unions as agents of management, rather than representatives of workers, their answers were contradictory. Some felt that unions 'shift the goal posts' according to need, while other responses were indecisive. Most of the respondents agreed that unions are needed to resist the daily injustices of the management, but raised questions about their efficacy. The ambiguity stems from a range of issues, from an understanding of the unions as an extension of political parties interested primarily in votes, to failures of unions to implement demands successfully. When I asked my respondents whether they felt that they were equal members of the unions, almost all answered in the negative. Given the commonsensical assumption that women prefer to focus on their families rather than their workplaces, I asked my respondents whether it was their responsibilities at home that prevented them from participating in unions; most disagreed. Durga, age twenty-five, took to working as an attendant in the private hospital when her husband's earnings were not enough to run the family. She says, "there is so much we can do, but we do not. If I thought that participating in unions would improve something in my life, I would manage my home and come." Despite having two children and a sick mother-in-law at home, Durga insists that she could have managed some time if she was convinced of the utility of a union. The failure of the union to increase wages, or bring about any changes in working conditions, led her to distance herself from them.

Chitra, a registered nurse in her early forties, married, and coming from an urban, professional family, took to working as a nurse in the public sector with encouragement from her family. She articulates her disillusionment, claiming that the union is an ineffectual body that is also corrupt. She says 'There was a time when I was actively involved in the unions, but not anymore. Before, they used to think of the staff, now they do not care. They just want political attention.' The accusation that the union has failed to deliver on its promise to the workers, is a recurring narrative. A slight suspicion, a hint in the air of covert negotiations between management and unions lurks in almost all conversations. Alo, age forty-five and widowed, and employed as

an attendant in the private hospital, talks of how unionization does not necessarily lead to benefits for the worker. She continues to pay her annual membership dues, but is not interested in any union activities.

> Nothing happens in these union meetings. We joined the agitation to get working hours reduced. We stood at the forefront. Then without telling us, they [union leaders] sat with the management and reduced our wages as a condition to reducing working hours. They did not even inform us... all these strikes that we participated in, what has happened as a result? There has been no change. We still do not get salary on time.

The lack of interest in unions is not symptomatic of a depoliticized subject, but rather points to a subject who comes into being through conflicts and struggles. The coming together of women to form a union, and their subsequent retreat, demonstrates women's active engagement with questions of power, negotiation and political bargaining. The criticality with which they engage with questions of collectivity, and their rejection of a space that they feel does not represent their interest adequately, is a political choice that women make. While male workers too are equally affected by the ineffective and incompetent nature of the unions, it still remains a space for social and political exchange. Given that the normative construction of a male worker demands a certain commitment to the political realm, their absence, may be read as a sign of deviance from socially sanctioned gender norms. For women, the reverse is true. Shampa, age thirty-nine, took to working as an attendant when her husband died. She says,

> Yes, men too know that the union is failing them. But they are still active, they go to meetings. What do they have to lose? It is a social space for them. We women have to fight on all grounds to be part of a union; we have a lot to lose – our jobs, reputation, and family harmony, and then if the union does not work, why should I waste my time?

Even the way women talk about the forms of persecution that come with unionization reflects their understanding of power structures, and the modes by which patriarchy operates. It is true that unionization can lead, and has often led to termination of employment. The private hospital had the precedence of workers being removed from employment, due to previous attempts to unionize. Not just individual jobs, but all jobs are at stake, as the whole contract can be cancelled, leading to the removal of all attendants and ward boys, to be replaced by a fresh batch of workers through another agency. However, workers are also aware that to replace an entire staff with a new batch is not easy, since the attendant learns on the job, and bringing in a whole batch of trained workers with requisite experience is a considerable challenge. Nevertheless, being indirect employees of the hospital affects strategies of union organization and agitations. However, the supposedly 'gender-neutral' nature of retribution is questioned by women. The threat of losing jobs, badgering and harassment in the wards may affect both men and women, but the latter are more vulnerable to such

intimidation. The gendered nature of retribution comes across strongly in women's narratives. In an overstocked labor market where employment is anyway difficult to come by, strict patriarchal control over women's labor and mobility makes finding a job harder for women. Anami, age forty-two, feels that getting jobs are easier for men than women. "If we women lose our jobs, where will we find new ones? Men can go anywhere and get some sort of work or other. We cannot."

Union politics and sexual differences: gender norms and political agency

Feminist scholars such as Moira Gatens (1996) argue that the imaginary of the body-politic is masculine, which rejects women as active participants. Modernist accounts of mind/body dualism that associate the public realm with reason (masculine), and the private with emotion/body/nature (feminine) construct women as irrational beings who do not fit into political institutions, which are created to exclude women's corporeality. Historically, unions trace their precedence to guilds and associations that were predominantly men's domain, actively working to exclude women. This continues in union culture where, even if they admit women, they tend to institutionalize discriminatory attitudes (Ledwith, 2012). For women, to fit into this masculine institutional space called the 'workplace' or 'union space', the corporeal must be left behind in the private. When I asked nursing union leaders about their problems in the profession, their responses reflected how gendering of occupations adversely affects women in service work. Chabi was one of the central figures in forming WBAN. She tells me how nurses are overworked and underpaid:

> We go through a three-year and six-month intense training, yet, we are given a diploma, and not a degree. It is because nursing is perceived as women's work, that they do not consider our education, as education. We are seen as servants to doctors, we have no autonomy and no decision-making power.

Yet, these concerns are not reflected in union demands. When I ask Chabi why, given her position as a union leader, she does not bring in mechanisms to address sexual harassment, and demand crèches or safe changing rooms, she says that "we cannot bring in such feminine issues. We will not be taken seriously by the (parent) political party." While Chabi is fully conscious of the limitations on raising demands, which reflects gender discrimination, she is also aware of her limitations as a leader on crossing boundaries. Priyanka, age twenty-five, married and working as an attendant, in the private hospital feels that issues specific to women are never brought up, and when they do, it is waived off as trivial:

> No issues like office drop [transport] for women attendants are ever brought up in the unions. Most of the men have migrated to the city alone and live in rented accommoda-

> tion close by. That is why it is easy for them to tell us not to focus on issues like transport and concentrate on struggles to increase wages. They tell us that bringing up such issues will take away the focus from the main struggle.

The failure of unions to perceive women's everyday experiences of violence and spatial patterns of women's perception of risk is both a cause, as well as an effect of the masculinization of the union space. The erasure of the sexed body from political space does not just masculinize the workspace, but actively produces the political subject as the normative masculine body. Thus, matters pertaining to the corporeal, the emotive, and the affective, ideally located in the private, do not pass the ranks of what counts as political. This refusal to grant legitimacy to certain issues as political continues to structure agendas, issues, and demands, even if most members and/or leaders of unions are biological women.

Tumpa, age thirty-three, works as an attendant in a private nursing home and she describes how it is not possible to say no to union membership.

> They will come after you if you do not subscribe to the union. You see, they need us to be members, otherwise, how will they have power as leaders? At night shift, when the patients are sleeping, they will corner, taunt, and even threaten us until we agree to become members. Who wants such problems? So I signed up but do not attend meetings.

The strength of the unions depends on membership subscriptions, which legitimizes their leader's claims to represent workers. It is commonplace for male members of the union to taunt and intimidate women who are hesitant to join union activities. Women, on their part, have no recourse against the unions. There are no channels – formal or informal – to air grievances against the conduct of union men, and therefore, some of the women become members as a strategy to stave off union muscle power, but they remain inactive and passive. When women are caught between the two (union and management, who are equally powerful), they negotiate a space where they are not singled out by either. This passivity and inaction can be read as a sign of women's lack of agency and political consciousness. However, feminist scholars have argued that the dominant reading of defiance, within a liberal progressive emancipatory discourse, does not necessarily capture the complexities and the textured nature of power and conflict (Butler 1990; Mahmood 2005). They put forward that 'patiency' (endurance) is not in opposition to agency; instead, it is a prerequisite for knowledge formation in a context of pain and violence (Reader 2007). When women remain passive and inactive in order to avoid trouble, they inhibit the very norms that signal their subordination; however this moment of passivity, of inaction, is the very moment when women register their resistance. As Tumpa continues,

The idea is to survive. We have to live, work and earn, otherwise our families will starve. If I keep my head down and quietly do my work, I can stay away from a lot of trouble. Constant arguments and fights will not get me anywhere. I have to use my wisdom.

Cultures of Masculinities and Femininities: Subjectivities at work

The liberal concept of the 'subject', which perceives the self as an abstract, universal, and atomic unit, abstracted from the 'real' world, is instrumental in erasing the body as well as the social. A more contemporary theory of subjectivity would be, as Foucault (1978) has argued, for a self that is sensitive to context, discourse, institutions, and norms in which the subject is mired: a discursive concept of subjectivity. Carol Gilligan (1982), too, argues for a relational self, as against a transcendental, disembodied subject. Her notion of the self is one that is interdependent, constituted, and sustained by relationships and responsibilities towards the 'other'. Gilligan summarizes this by saying that a masculine sense of morality has a 'justice orientation', and that a feminine sense of morality has a 'responsibility orientation'. The emphasis on the social, in which the subject is mired, is an important entry point in understanding women's relation to unions. The constant emphasis on the leader's lack of understanding or care for women's embodied experiences of working in a stigmatized occupation, and the devaluation of their lives, labor, and bodies, inform most women's responses to the unions. While men speak of injustices emerging from contravention of the contract between employer and employee, women's articulation of injustice is additionally framed by the breach of affective ties of care, trust, and responsibilities.

Women's narratives about the beginning of the union, the counter-promises of the management, and their consequent failure, question the trope of the family that capitalist workplaces sometime build themselves on. The management used a section of the workers as strike-breakers by offering protection and patronage; however, they did not keep their promises. Thus, the women who opted out of unions, lured by promises of better salary, regularization of employment, etc. at the urging of the management, feel cheated. Their demonstration of loyalty remains unacknowledged and unreciprocated. Barnamala, age forty, who has been with the hospital since its inception, says,

> When the union went on strike, the management made us bring down dead bodies, clean dirt, saying that they will increase our salary and give us permanent contracts. At two in the morning we women brought down corpses. I was frightened, but I thought that the management will do something good for me. We trusted them, and thought that they are like our family, they will take care of us. But nothing happened. It was all manipulation.

Ranjana, almost 40 years of age, widowed and working as an attendant in the same hospital, echoes Barnamala,

> We did everything for them when the union went on strike; we kept working. The management did not even give us extra money. Those who went on strike were not even punished. We got fooled. Even if they do not give us extra money, let them at least give our children jobs in the hospital. That, too, they refused. The management's children and relatives are employed, but not ours. They told us "we will take care of you. Do not join the union." But what care have they taken of us?

Emotions, as Sara Ahmed (2004) points out, are an important aspect of political life – particularly affective ties built on hurt feelings. Moral emotions, such as care, compassion, and love, give texture to politics, foster ideas of belonging and a sense of camaraderie. The lack of 'care' exhibited by the management or the union leaders is reflected in their obvious indifference to women's lived experiences. The feeling of being 'used' by a management, who do not care for their workers, or look after their needs, is echoed in almost all the interviews. However, certain ambivalence marks women's reminiscing on the failures of the management and unions. A dominant reading of these narratives would possibly point to women's vagueness, confusion or lack of understanding of the causes of breakdown of trust and care in the workplace, symptomatic of a lack of political consciousness among women workers – a naive, trusting, unworldly subject. I argue it is the dominant perspective of the subject – rational, autonomous, and self-preserving, that accounts for such readings. If we understand the self as relational and contextual, marked by interdependency, the responses of women to management and union failures in maintaining affective ties of care and responsibilities is as much a question of justice, a moral failure, as it is the contravention of formal contracts. Ananya puts it succinctly, "neither the union nor the management care, they each have their own agenda. So why should I care about them, why should their welfare matter to me?"

Marking the political: the impossibility of women's agency?

The perceived failure of unions does not necessarily translate into a passive and de-politicized female workforce. Women workers and union leaders engage in constant negotiation to redefine and redraw the boundaries of their relationship. The union being patriarchal both in nature and content does not render all women inactive in agitations, picketing and protests. On the contrary, though women are excluded from meetings and positions of authority, most of them form the rank and file, and more often than not they are in the front line when there is a picketing and/or police action. Durga, who we met earlier, tells me that, while unions want women to join, they discourage them from getting too involved on a daily basis:

> They do not like it if we ask too many questions. In fact, women who go to meetings are spoken badly about. Come for agitations, show up for picketing, shout slogans, but if you talk too much to leaders or speak up during meetings, immediately they will gossip about you … nurses, management, union leaders, and even your own colleagues, no one will spare you.

Most of my respondents echo Durga. Women are central to union protests. They have stood at the gates to greet the managing director in his car and taunted him with in-nuendoes, while the men cheered them on. Yet, being seen in union offices, or talking to leaders, or even attending a meeting late in the evening is seen as transgression of

gender norms. What makes this contradiction interesting is how women's selective transgressive behaviour is absorbed and even encouraged by unions when it serves their interests, but condemned when it is an individual woman's behaviour, decision or interest. This is common political rhetoric: men stretch the norms of feminine behaviour to include the most deviant when it comes to a common goal – against a common enemy for instance, but condemn women's agency when it crosses boundaries of normative roles, or does not serve their interest. Fernandes (1997) also makes a similar point in context to women workers in jute mills. She points out that space is deeply gendered and when women tried to establish social ties with union representatives and leaders (meeting them in office spaces or after work), they were punished with social ostracism or other powerful forms of censure such as gossip and rumours. Naba Dutta (2015) argues that historically, even at the peak of the communist movement in the 1970s and 80s, when privileged middle-class women influenced by Marxist ideology provided leadership to the worker's movement, they were greeted by salacious gossips and rumours. Their class privilege could not protect them.

Even the union activities of both grades of workers differ in nature, if not content. While middle-class nurses (in the government sector) employ strategies of filing petitions, organizing meetings and delegations to the Ministry of Health, working-class attendants show more militancy in their agitations and protests. Nurses, particularly, are trained to be 'good women', as offering care is part of the definition of ideal femininity. Nursing training combines elements of surveillance and control, as well as hegemonic norms that guide women's lives. Such a combination is aimed at ensuring that the nurse remains subservient to doctors and the medical establishment, an obedient and docile subject who functions well within the capitalist patriarchal medical paradigm. Nursing leaders and administrators point out that nursing education and training is such that it does not allow nurses to engage in any militant forms of protest. A report on a nurse's strike spoke of the pervasive image of the nurse as a handmaid to the doctor, in servitude to medical and professional men. It mentions the lack of support to nurse's causes by doctors or even women's groups (EPW, 1998). The peculiar neglect of nurses (in academics, or the workers and women's movements) in India stems from the construction of the nurse and her curious location in the labor market. Nurses are primarily seen as a subservient to the doctor; nursing training, particularly the 'Nightingale model', focuses on character and conduct rather than the cognitive capability of a nurse. Only those women who have 'goodness of character' become a nurse: the ideal nurse is obedient, self-sacrificial, and pure (Brykczynska, 1997). Nursing training constitutes nurses as docile, obedient women who can never rupture the smooth functioning of healthcare establishments. She is neither part of the labor force nor of the managerial rank (Ray, 2019). As Basabi, working as a nurse in the public sector for the last ten years points out, "our education prevents us from going on strikes.

Nursing education is such that we can never behave like attendants. They have no character or education, which is why they can behave the way they do."

However, in the last few years we have been witnessing nurses in private hospitals coming together to form unions to strike for better wages. For example, Kerala, the state that has seen a massive surge in women training as nurses, has seen a series of strikes that are successfully forcing corporate hospitals to increase wages. However, it has been suggested that the lack of unionization by nurses is due to the 'moral economy' where nurses are made to perceive themselves as feminine service providers rooted in a spiritual and religious ethos rather than as worker and it is the increasing male entrants into the nursing profession that has led to a spur in unionization and subsequent strikes in the last few years (Biju 2013).

Concluding remarks

In this essay I have argued that women's reluctance to be directly involved with unions stems from various reasons ranging from the failure of trade unions to represent worker interest, the masculine nature of trade unions, to social and cultural norms that produce normative feminine subjects. The 'add-on' model that argues for an inclusion of women in rank and file, or even promoting women into leadership positions, does not necessarily feminize the body-politic, as the universal continues to be modelled on the male worker. However, this does not necessarily translate into a depoliticized female workforce, but one that is critical of both union and management, gendered social norms, and the manner in which patriarchy operates. This distinct form of critical consciousness may come in the way of forging alliances with trade unions, as existing models of collective bargaining do not take into account women's distinctive subjectivities and the ways they inhabit the world.

Bibliography

Ahmed, Sara, 2004: The Cultural Politics of Emotion. Chicago.

Bhowmik, Sharit K., 1998: The Labor Movement in India: Present Problems and Future Perspectives. Indian Journal of Social Work, 59, 1, 147-66.

Biju, B. L., 2013: Angels Are Turning Red: Nurses' Strikes in Kerala. Economic and Political Weekly, 48, 52, 25-28.

Boston, Sarah, 1980: Women Workers and the Trade Union Movements. London.

Breman, Jan, 1996: Footloose Labor: Working in India's Informal Economy. Cambridge, UK.

Brykczynska, Gosia, 1997: Caring: The Compassion and Wisdom of Nursing., California.

Butler, Judith, 1990: Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. New York and London.

Chhachhi, Amrita/Pittin, Renée (Eds), 1996: Confronting State, Capital and Patriarchy: Women Organizing in the Process of Industrialization. Hague.

Dutta, Naba, 2015: Women Workers and Their Representation in Trade Unions, SWS-RLS Occasional Paper 7. School of Women's Studies, Jadavpur University, Kolkata.

Fernandes, Leela, 1997: Producing Workers; The Politics of Gender, Class, and Culture in the Calcutta Jute Mills. Delhi.

–, 1998: Culture, Structure and Working Class Politics. Economic and Political Weekly, 33, 52,53-L60.

Foucault, Michel, 1978: The Care of the Self: The History of Sexuality, Vol. 3. New York.

Gatens, Moira, 1996: Imaginary Bodies: Ethics, Power, and Corporeality. London.

Gilligan, Carol, 1982: In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Cambridge, Massachusetts.

Laclau, Ernesto/Mouffe, Chantal, 1985: Hegemony and Socialist Strategy: Towards a Radical Democratic Politics. London.

Ledwith, Sue, 2012: Gender politics in Trade Unions: The Representation of Women between Exclusion and Inclusion. Transfer, 18, 2, 185-199.

Mahmood, Saba, 2005: Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist Subject. Princeton.

Mitter, Swasti. 1994: On Organizing Women in Casualised Work: A Global Overview. In: Rowbotham, Sheila/Mitter, Swasti, (Eds): Dignity and Daily Bread: New Forms of Economic Organising among Poor Women in the Third World and the First. London, 14-52.

Nair Sreelekha, Timmons, Stephen, Evans, Catrin, 2016: Nurses in the Private Health Sector in Kerala: Any Lessons Learnt from Their Strikes in Recent Years? Indian Journal of Gender studies, 23, 1, 8-25.

Ray, Panchali, 2016 (a): Care (un)skilled: fragmented markets and nursing labor, contemporary Kolkata. In: Fernandez, Bina/Gopal, Meena/Ruthven, Orlanda (Eds): Land, Labor and Livelihoods: Indian Women's Perspectives. Chams, Switzerland, 239-260.

–, 2016 (b): 'Is This Even Work?' Nursing Care and Stigmatised Labor. Economic and Political Weekly, 47, 2, 60-69.

–, 2019: Politics of Precarity: Gendered Subjects and the HealthCare Industry in Contemporary Kolkata. New Delhi.

Reader, Soran, 2007: The Other Side of Agency. Philosophy, 82, 4, 579-604.

Report, 1998: Nurses Strike – Long Road to Change. Economic and Political Weekly, 33, 20, 1145.

Singh, S./Kulkarni, Vilas, 2013: Trade Unionism in India – Perceptions & Future. Indian Journal of Industrial Relations, 49, 1, 35-43.

Herausgeber*innen- und Autor*innenhinweise

Ingrid Artus, Prof. Dr., geb. 1967; Professorin für Soziologie mit Schwerpunkt Vergleichende Gesellschaftsanalyse am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Arbeitskonflikte, Soziale Ungleichheit, Gender.

Nadja Bennewitz, M.A., geb. 1967; Historikerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Didaktik der Geschichte an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: Gender in Geschichtsdidaktik und Geschichtsunterricht, historische Frauen- und Geschlechterforschung zum 19. und 20. Jahrhundert (Sozial- und Kulturgeschichte).

Heiner Dribbusch, Dr., geb. 1954; Schreiner, Politikwissenschaftler und Historiker, seit Dezember 2019 im Ruhestand; bis Dezember 2019 Referatsleiter Tarif- und Gewerkschaftspolitik beim Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung; Forschungsschwerpunkte: Industrielle Beziehungen, Gewerkschaften, Arbeitskampfentwicklung.

Gabriele Fischer, Prof. Dr., geb. 1971; Professorin für Soziologie an der Hochschule München; Forschungsschwerpunkte: Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Anerkennung und Anerkennbarkeit aus theoretischer und empirische Perspektive, Rechte Gewalt und Erinnern.

Muriel González Athenas, Dr., geb. 1971; Historikerin, Post-Doc am Lehrstuhl für die Geschichte der Frühen Neuzeit und Geschlechtergeschichte an der Ruhr-Universität Bochum; Forschungsschwerpunkte: Geschlechtergeschichte, Kulturgeschichte des Wirtschaftens, kritische Kapitalismusgeschichte.

Alicia Gorny, M.A., geb 1987; Historikerin, Promotionsstipendiatin der Stiftung der Geschichte des Ruhrgebiets; Forschungsschwerpunkte: Frauen- und Geschlechtergeschichte, Gewerkschaftsgeschichte.

Annette Henninger, Prof. Dr., geb. 1966; Professorin für Politik und Geschlechterverhältnisse mit Schwerpunkt Sozial- und Arbeitspolitik am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg; Forschungsschwerpunkte: Politische Ökonomie der Geschlechterverhältnisse, feministische Wohlfahrtsstaatsforschung, Demokratie und Geschlecht.

Tanja Höß, M.A., geb. 1987; ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt ZAFH care4care der Hochschule Esslingen; Forschungsschwerpunkt: Fachkräftemangel in der Pflege aus pflegewissenschaftlicher Perspektive.

Judith Holland, Dr., geb. 1985; Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Forschungs-

schwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Geschlechterforschung, Vergleichende Gesellschaftsanalyse, rekonstruktive Sozialforschung.

Kristin Ideler, Dr., geb. 1982; Gewerkschaftssekretärin bei ver.di Hessen im Sozial- und Erziehungsdienst; Forschungsschwerpunkte: feministische Gewerkschaftsanalyse; Care-Arbeit, Arbeitskonflikte, Frauen*Streik.

Stefan Kerber-Clasen, Dr. geb. 1984; Post-Doc am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg; Forschungsschwerpunkte: Kritische Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen.

Ingrid Kurz-Scherf, Prof. Dr., geb. 1949; Professorin (im Ruhestand) am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg; Forschungsschwerpunkte: Politik und Geschlechterverhältnisse; Arbeitstheorie und -politik, Zukunft der Arbeit; Politische Ökonomie und (Geschlechter-)Demokratie; feministische Theorie und Politik.

Renate Liebold, Prof. Dr. habil., geb. 1962; Professorin für qualitative Methoden der empirischen Sozialforschung am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: (Auto-)Biographieforschung, Geschlechterforschung und Soziologie sozialer Beziehungen, Körpersoziologie und Dienstleistungsforschung.

Gisela Notz, Dr., geb. 1942; bis 2007 Wissenschaftliche Referentin im Historischen Forschungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn; Lehrbeauftragte und Vertretungsprofessuren an vd. Universitäten. Danach: freiberuflich. Arbeitsschwerpunkte: Historische Frauen- und Geschlechterforschung, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik.

Pierre Pfütsch, Dr., geb. 1986. Historiker und Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Geschichte der Medizin der Robert Bosch Stiftung Stuttgart. Forschungsschwerpunkte: Kulturgeschichte von Gesundheit und Krankheit, Geschlechtergeschichte, Zeitgeschichte der Medizin.

Ray Panchali, Dr., geb. 1981; Independent Researcher, New Delhi; Forschungsschwerpunkte: Labour and livelihood, gender, migration, and violence.

Isabelle Riedlinger, Mag., geb. 1984; Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Hochschule Esslingen; Forschungsschwerpunkte: Geschlechterforschung, qualitative Sozialforschung, Arbeitssoziologie.

Silke Röbenack, Dr., geb. 1963; Lehrbeauftragte am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Industriesoziologie, Industrielle Beziehungen, Dienstleistungsforschung, Biographieforschung.

Clarissa Rudolph, Prof'in Dr'in, Professorin für Politikwissenschaft und Soziologie, Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften OTH Regensburg. Forschungsschwerpunkte: Frauen- und Gleichstellungspolitik, Arbeit und Geschlecht, Gender und Care; Rechtsextremismus.

Katja Schmidt, M.A., geb. 1983; hat als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsverbund „ForGenderCare" zu „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften in Bayern" an der OTH Regensburg, Fakultät für Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften gearbeitet; Forschungsschwerpunkte: Sozialpolitik, Frauen- und Geschlechterforschung, soziale Ungleichheit.

Jasmin Schreyer, M.A., geb. 1988; Akademische Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften an der Universität Stuttgart. Forschungsschwerpunkte: Arbeits-und Organisations- und Techniksoziologie, Qualitative Methoden und soziologische Theorie.

Henrike Voigtländer, geb. 1987; Doktorandin am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung Potsdam/Technische Universität Dresden, Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung; Forschungsschwerpunkte: Geschlechter- und Sexualitätsgeschichte der DDR, Geschichte der extremen Rechten in der DDR, Alltags- und Mikrogeschichte.

Jule Elena Westerheide, M.A., geb. 1987; Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen; Forschungsschwerpunkte: Arbeitssoziologie, Lohnpolitik und Leistungsgerechtigkeit; Geschlechterforschung.

Mareike Witkowski, M.A., geb. 1977, Historikerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Geschichte der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Forschungsschwerpunkte: Geschichte der Arbeit im 19. und 20. Jahrhundert, Geschichte der Ungleichheiten, Geschlechtergeschichte.

Robert Wolff, geb. 1991; Doktorand am Lehrstuhl für Neueste Geschichte (Schwerpunkt: Geschichte Europas im 20. Jahrhundert); Forschungsschwerpunkte: historische Gewaltforschung, historische Netzwerkforschung, historische Protest- und Bewegungsforschung.

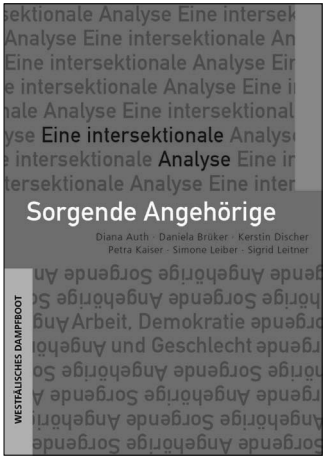
Carmen Strehl, Dr., geb. 1984; Politikwissenschaftlerin, Bildungsreferentin; Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: feministische Arbeitsforschung, Gewerkschaftsforschung, Soziale Macht- und Ungleichverhältnisse, Rechtsextremismus.

Anne-Julie Rolland, LL.B, LL.M; 1991; Lawyer at Centrale des syndicats du Québec and lecturer in labour law at Université du Québec à Montréal; Represents unions mainly in the parapublic and peripublic function sectors; Works on collective labour representation in feminized sectors.

Arbeit – Demokratie – Geschlecht

Die Reihe „Arbeit – Demokratie – Geschlecht“ ist hervorgegangen aus dem Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“. Im Fokus der Einzelbände stehen die Entfaltung feministischer und genderkompetenter Forschungs- und Politikkonzepte sowie der Dialog und die kritische Reflexion über emanzipatorische Gestaltungsmöglichkeiten des aktuellen Wandels von Arbeit, Demokratie und Geschlecht.

Band 28
Diana Auth / Daniela Brüker / Kerstin Discher / Petra Kaiser / Simone Leiber / Sigrid Leitner
Sorgende Angehörige
Eine intersektionale Analyse
2020 – 254 Seiten – ca. 28,00 €
ISBN 978-3-89691-046-2



Band 26
Clarissa Rudolph / Katja Schmidt (Hrsg.)
Interessenvertretung und Care
Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen
2019 – 266 Seiten – 30,00 €
ISBN 978-3-89691-270-1

Band 25
Marie Reusch
Emanzipation undenkbar?
Mutterschaft und Feminismus
2018 – 206 Seiten – 25,00 €
ISBN 978-3-89691-291-6

Band 24
Beatrice Müller
Wert-Abjektion
Zur Abwertung von Care-Arbeit im patriarchalen Kapitalismus – am Beispiel der ambulanten Pflege
2016 – 232 Seiten – 27,90 €
ISBN 978-3-89691-856-7

Band 23
Diana Auth
Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung
Wandel von Care-Regimen in Großbritannien, Schweden und Deutschland
2016 – 500 Seiten – 44,00 €
ISBN 978-3-89691-849-9

Band 22
Tina Jung
Kritik als demokratische Praxis
Kritik und Politik in Kritischer Theorie und feministischer Theorie
2016 – 296 Seiten – 29,90 €
ISBN 978-389691-729-4