

Jg. 24
Heft 2
2017

INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN

Zeitschrift für Arbeit,
Organisation
und Management

The German Journal
of Industrial Relations

herausgegeben von

Ingrid Artus
Martin Behrens
Wenzel Matiaske
Werner Nienhüser
Britta Rehder
Carsten Wirth



Verlag Barbara Budrich

ISSN 0943-2779

Inhalt

Ingrid Artus, Britta Rehder

Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunktheft 131

Annette Henninger

Geschlechterpolitische Verschiebungen in der deutschen Mindestlohndebatte:
„Equal Pay“ für Frauen oder für männliche Leiharbeiter? 135

Julia Grulich

Wer steuert Diversity Management? – Die Akteure im organisationalen
Umsetzungsprozess von Gender Diversity am Beispiel eines
transnationalen Unternehmens 156

Ina Berninger, Tim Schröder

Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad,
berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap 174

Peter Ellguth, Susanne Kohaut, Iris Möller

Wo schaffen es Frauen an die Spitze? Eine empirische Analyse mit Betriebsdaten 196

Ingrid Artus, Jessica Pflüger

Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf
aktuelles Streikgeschehen 218

Sissi Banos

Praxisbericht: Erfolgsstrategien für Geschlechterpolitik in einer
männlich dominierten Organisation am Beispiel der IG Metall 241

Call for Papers 251

*Ingrid Artus, Britta Rehder**

Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunktheft

Die Industrial Relations-Studien und die Geschlechterforschung sind zwei wissenschaftliche Disziplinen, die sich bislang eher selten berührt haben. Zwar wurden in der Aufbruchphase der – damals noch so genannten – Frauenforschung in den 1970er und 1980er Jahren einige Standardwerke zur Rolle von Frauen in der Arbeiterbewegung verfasst (z.B. Boston, 1980; Briskin/Yanz, 1983; Losseff-Tilmanns, 1982; Milkman, 1985); eine der wenigen neueren einschlägigen Studien konstatiert jedoch, dass „die Gewerkschaften“ mittlerweile in der Geschlechterforschung „kaum noch eine Rolle“ spielen, „während die Gewerkschaftsforschung traditionell einen ziemlich großen Bogen um die Geschlechterfrage macht“ (Podann, 2012, S. 16). So ist die Industrial-Relations-Forschung bislang weitgehend geschlechtsblind. Bereits 1993 hat etwa Anne Forrest recht pauschal konstatiert: „As a discipline, industrial relations has never been very interested in the experiences of women, as workers or as trade unionists“ (Forrest, 1993, S. 325). Und Judy Wajcman stellte für die britische Industrial Relations-Forschung fest, dass Genderthemen „remain marginal to much of the current research agenda. While feminist scholarship has reshaped the social sciences, it has made surprisingly few inroads into the field of industrial relations“ (Wajcman, 2000, S. 183). Diese Diagnose ist bis heute aktuell. Zwar sind Gender-Themen in der britischen Industrial Relations-Forschung mittlerweile durchaus und nicht mehr nur ausnahmsweise vertreten. Organisational und inhaltlich bleiben sie jedoch entkoppelt und wenig integriert in den Mainstream der Forschung (Ledwith, 2012).

In Deutschland gibt es zwar mittlerweile in der Arbeits- und Industriesoziologie einen gewissen Diskussionsstand zu genderpolitischen Fragestellungen (vgl. u.a. Aulenbacher, 2005; Jürgens, 2006), diese Diskussionen fanden jedoch kaum Eingang in die Industrial-Relations-Forschung. Auch in der vorliegenden Fachzeitschrift wurden und werden die zentralen Akteure industrieller Beziehungen (Management, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Betriebsräte, Staat) in der Regel als geschlechtsneutrale Institutionen behandelt, obwohl sie stark männlich geprägt sind. Ein Schwerpunkt der Forschungsarbeiten liegt auf maskulinisierten Arbeitsmarktsegmenten, etwa industriellen Großbetrieben oder den Informations- und Kommunikationstechnologien; Verhältnisse in stärker feminisierten Dienstleistungsbereichen werden (wenn überhaupt) häufig als Abweichungen von der Norm diskutiert. Prozesse der Herstellung geschlechtsspezifischer Unterschiede, des ‚doing gender‘, oder

* Prof. Dr. Ingrid Artus, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, Kochstr. 4, D-91054 Erlangen. E-Mail: ingrid.artus@fau.de
Prof. Dr. Britta Rehder, Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, Universitätsstr. 150, D-44801 Bochum. E-Mail: britta.rehder@rub.de

auch geschlechtsspezifische Diskriminierung in Institutionen wie dem Betriebsrat, den Gewerkschaften, den Aufsichtsräten werden nur selten oder in besonders offensichtlichen Fällen analysiert. Eine vergleichende Analyse, wie häufig genderrelevante Fragestellungen z.B. im *British Journal of Industrial Relations* und in der Zeitschrift „Industrielle Beziehungen“ zwischen 1994 und 2014 diskutiert wurden, ergab, dass die deutschen Debatten sogar noch geschlechtsblinder sind als jene im angelsächsischen Sprachraum (Artus & Pflüger, 2015). Diese Erkenntnis ist nicht wirklich neu. Schon 2005 wunderte sich Berndt Keller angesichts des kontinuierlichen Anstiegs der weiblichen Erwerbsquote und der Dominanz von Frauen auf spezifischen Arbeitsmärkten über die anhaltende Vernachlässigung geschlechtsspezifischer Fragestellungen (Keller, 2005).

Es können an dieser Stelle nur Vermutungen darüber angestellt werden, wie sich die besonders ausgeprägte Gender-Abstinenz im deutschen Fall erklärt. Arbeitet man mit der wenig originellen Annahme, dass die wissenschaftliche Aufmerksamkeit für geschlechtsspezifische Themen und Fragestellungen mit der Zahl der Forscherinnen in einer Disziplin wächst, mag hier eine Erklärung liegen. Der Anteil der weiblichen Mitglieder in der German Industrial Relations Association beträgt heute ca. 25 Prozent. Demgegenüber hat die zahlenmäßig fast doppelt so große Sektion „Arbeits- und Industriosozilogie“ der Deutschen Gesellschaft für Soziologie einen Frauenanteil von fast 45 Prozent vorzuweisen. Dies mag Einfluss darauf genommen haben, dass hier – wie oben angedeutet – das traditionell männlich konnotierte Erbe der Industriosozilogie stärker in den Hintergrund gerückt ist als in der Industrial Relations-Community, die sich in ihren Analysen auch heute noch (zu) stark auf die gewerkschaftlich gut organisierten ‚Zentren‘ von Mitbestimmung, d.h. auf die industriellen Kernsektoren, konzentriert.

Für den vergleichsweise geringen Frauenanteil und die – damit einhergehend – geschlechtsblinde Perspektive der deutschen Industrial Relations-Forschung mag auch die im internationalen Vergleich bis in die 1990er Jahre hinein relativ restriktive Rekrutierungspolitik der GIRA eine Rolle gespielt haben. So berichten die Darstellungen der Gründungsphase über eine Organisationspolitik, die vor allem die Wissenschaft und nicht die Praxis adressierte (Hetzler 1995; Keller 2005; Weitbrecht 2006). Demgegenüber hat Ledwith in einer Befragung britischer Industrial-Relations-Forscherinnen herausgefunden, dass viele Wissenschaftlerinnen ihren Weg in die Disziplin erst über die politische Praxis gefunden haben (Ledwith, 2012).

Der Frauenanteil unter den Autor/inn/en der „Industriellen Beziehungen“ stieg bis zum Jahr 2000 nur langsam. Im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrtausends schwankte er um ca. 25 Prozent herum und entsprach somit ungefähr dem heutigen Frauenanteil der GIRA-Mitgliedschaft. In den letzten drei Jahren stieg er dann sprunghaft an und lag bei über 40 Prozent. Interessant daran ist, dass die Feminisierung der „Industriellen Beziehungen“ nicht ‚zu Lasten‘ der männlichen Autoren geht. Vielmehr ist die Zahl der AutorInnen pro Artikel bzw. Heft insgesamt gestiegen, und zwar von 5,1 AutorInnen im Zeitraum 1994–1998 auf nunmehr 7,5 AutorInnen im Zeitraum der letzten drei Jahre.

Dessen ungeachtet hat die Zunahme der weiblichen Autorinnenschaft – wie die oben erwähnte Auszählung von Artus/Pflüger (2015) zeigt – nicht dazu geführt, dass die Gender-Perspektive bisher einen deutlich größeren Raum in der Zeitschrift eingenommen hat. Es gab also gute Gründe für die Ausschreibung eines „Call for Papers“ zum Thema „Industrielle Beziehungen und Gender“, der im Heft 3–4/2015 der *Industriellen Beziehungen* erschienen ist und eine erfreulich große Resonanz fand. Parallel dazu fand am 28./29. September

2015 eine Konferenz zum Thema „Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften“ am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg statt.¹ Einige der dort gehaltenen Vorträge bildeten ebenfalls die Basis für Einreichungen und Beiträge dieses Schwerpunkthefts.

Die im Folgenden präsentierten Texte zeigen u.E. eindrücklich, wie perspektiven- und ertragreich eine gendertheoretisch geschärfte Industrial-Relations-Forschung sein kann; zugleich können sie sicherlich nur als ‚erster Einstieg‘ in einen potentiell sehr breiten und vielfältigen Forschungsbereich gewertet werden: *Annette Henninger* betrachtet im Folgenden die genderpolitischen Verschiebungen in der Debatte um die Einführung eines Mindestlohns in Deutschland. Sie geht dabei diskursanalytisch vor und identifiziert in der Zeit zwischen 2002 und 2013 verschiedene Frames der Legitimierung des Mindestlohns. Durchsetzungsfähig wurde dieser, als letztlich die männerdominierte Gruppe der LeiharbeiterInnen ins Zentrum der Debatte rückte. *Julia Grulich* präsentiert eine Fallstudie zur Rolle des Betriebsrats (und anderer Akteure der Interessenvertretung) bei der Etablierung von Diversity-Management-Programmen in einem transnationalen Unternehmen. Ihr Befund lautet: Da Diversity-Fragen häufig weibliche Fach- und Führungskräfte adressieren, sehen Betriebsräte sich nicht als erstzuständig an. Zudem werden Diversity-Fragen häufig ausschließlich als ‚Frauenfragen‘ gerahmt. *Ina Berninger* und *Tim Schröder* analysieren auf der Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels den Zusammenhang von gewerkschaftlichem Organisationsgrad, beruflicher Geschlechtersegregation und Gender Pay Gap. Dabei geht es um die hochpolitische Frage, ob Gewerkschaften (als häufig männerdominierte Interessenorganisationen) mit ihrer Tarifpolitik zum Abbau der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern beitragen, oder ob es eher zu Prozessen sozialer Schließung kommt. Die Antwort hierauf fällt differenziert aus. *Peter Ellguth*, *Susanne Kohaut* und *Iris Möller* liefern eine Untersuchung auf der Basis der Daten aus dem IAB-Betriebspanel. Sie beschäftigen sich mit der Frage, welche betrieblichen Faktoren dazu beitragen, dass Frauen es in die Führungsetage schaffen. Neben vielen anderen Faktoren interessieren sie sich dabei für die Rolle des Betriebsrats. Ihr Fazit ist ernüchternd. *Ingrid Artus* und *Jessica Pflüger* widmen sich schließlich dem Thema „Streik und Gender“ und zwar in international vergleichender Perspektive. Aktuelles Streikgeschehen in Deutschland und China wird unter dem Aspekt betrachtet, inwiefern Arbeitskämpfe als gegenderte Prozesse zu sehen sind. In Deutschland steht dabei der Konflikt in den Sozial- und Erziehungsdiensten 2015 im Mittelpunkt; in China wird der Streik bei dem taiwanesischen Schuhhersteller Yue Yuen im April 2014 als Fallbeispiel herangezogen. Obwohl die länderspezifischen Kontextualisierungen sich stark unterscheiden, belegen die ausgewählten empirischen Beispiele, wie stark Prozesse der kollektiven Organisation und Mobilisierung auch durch (i.d.R. implizit bleibende) Geschlechterkonstruktionen geprägt sind. Besonders gefreut hat es uns, dass auch die (in den letzten Jahren etwas vernachlässigte) Rubrik der *Praxisbeiträge* im vorliegenden Band mit dem Beitrag von *Sissi Banos* wieder belebt werden konnte. Sissi Banos war zwischen 1997 und 2014 für Fragen der Gleichstellungspolitik und des Gender-Mainstreaming in der IG Metall zuständig. Sie hat die Entwicklung geschlechterpolitischer Diskussionen in der größten deutschen Industriegewerkschaft nicht nur „von innen“ miterlebt, sondern auch mitgestaltet. Ihre resümierende Darstellung ist daher für For-

1 Die Tagung wurde von Stefan Kerber-Clasen, Judith Holland und Ingrid Artus organisiert und von der Hans-Böckler-Stiftung, der Rosa-Luxemburg-Stiftung und dem Büro für Gender und Diversity der FAU Erlangen-Nürnberg gefördert. Sie wurde 2016 mit dem Renate-Wittern-Sterzel-Gleichstellungspreis der FAU ausgezeichnet.

scherInnen wie PraktikerInnen „industrieller Beziehungen“ sicherlich von großem Interesse.

Wir hoffen, dass das hiermit vorgelegte Schwerpunktheft nur ein kleiner Anfang und ‚Auftakt‘ ist für viele weitere Forschungen zum Thema „Industrielle Beziehungen und Gender“, die da kommen mögen – und dass es in Zukunft keine Schwerpunkthefte mehr braucht, um (auch) genderpolitische Perspektiven industrieller Beziehungen zu diskutieren.

Erlangen und Bochum, März 2017

Ingrid Artus und Britta Rehder

Literatur

- Artus, I. & Pflüger, J. (2015). Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. *AIS-Studien* 8 (2), 92–108.
- Aulenbacher, B. (2005). *Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-80702-1>
- Boston, S. (1980). *Women Workers and Trade Unions*. London: Lawrence & Wishart.
- Briskin, L. & Yanz, L. (1983). *Union Sisters. Women in the Labour Movement*, Toronto: The Women's Press.
- Forrest, A. (1993). A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations. In Briskin, L. & McDermott, P. (Hrsg.), *Women challenging unions* (S. 325–340). Toronto: University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442683563-019>
- Hetzler, H.W. (1995). 25 Jahre Deutsche Sektion der International Industrial Relations Association – Erinnerungen, Erfahrungen und Erwartungen. *Industrielle Beziehungen* 2 (3), 312–334.
- Jürgens, K. (2006). *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Springer.
- Keller, B. (2005). The Industrial Relations Field in Germany: An Empirical and Comparative Analysis. *Advances in Industrial and Labour Relations* 14, 239–277. [https://doi.org/10.1016/S0742-6186\(05\)14008-6](https://doi.org/10.1016/S0742-6186(05)14008-6)
- Ledwith, S. (2012). Outside, inside: Gender Work in Industrial Relations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31(4), 340–358. <https://doi.org/10.1108/02610151211223030>
- Losseff-Tillmanns, G. (1982). *Frauenemanzipation und Gewerkschaften*. Wuppertal: Fischer.
- Milkman, R. (1985). *Women, Work and Protest: A Century of Women's Labor History*. Boston: Routledge & Kegan Paul.
- Podann, A.-C. (2012). *Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften*. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich UniPress.
- Wajcman, J. (2000). Feminism Facing Industrial Relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations* 38 (2), 183–201. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00158>
- Weitbrecht, H. (2006). Die globale Evolution der industriellen Beziehungen. Deutschlands Weg zur Profession. *Industrielle Beziehungen* 13(1), 67–77.

Annette Henninger*

Geschlechterpolitische Verschiebungen in der deutschen Mindestlohndebatte: ‚Equal Pay‘ für Frauen oder für männliche Leiharbeiter?^{1**}

Zusammenfassung

Der Beitrag analysiert die Debatte über die Einführung des Mindestlohns von 2002 bis 2013. Gefragt wird, inwiefern die überproportionale Niedriglohn-Betroffenheit von Frauen in die Problemwahrnehmung von Gewerkschaften und Parteien einfluss, wie sich deren Deutungen im Zeitverlauf veränderten und welcher Frame sich schließlich durchsetzte. Als Analyserahmen dient eine Kombination aus Machtressourcen-Ansatz und Framing-Konzepten. Die Befunde zeigen, dass nach anfänglichen internen Kontroversen im DGB und bei den Mitte-Links-Parteien zunächst die Rahmung des Mindestlohns als Frage sozialer Gerechtigkeit dominierte. Dieser Frame war anschlussfähig für die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit. Ab 2010 erhöhte die Opposition den Druck auf die konservativ-liberale Regierung und forderte die schnelle Einführung des Mindestlohns als Schutz vor Lohndumping durch osteuropäische Leiharbeitsbeschäftigte. Ende 2011 gab die CDU den Widerstand gegen eine gesetzliche Lohnuntergrenze auf und stellte nun ebenfalls Lohnleichheit in der Leiharbeit ins Zentrum. Damit trat im Verlauf der Debatte zunehmend eine männerdominierte Zielgruppe für eine Politik in den Vordergrund, die vor allem Frauen nützt.

Schlagworte: Tarifsystem, Lohnpolitik, Mindestlohn, Gender

Gendered shifts in the German minimum wage debate: ‚Equal Pay‘ for women or for male temporary workers?

Abstract

The paper analyses the political debate about the introduction of a statutory minimum wage on the federal level in Germany from 2002 to 2013. I ask whether or not the labour unions and political parties considered the high incidence of low wages among female workers as part of the problem that had to be solved, how their framing changed in the course of the debate, and which frame finally could win over political opponents. The analytical framework draws on a combination

1 Ich danke Irene Dingeldey, Ingrid Artus und zwei anonymen GutachterInnen für hilfreiche Kommentare zu früheren Versionen des Beitrags.

* Prof. Dr. Annette Henninger, Philipps-Universität Marburg, Institut für Politikwissenschaft, D-25038 Marburg. E-Mail: Annette.Henninger@staff.uni-marburg.de.

** Artikel eingegangen: 28.04.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 08.01.2017

of power resource theory and framing approaches. The analysis shows that after initial internal controversies, the labour union's umbrella organisation and the political parties to the centre-left adopted a social justice frame for their minimum wage policy. This frame was compatible with the call for gender equality. Starting in 2010, the opposition parties increased their pressure on the conservative-liberal government, calling for an immediate introduction of a federal minimum wage to protect temporary workers from wage dumping by East European competitors. At the end of 2011, the conservative party changed its stance towards a minimum wage, now calling for a statutory low wage threshold and for equal pay for temporary workers. Thus, in the course of the debate a mostly male group was increasingly targeted as beneficiaries of a policy that helps mainly women.

Key words: collective bargaining systems, wage policy, minimum wage, gender

1. Einleitung: Der Mindestlohn – eine gleichstellungspolitische Erfolgsgeschichte?

Da Frauen einem höheren Niedriglohn-Risiko ausgesetzt sind, verringern gesetzliche Mindestlöhne den Gender Pay Gap (Grimshaw & Rubery, 2011, S. 98ff.; Bosch & Weinkopf, 2013, S. 395). Deutschland setzte dagegen vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50€ zum 1.1.2015 zur Festsetzung unterer Lohngrenzen auf Tarifverträge. Allerdings konnten Frauen so nicht wirksam vor Niedriglöhnen geschützt werden: 2011 waren 62% der Beschäftigten mit einem Stundenlohn unter 8,50€ weiblich (Brenke & Müller, 2013, S. 6). Daher forderten Gender-Expertinnen und frauenpolitische Lobbyorganisationen seit Langem einen gesetzlichen Mindestlohn. Auch der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011, S. 157) hielt dies angesichts der geringen Tarifbindung in frauendominierten Tätigkeiten für „alternativlos“. Innerhalb der Gewerkschaften war ein gesetzlicher Mindestlohn allerdings bis 2006 umstritten. Auch im Parteienspektrum setzte sich diese Idee nur langsam durch: Die Opposition forderte ab 2009 einen gesetzlichen Mindestlohn. Die Regierungsparteien CDU/CSU und FDP gaben den Widerstand gegen eine gesetzliche Lohnuntergrenze erst vor der Bundestagswahl 2013 auf. Nach der Wahl machte die SPD den Mindestlohn zum Eckpunkt ihrer Koalitionsverhandlungen mit der CDU/CSU. Am 03.07.2014 wurde er schließlich im Bundestag verabschiedet. Umgehend prognostizierte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD), zwei Drittel der erwarteten 3,7 Millionen Mindestlohn-EmpfängerInnen seien weiblich (BMAS, 2014a).

Inwiefern die überproportionale Niedriglohn-Betroffenheit von Frauen im Politikprozess eine Rolle spielte, ist jedoch eine offene Frage. Rubery und Grimshaw (2009, S. 16) vermuten gar, die deutsche Mindestlohn-Debatte sei eher von den zunehmenden Auswirkungen der Arbeitsmarkt-Deregulierung für Männer befeuert worden. Die meisten Studien zum gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland fokussieren auf potenzielle Beschäftigungseffekte (z.B. Bender et al., 2012) oder die erwarteten Wirkungen auf das Lohn- und Tarifgefüge (z.B. Bosch & Weinkopf, 2013). Zum Politikprozess liegen bislang nur wenige Analysen vor (Dostal, 2012; Zohnhöfer & Engler, 2014; Meyer, 2016; Schroeder, Futh & Schulze, 2016). Diese betonen innergewerkschaftliche Interessenkonflikte über den Mindestlohn: die organisationsstarken und wenig von Niedriglöhnen betroffenen Industriegewerkschaften (IG BCE, IG Metall) sowie die IG Bau präferierten zunächst von den Tarifpartnern verein-

barte Branchenmindestlöhne. Dagegen forderten die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor (NGG, ver.di), die einen geringeren Organisationsgrad aufweisen, früh einen gesetzlichen Mindestlohn, um ihre Position zu stärken.

Mein Beitrag stellt das Framing der Mindestlohn-Debatte in den Mittelpunkt und fragt, inwiefern das hohe Niedriglohn-Risiko von Frauen in die Problemwahrnehmung von Gewerkschaften und Parteien einfluss: Welche Deutungen wurden zur Befürwortung oder Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns herangezogen? Welche Veränderungen lassen sich im Politikprozess beobachten, und welcher Frame hat sich letztlich durchgesetzt? Hierbei wird eine geschlechterpolitische Verschiebung in der Thematisierung des Mindestlohns nachgezeichnet: Während das überdurchschnittliche Niedriglohn-Risiko von Frauen von den BefürworterInnen des Mindestlohns als Gerechtigkeitsproblem thematisiert wurde, wurde diese Problematik bei den GegnerInnen ausgeblendet. Ab 2010 lässt sich das Aufkommen eines protektionistischen Frames beobachten, der den Mindestlohn als Schutz von Leiharbeit vor ausländischer Dumping-Konkurrenz konzipiert. Dieser Frame wurde schließlich von den vormaligen Mindestlohn-GegnerInnen übernommen. Der Mindestlohn mutierte dabei von einer Maßnahme, die ‚Equal Pay‘ für Frauen befördern sollte, zur Forderung nach ‚Equal Pay‘ für (überwiegend männliche) Leiharbeiter.

Als Analyserahmen wird in Anschluss an Schmalz und Dörre (2014) eine Kombination aus Machtressourcen-Ansatz und Framing-Konzepten genutzt (Abschnitt 2). Das Framing des Mindestlohns wird mittels einer Inhaltsanalyse von Dokumenten aus dem Politikprozess untersucht. Abschnitt 3 analysiert die *innergewerkschaftliche Debatte* im DGB ab 2002. Ab 2006 unterstützte der DGB die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn. Dies läutete eine *parlamentarische Debatte* ein (Abschnitt 4), in deren Verlauf die Parteien ihre Positionen neu justierten, bis der Mindestlohn 2013 zum Wahlkampfthema wurde. Als Lösungsvorschlag zur Bekämpfung von Niedriglöhnen konkurrierte ein gesetzlicher Mindestlohn bis zuletzt mit der Ausweitung von Branchenmindestlöhnen. Abschnitt 5 diskutiert die empirischen Befunde im Lichte der eingangs formulierten Thesen und beantwortet die Forschungsfragen.

2. Analyserahmen: Das Zusammenspiel von Machtressourcen und Frames

Das Grundgesetz (Art. 9 Abs. 3 GG) gibt Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden das Recht, ohne Einmischung des Staates Löhne und Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu regeln. Aufgrund der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie galt ein gesetzlicher Mindestlohn lange als unzulässige Einmischung der Politik in die Lohnfestsetzung. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände hielten auch nach der Ausweitung des Niedriglohnsektors zunächst an dieser Sichtweise fest (Schroeder, Futh & Schulze, 2016). Die Unterstützung eines gesetzlichen Mindestlohns setzte einen Wandel dieser Deutung voraus.

In der Gewerkschaftsforschung wird seit einigen Jahren über Strategien gewerkschaftlicher Erneuerung diskutiert (z.B. Brinkmann et al., 2008; Haipeter & Dörre, 2011; Schmalz & Dörre, 2013). Diese werden noch kaum aus Geschlechterperspektive analysiert, obwohl Repräsentationslücken bei erwerbstätigen Frauen als Mitursache der Krise der Gewerkschaften gelten (Podann, 2012, S. 11). Auch die bisherigen Analysen des Politikprozesses zur Einführung des Mindestlohnes vernachlässigen die Geschlechterdimension der Problematik. Die Entscheidung über einen gesetzlichen Mindestlohn musste letztlich im Bundestag getroffen

werden. Da alle dort vertretenen Parteien über frauenpolitische Lobbyorganisationen verfügen und die Konkurrenz um Frauen als Wählerinnen zugenommen hat, bot dies erneut die Chance, die Mindestlohn-Forderung gleichstellungspolitisch zu rahmen. Allerdings wurde der Kampf um Wählerinnen-Stimmen in den letzten Jahren vor allem in der Familienpolitik ausgetragen (Clemens, 2009; Morgan, 2013); ob der Mindestlohn hierfür aufgegriffen wurde, bleibt zu klären.

Als Analyserahmen für die Untersuchung eines möglichen ‚Comeback der Gewerkschaften‘ entwickelten Schmalz und Dörre (2013; 2014) den Machtressourcen-Ansatz, der für die hier vorgelegte Analyse den Vorteil hat, dass er in der Dimension der gesellschaftlichen Macht Bündnisoptionen zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen AkteurInnen in den Blick nimmt und sich mit Framing-Konzepten verbinden lässt. Schmalz und Dörre (2014) unterscheiden vier gewerkschaftliche Machtressourcen: 1. *Strukturelle Macht* resultiere aus der Konfliktfähigkeit der Beschäftigten, d.h. aus ihren Möglichkeiten, den Prozess der Kapitalverwertung zu stören (S. 222f.). Als Indikatoren nennen die Autoren Streiks sowie Spielräume in Tarifverhandlungen. Ein Zeichen für die Schwäche der deutschen Gewerkschaften seien rückläufige strukturelle Machtressourcen, wobei unterschiedliche Beschäftigtengruppen unter anderem aufgrund geschlechtsspezifischer Zuschreibungen in unterschiedlichem Maß über strukturelle Macht verfügten (S. 223). 2. *Organisationsmacht* basiere auf dem kollektiven Zusammenschluss der Beschäftigten; Indikatoren seien der Organisationsgrad und die innere Kohäsion von Gewerkschaften. Auch hier wird ein Rückgang konstatiert; Repräsentationslücken bestünden insbesondere im Angestelltenbereich, bei prekär Beschäftigten und bei Frauen (S. 226). 3. *Institutionelle Macht* in Form gesetzlich verankerter Rechte und der rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen von Arbeitspolitik sei Resultat vergangener Kämpfe und Aushandlungsprozesse (S. 227). Angesichts der Schwächung der vorgenannten Machtressourcen sei trotz weitgehender Stabilität des institutionellen Gefüges eine zunehmende Asymmetrie von Aushandlungsprozessen feststellbar (S. 229). 4. *Gesellschaftliche Macht* umfasse Handlungsspielräume, die aus Kooperationen mit anderen sozialen Gruppen und Organisationen sowie der gesellschaftlichen Unterstützung für gewerkschaftliche Forderungen resultieren (Schmalz & Dörre, 2014, S. 230). Die Chance Diskursmacht zu entfalten, basiere auf dem Framing von Problemen und sei besonders groß, wenn es gelinge, Ungerechtigkeiten zu skandalisieren, die breit geteilten Legitimitätsvorstellungen zuwiderliefen (S. 231).

Übertragen auf die Mindestlohn-Debatte, erscheinen die im Grundgesetz verankerte Tarifaufonomie sowie das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), das die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Branchenmindestlöhnen ermöglicht, als zentrale *institutionelle Machtressourcen*. Zwar gelten diese Regelungen für alle Gewerkschaften gleichermaßen; ihre Umsetzbarkeit hängt jedoch von der Verfügung über strukturelle und Organisationsmacht ab.

Tabelle 1: Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder und Frauenanteile, 2001–2015

Jahr	2001		2006		2011		2015	
	Mitglieder	% Frauen	Mitglieder	% Frauen	Mitglieder	% Frauen	Mitglieder	% Frauen
IG Metall	2.710.226	18,8	2.332.720	18,1	2.245.760	17,6	2.273.743	17,9
Ver.di	2.806.496	49,4	2.274.731	49,8	2.070.990	50,7	2.038.638	52,0
IG BCE	862.364	18,9	728.702	19,1	672.195	20,0	651.181	21,1
IG BAU	509.690	13,5	368.768	16,4	305.775	21,7	273.392	25,1
EVG/ Transnet	306.002	20,5	248.983	21,1	220.704	21,2	197.094	21,6
GEW	268.012	67,8	249.462	68,9	263.129	70,2	280.678	71,6
NGG	250.839	39,8	211.573	39,7	205.637	41,0	203.857	41,9
Polizei-Gew.	185.380	16,9	170.835	21,2	171.709	22,6	176.930	23,8
DGB	7.899.009	31,7	6.585.774	31,9	6.155.899	32,5	6.142.720	33,0

Eigene Berechnungen nach www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen (letzter Zugriff: 22.04.16).

Die Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften (Tab. 1) zeigt, dass die gestiegene Frauenerwerbsquote (laut StatBA, 2012 70% im Jahr 2011) nicht mit einem Anstieg von *Organisationsmacht* einherging. Zwar stieg der Frauenanteil im DGB leicht an, allerdings bei insgesamt rückläufigen Mitgliederzahlen. Die Gewerkschaften verloren vor allem im frauendominierten privaten Dienstleistungssektor an Boden. Ver.di wurde nach massiven Mitgliederverlusten 2005 von der IG Metall als mitgliederstärkste Gewerkschaft im DGB überrundet.

Spielräume in Tarifverhandlungen gelten bei Schmalz und Dörre (2014) als ein Indikator für *strukturelle Macht*. Mit Blick auf Tarifbindung und Lohnhöhe zeigt sich, dass einige frauendominierte Dienstleistungstätigkeiten, wie z.B. in Hotels, Gaststätten und im Reinigungsgewerbe, eine geringe Tarifbindung und ein überdurchschnittliches Niedriglohn-Risiko aufweisen. 2010 war der Niedriglohnanteil mit 61% bei geringfügiger Beschäftigung besonders hoch, bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeit betrug er 27%, bei Vollzeitbeschäftigten 15% (Dingeldey, 2015, S. 116). Auch in Frauenberufen im Normalarbeitsverhältnis stieg der Niedriglohnanteil, z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen (S. 117). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad, sowie die Tarifbindung in männlich dominierten Industrien sind dagegen weiterhin deutlich höher (S. 116). Hier konzentriert sich das Niedriglohn-Risiko auf LeiharbeiterInnen, deren Zahl von 363.000 (2003) auf 856.000 (2014) stieg; über 70% davon sind Männer (WSI, 2016a). Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten lag im gleichen Zeitraum bei etwas über fünf Millionen im Jahr, zwei Drittel davon sind Frauen (WSI, 2016b). Somit konnten die männerdominierten Industriegewerkschaften (IGM, IG BCE) die institutionellen Machtressourcen besser nutzen, um die Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich durch Tarifverträge gegen Niedriglöhne zu schützen. Die Gewerkschaften im frauendominierten privaten Dienstleistungssektor (NGG, ver.di) waren dazu immer weniger in der Lage.

Für meine Analyse ist die von Schmalz und Dörre (2014) benannte Dimension *gesellschaftlicher Macht* von besonderem Interesse. Damit lässt sich das Framing der Mindest-

lohn-Debatte durch die Gewerkschaften als Voraussetzung dafür auffassen, Diskursmacht zu entfalten und zivilgesellschaftliche Unterstützung zu mobilisieren. Unter Framing wird das aktive Hervorheben von Informationen und Positionen in der strategischen politischen Kommunikation verstanden (Snow & Benford, 1988; Entmann, 1993). Frames sind das Ergebnis dieses Prozesses und werden im Verlauf eines Diskurses durchgesetzt oder neu justiert, um öffentliche Aufmerksamkeit zu erlangen (Matthes, 2014, S. 15). Nach Snow und Benford (1988, S. 198) organisieren Frames Erfahrungen und wirken handlungsleitend, indem sie Aspekte der Realität vereinfachen und verdichten, so dass sie Mobilisierungspotenzial entfalten. Sie unterscheiden diagnostische Frames (Was wird als Problem benannt, und wer oder was gilt als Ursache?), prognostische Frames (Welche Ziele bzw. Lösungen werden angestrebt?) und motivationale Frames (warum sollte man sich für eine Sache engagieren?) (ähnlich vgl. auch Entman, 1993). Wie Probleme gedeutet und welche Handlungsalternativen entworfen werden, gilt als entscheidend für die Anschlussfähigkeit von Frames an die Deutungen potenzieller UnterstützerInnen. Benford und Snow (2000, S. 619) bezeichnen Frames, die eine besonders große Reichweite, Inklusivität, Flexibilität und kulturelle Resonanz aufweisen, als Master Frames; nur wenige Frames liefern ihrer Ansicht nach eine solche Blaupause für themenspezifische Deutungsrahmen (issue frames), darunter die Skandalisierung sozialer Ungerechtigkeit. Auch Schmalz und Dörre (2014, S. 231) nehmen an, dass die Thematisierung von Gerechtigkeitsfragen ein großes Potenzial habe, gewerkschaftliche Diskursmacht zu entfalten.

Framing-Strategien bieten nicht-staatlichen AkteurInnen die Chance, ihre Ideen und Interessen in die politische Debatte einzuspeisen; daher wurde das Konzept zur Analyse der Strategien von Frauenbewegungen und frauenpolitischer Lobby-Organisationen herangezogen (Sauer 2010; Marx Ferree & Mueller, 2011). Die issue frames geschlechterpolitischer AkteurInnen sind meist explizit vergeschlechtlicht, der am häufigsten genutzte Master Frame ist dabei die Forderung nach Gleichberechtigung der Geschlechter (Sauer, 2010, S. 197). Die Überprüfung der thematischen Passung der von Frauenorganisationen genutzten Deutungen mit den Frames anderer AkteurInnen (issue frame fit, vgl. Sauer, 2010, S. 210), erlaubt es zu prüfen, inwiefern ihre Anstrengungen von Erfolg gekrönt waren, politische Debatten zu ‚gendern‘.

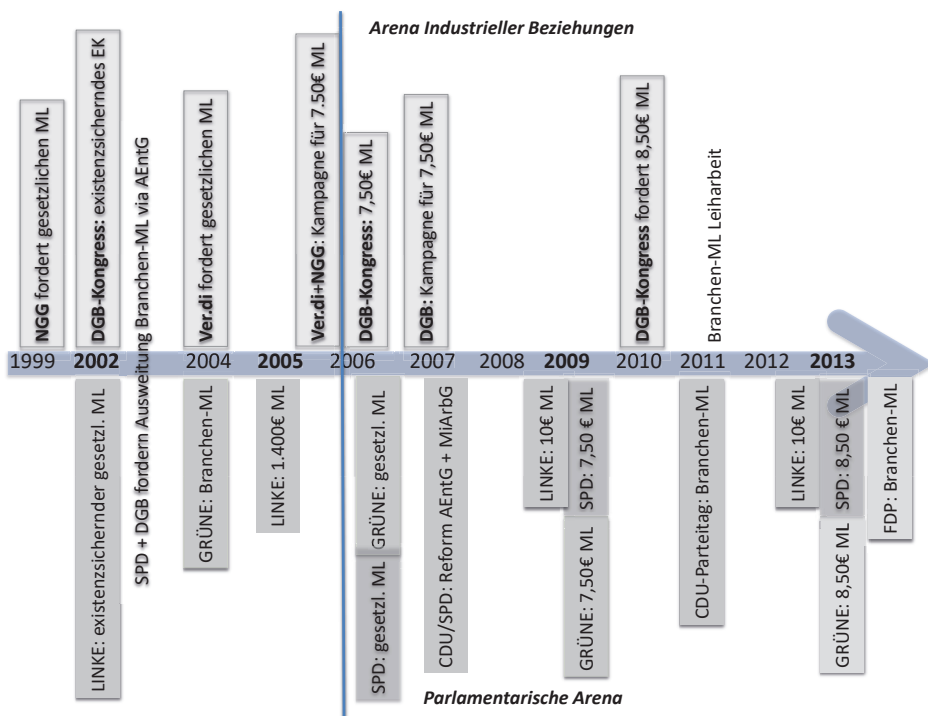
Die bisherigen Überlegungen lassen sich zu folgenden Thesen verdichten: 1. Der erwartbare Deutungsrahmen gewerkschaftlicher Mindestlohnpolitik ist der Ruf nach sozialer Gerechtigkeit, da dies eine hohe gesellschaftliche Anschlussfähigkeit verspricht. 2. Die Suche nach gesellschaftlicher Unterstützung für Mindestlohn-Forderungen bot frauenpolitischen AkteurInnen die Chance, die hohe Niedriglohn-Betroffenheit von Frauen zu politisieren. Es ist anzunehmen, dass diese den Mindestlohn als Frage der Geschlechtergerechtigkeit rahmen. Inwieweit diese Anstrengungen erfolgreich waren, wird empirisch durch eine Analyse des issue frame fit zu anderen AkteurInnen untersucht.

Nachfolgend werden diese Thesen mit Hilfe einer Inhaltsanalyse öffentlich zugänglicher Dokumente des DGB, der Parteien und deren Frauenorganisationen untersucht, die die Beschlusslage zum Thema Mindestlohn widerspiegeln (Beschlüsse zentraler Gremien, parlamentarische Drucksachen) oder sich an eine breite Öffentlichkeit richten (Kampagnen-Homepages und –Broschüren, Wahlprogramme der Parteien). Ergänzend wird die Presseberichterstattung herangezogen, um den zeitlichen Ablauf des Politikprozesses zu rekonstruieren. Eine Aufstellung der ausgewerteten Primärquellen findet sich im Anhang. Zur Identifikation der Frames wurde in den analysierten Dokumenten eine Schlagwortsuche

nach den Begriffen Mindestlohn/Lohnuntergrenze durchgeführt. Um zu prüfen, ob die überproportionale Mindestlohn-Betroffenheit von Frauen problematisiert wurde, wurde gefragt, welche Gruppen aus Sicht der AkteurInnen von einer Mindestlohnregelung betroffen wären (Problemdefinition). Sodann wurde gefragt, ob die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ablehnt oder befürwortet wurde und welche Begründungen hierfür ins Feld geführt wurden (Lösungsvorschlag). Um den jeweils dominanten Frame zu identifizieren, wurde die im Text vorgenommene Priorisierung (an welcher Stelle findet der Mindestlohn Erwähnung? Wie häufig wird ein Aspekt genannt?) zugrunde gelegt. In den Programmen der im Bundestag vertretenen Parteien (PDS/DIE LINKE, B90/Grüne, SPD, CDU/CSU, FDP) zu den vier Bundestagswahlen zwischen 2002 und 2013 wurden zudem Häufigkeitsauszählungen vorgenommen, um Verschiebungen im Diskurs zu dokumentieren.

Die Sichtung der Dokumente ergab, dass sich die Debatte ab dem DGB-Kongress 2006 zunehmend in die parlamentarische Arena verschob (Abb. 1). Daher werden die Befunde in zwei Teilkapiteln präsentiert.

Abbildung 1: Verlauf der Mindestlohn-Debatte



Artikulation von Forderungen nach einem existenzsichernden Einkommen (EK) oder einem Mindestlohn (ML) durch zentrale Akteure; AEntG = Arbeitnehmer-Entsendegesetz; MiArbG = Mindestarbeitsbedingungengesetz.
Quelle: eigene Recherchen

3. Die innergewerkschaftliche Debatte über den Mindestlohn (2002–2006)

Die NGG setzte sich mit Beschluss des Hauptvorstandes vom 04.10.1999 als erste Gewerkschaft für einen gesetzlichen Mindestlohn ein (Schroeder, Futh & Schulze, 2016, S. 143); 2004 schloss sich die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di an (Sterkel, 2006, S. 22f.). Die IG BAU, die in ihrem Organisationsbereich ebenfalls von Niedriglöhnen betroffen war, handelte mit den Arbeitgebern auf der Basis des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) Branchenmindestlöhne aus und befürchtete, ein niedrigerer gesetzlicher Mindestlohn schwäche ihre Verhandlungsposition (Sterkel, Schulten, & Wiedemuth, 2006, S. 278). Die IG BAU sowie die Industriegewerkschaften hielten daran fest, ein gesetzlicher Mindestlohn untergrabe die grundgesetzliche Tarifaufonomie (Schroeder, Futh & Schulze, 2016) – diese Position wird hier als konstitutionalistischer Frame bezeichnet. Auf dem DGB-Kongress 2002 schlugen NGG, ver.di und IG BAU eine DGB-Kampagne für ein existenzsicherndes Mindesteinkommen von 1.500€ im Monat vor, um die Öffentlichkeit für die Zunahme von Niedriglöhnen zu sensibilisieren und Armut trotz Einkommen einzudämmen (DGB, 2002, S. 195f.). Nach kontroverser Debatte, die sich vor allem auf die Höhe des Mindesteinkommens und die damit verbundene Befürchtung bezog, der DGB unterstütze einen gesetzlichen Mindestlohn, wurde der Betrag gestrichen und der revidierte Antrag angenommen (S. 195f.). Damit war die Mindestlohn-Debatte im DGB eröffnet; mit der Forderung, Löhne müssten existenzsichernd sein, tritt die Skandalisierung von Ungerechtigkeit neben den bislang dominanten konstitutionalistischen Frame.

In den Folgejahren kooperierte der DGB mit der SPD, um eine Ausweitung von Branchenmindestlöhnen auf Basis des AEntG zu erreichen (DGB, 2006a, S. 59). Dies war mit dem konstitutionalistischen Frame vereinbar, da hierfür Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände gemeinsam vorschlagsberechtigt sind. Langsam bröckelte der Widerstand gegen einen Mindestlohn: So heißt es in einer DGB-Publikation von April 2005, die Einzelgewerkschaften hielten zwar mehrheitlich an der Tarifaufonomie fest, schlossen aber gesetzliche Mindestlöhne nicht mehr aus; lediglich die IGM bleibe skeptisch (DGB, 2005, S. 1). Als die Einführung der Europäischen Dienstleistungsrichtlinie (2006/123/EC) ihre Position weiter zu schwächen drohte, starteten NGG und ver.di im Januar 2006 eine öffentliche Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50€ (NGG/ver.di, o.J.). Im Mai 2006 votierte der DGB-Kongress für „die Stärkung der Tarifaufonomie und die Einführung gesetzlicher Mindestentgelte“ (DGB, 2006b, S. 7) und schlug die Ausweitung von Branchenmindestlöhnen sowie einen gesetzlichen Mindestlohn für Branchen ohne oder mit niedrigeren Tarifabschlüssen vor. Zwar fiel dieser Beschluss gegen das Votum der IG BCE und wurde von der IGM nur zögerlich getragen; jedoch war hiermit ein Kompromiss gefunden, der innerhalb des DGB den Weg zur Forderung nach dem (in der öffentlichen Debatte positiv besetzten) gesetzlichen Mindestlohn ebnete (Schroeder, Futh, & Schulze, 2016, S. 149). Nach außen setzte der DGB-Beschluss ein Signal an potenzielle BündnispartnerInnen: Der Deutsche Frauenrat als frauenpolitische Lobby-Organisation griff die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn umgehend auf, um die Einkommenssituation von Frauen zu verbessern (Deutscher Frauenrat, 2006); auch die Parteien und ihre Frauenorganisationen wandten sich nun verstärkt dem Thema Mindestlohn zu (vgl. Abschnitt 4).

Ende 2007 initiierte der DGB eine Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50€; diese Forderung wurde 2010 auf 8,50€ erhöht (DGB, o.J.a). Die Kampagnen-Home-

page portraitierte weibliche und männliche Niedriglohnbeschäftigte in Tätigkeitsbereichen wie Abschlepp- und Sicherheitsdiensten, Kinderbetreuung und Altenpflege, Zeitarbeit, Einzelhandel und Gaststätten und liefert zehn Argumente für eine solche Politik:

„1. Mindestlöhne verhindern Lohnarmut. (...) 2. (...) Mindestlöhne sorgen vor. Niedriglöhne heute heißt Altersarmut morgen. 3. Mindestlöhne entlasten den Staatshaushalt. (...) 4. Mindestlöhne schaffen würdigere Arbeitsbedingungen (...). 5. Mindestlöhne schaffen fairen Wettbewerb. Durch Lohndumping verschaffen Unternehmen sich unfaire Wettbewerbsvorteile zulasten ihrer eigenen Beschäftigten. 6. Mindestlöhne sorgen für Gerechtigkeit. Mindestlöhne stoppen die Abwärtsspirale der Löhne (...) 7. Mindestlöhne fördern Gleichberechtigung. Mindestlöhne schützen Frauen, die besonders oft von Niedriglöhnen betroffen sind, vor Lohnarmut und Abhängigkeit. 8. Mindestlöhne kurbeln die Binnenwirtschaft an. (...) 9. 21 von 28 EU-Staaten verfügen bereits über Mindestlöhne. 10. Mindestlöhne schaffen Klarheit. Mit Mindestlöhnen wissen Arbeitnehmer, was ihnen an Lohn zusteht (...).“ (DGB, o.J.b)

Mit der Skandalisierung von Lohnarmut sowie dem Bezug auf Fairness und Gerechtigkeit dominiert hier ein Gerechtigkeits-Frame, der anschlussfähig für die Forderung ist, die Situation von weiblichen Niedriglohnbezieherinnen zu verbessern (Punkt 7).

Während der DGB ab 2007 öffentlich für einen gesetzlichen Mindestlohn warb, unterstützte die IG Metall diese Forderung zwar für Branchen ohne Tarifverträge. Sie sah sich aber noch Anfang 2008 mit der SPD darüber einig, dass tarifliche und über das AEntG allgemeinverbindlich erklärte Branchenmindestlöhne Priorität haben sollten (IGM, 2008, S. 1). In ihrem Organisationsbereich bemühte sich die IGM aktiv um die Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen, z.B. in der Leiharbeit und in Großwäschereien. Im April 2008 startete die IGM eine eigene Kampagne zum Thema „Gleiche Arbeit, gleiches Geld – Leiharbeit fair gestalten“ (www.gleichearbeit-gleichesgeld.de).

Der Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA, 2008) reagierte auf die Mindestlohn-Kampagne des DGB mit dem Argument, eine solche Politik vernichte Arbeitsplätze und untergrabe die Tarifaufonomie (neoklassischer Frame). Allerdings ließ der Widerstand gegen branchenspezifische Lösungen nach. Ein Beispiel hierfür ist der Mindestlohn für die Leiharbeit: Für die Baubranche gab es mit dem AEntG seit 1996 eine Sonderregelung, um Lohndumping durch ausländische Subunternehmer einzudämmen (Bosch, Weinkopf, & Kalina, 2009, S. 41). Aus Angst vor Billigkonkurrenz aus Osteuropa verhandelten ab 2006 auch die Leiharbeitsfirmen mit dem DGB über einen Branchenmindestlohn, der Anfang 2012 in Kraft trat (ebd., S. 45).

4. Die parlamentarische Debatte über den Mindestlohn (2006–2013)

Der DGB-Beschluss von 2006 zog eine Neupositionierung der Mitte-Links-Parteien nach sich. Der Bezug auf den Gerechtigkeits-Frame erlaubte es, Frauen als Zielgruppe ins Spiel zu bringen (4.1). Ab 2010 wurde der Mindestlohn angesichts der bevorstehenden vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit für die ost- und mitteleuropäischen EU-Staaten zudem als Politik zum Schutz überwiegend männlicher Leiharbeiter vor Lohndumping gedeutet. Der Widerstand der CDU wurde erst 2011 überwunden (4.2). 2013 wurde der Mindestlohn schließlich bei allen Parteien zum Wahlkampfthema für die Bundestagswahl.

4.1 Der Mindestlohn als Frage sozialer Gerechtigkeit

Als erste Partei im Bundestag griff die *LINKE* die Mindestlohn-Forderung auf und rahmte sie als Gerechtigkeitsthema. 2002 trug das Bundestagswahlprogramm der LINKEN (damals noch PDS) den Titel: „Es geht auch anders: Nur Gerechtigkeit sichert Zukunft“ und forderte einen gesetzlichen Mindestlohn, der vor allem für Frauen, aber auch für andere Beschäftigtengruppen existenzsichernde Löhne gewährleisten sollte (PDS, 2002, S. 5). Im Bundestagswahlprogramm 2005 hieß es, der Mindestlohn für Vollzeitbeschäftigte solle mindestens 1.400€ betragen (Linkspartei.PDS, 2005, S. 9). In den Folgejahren profilierte sich die LINKE gegen die rot-grüne Bundesregierung, die für die Deregulierung des Arbeitsmarktes verantwortlich gemacht wurde, als Anwältin von Niedriglohnbeschäftigten und stellte mehrere parlamentarische Anträge zur Einführung eines Mindestlohns von 8€ pro Stunde.² Im Bundestagswahlprogramm 2009 wurde die Forderung auf 10€ pro Stunde erhöht; die Mindestlohn-Höhe sei an den Anstieg der Lebenshaltungskosten zu koppeln. Als Zielgruppen werden nun Frauen, Ostdeutsche und MigrantInnen benannt (DIE LINKE, 2009, S. 4); der Ruf nach einem gesetzlichen Mindestlohn wird mit der Forderung nach gleichen Löhnen für die beiden erstgenannten Gruppen und erstmals auch für LeiharbeiterInnen verknüpft (DIE LINKE, 2009, S. 5). Frauen werden somit als eine von mehreren Zielgruppen benannt, und Parteidokumente porträtieren weibliche und männliche Niedriglohnbeschäftigte gleichermaßen. Die Mindestlohn-Forderung wird im Zeitverlauf ausformuliert und gewinnt an Präsenz im Parteiprogramm.³ Die erst 2009 gegründete linke Frauenorganisation LISA hatte keinen erkennbaren Einfluss auf die Mindestlohnstrategie.

Die Partei Bündnis 90/Die Grünen (nachfolgend: *DIE GRÜNEN*) fordert erstmals 2005 Mindestlöhne für Branchen ohne oder mit niedrigen Tarifabschlüssen; dies wird im Wahlprogramm 2005 als Teil einer (grünen) „Antwort für einen Sozialstaat im Globalisierungszeitalter“ (ebd., S. 22) betrachtet und mit der Zunahme von Lohnarmut und tariffreien Bereichen begründet (Bündnis90/Die Grünen, 2005, S. 30f.). 2006 sprach sich die Bundesdelegiertenkonferenz für ein garantiertes Grundeinkommen in Kombination mit einem Mindestlohn aus (Bündnis90/Die Grünen, 2006). Der Bundesfrauenrat der Partei war skeptisch gegenüber den Geschlechtereffekten eines Grundeinkommens (Bundesfrauenrat, 2006), unterstützte jedoch die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn als wichtigen Baustein einer konsistenten Gleichstellungspolitik (Bundesfrauenrat, 2006; 2007; 2009). Nach dem Start der Mindestlohnkampagne von NGG und ver.di stellten die GRÜNEN im Februar 2006 im Bundestag den ersten von mehreren Anträgen zur Ausweitung branchenspezifischer Mindestlöhne.⁴ Im Bundestagswahlkampf 2009 änderten sie ihre Strategie und forderten einen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 7.50€. Nun heißt es bereits in der Präambel: „Wir wollen allen Menschen ermöglichen, durch einen gesetzlichen Mindestlohn von ihrer Arbeit leben zu können (...). Das ist vor allem eine Frage der Gerechtigkeit, die nebenbei auch das Geschäft belebt.“ (Bündnis90/Die Grünen, 2009, S. 16) – hier klingt neben dem dominanten Gerechtigkeits-Frame auch das Argument an, höhere Löhne steigerten die Binnennachfrage (keynesianischer Frame) (vgl. auch Bündnis90/Die Grünen, 2009, S. 29). Dem Mindestlohn

2 Vgl. BT-Drs. 16/398 vom 18.01.2006, 16/1878 vom 20.06.2006 und 16/4845 vom 27.03.2007.

3 Die Stichworte Mindestlohn/Lohnuntergrenze tauchen im Parteiprogramm der LINKEN/PDS 2002: 1x, 2005 4-mal, 2009 6-mal auf; die Stichworte Leiharbeit/Zeitarbeit werden 2002 im Kontext der Forderung nach Re-Regulierung des Arbeitsmarktes erstmals genannt, 2005 gibt es 0, 2009 5 Nennungen.

4 Vgl. BT-Drs. 16/656 vom 14.2.2006, 16/2978 vom 18.10.2006, 16/5102 vom 25.4.2007 und 16/7751 vom 16.01.2008.

ist nun ein eigener Abschnitt gewidmet (S. 36–38): Er zielt auf die Bekämpfung von Lohnarmut und leiste einen wichtigen Beitrag zur Geschlechtergleichheit, da der Großteil der Niedriglohn-BezieherInnen Frauen seien; zudem wird eine gleiche Bezahlung von Leih- und Stammarbeitskräften gefordert (Bündnis90/Die Grünen, 2009, S. 36f.).⁵

Bei der *SPD* taucht das Stichwort ‚Mindestlohn‘ erstmals 2005 im Bundestags-Wahlprogramm auf. Unter der Einleitung „Gute Arbeit muss gerecht entlohnt werden“ wird die Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gefordert, um die Festlegung von Branchenmindestlöhnen zu erleichtern; falls dies scheitere, sei ein gesetzlicher Mindestlohn ins Auge zu fassen (*SPD* 2005a, S. 23). Auf dem *SPD*-Parteitag im November 2005 sagte der Parteivorsitzende Franz Müntefering, die *SPD* müsse sich über eine Mindestlohnpolitik verständigen (*SPD*, 2005b, S. 33). Im September 2006 einigten sich *SPD* und *DGB* auf die Forderung nach einem Mindestlohn für Fälle, in denen Tarifverhandlungen und branchenspezifische Lösungen versagten (*Die Zeit*, 20.9.2006). Auf ihrer Bundeskonferenz im September 2006 trat nun auch die Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (*ASF*) für einen Mindestlohn von 7,50€ ein; hiervon würden Frauen aufgrund ihrer Überrepräsentanz im Niedriglohn-Sektor besonders profitieren (*ASF*, 2006: 21–24). 2008 forderte die *ASF*, ein gesetzlicher Mindestlohn müsse zusammen mit der Re-Regulierung von Mini-Jobs und einer Lohngleichheitsstrategie zentraler Bestandteil der Gleichstellungspolitik der *SPD* werden (*ASF*, 2008).

Während der Großen Koalition (2005-2009) unternahm die *SPD* jedoch nur halbherzige Anstrengungen zur Re-Regulierung des Niedriglohnsektors. Als Kompromiss mit der *CDU/CSU* unterstützte sie eine Ausweitung des *AEntG* mit restriktiven Anforderungen: Branchenspezifische Mindestlöhne konnten nur in Branchen mit einer Tarifbindung von über 50% eingeführt werden, wenn sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände auf einen gemeinsamen Vorschlag einigten und der Bundeswirtschaftsminister diese Regelung für allgemeinverbindlich erklärte (Dingeldey, 2015). Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Ende 2014 existierten in 14 Branchen solche Vereinbarungen, die niedrigere Stundenlöhne in Ostdeutschland und für frauendominierte Branchen oder, wie im Reinigungsgewerbe, für frauendominierte Tätigkeiten innerhalb einer Branche vorsahen. Der niedrigste Satz lag bei 7,50€ für Pflege- und Wäschereidienste sowie für das Friseurhandwerk (Ost), der höchste bei 13,95€ für das Baugewerbe (West) (*BMAS*, 2014b). Somit profitierten nur wenige frauendominierte Branchen von dieser Regelung, und dies zu schlechteren Konditionen; andere typische Frauenerwerbsfelder wie Gaststätten oder der Einzelhandel blieben ausgenommen. Aufgrund der hohen Hürden reproduzierte die Ausweitung branchenspezifischer Mindestlöhne die Schwäche der Gewerkschaften im frauendominierten Dienstleistungsbereich.

Erst im Bundestagswahlkampf 2009 radikalisierte die *SPD* ihre Haltung. Das *SPD*-Wahlprogramm 2009 rahmt den Mindestlohn als Teil eines 10-Punkte-Programms zum „Neustart der Sozialen Marktwirtschaft“ (*SPD*, 2009, S. 10). Unter der Überschrift „Gerechte Löhne und Einkommen“ wird neben der Ausweitung von Branchenmindestlöhnen ein gesetzlicher Mindestlohn von 7,50€ angestrebt (S. 32f.). Ausführlich wird mit der Einleitung „Gerechte Löhne sind leider immer noch auch eine Frage der Gleichstellung der Geschlechter“ erläutert, dass der Mindestlohn zur Reduzierung des Gender Pay Gap beitrage (S. 33). An späterer Stelle wird der Mindestlohn als Instrument zum Schutz vor Altersarmut (S. 50), der Verarmung von Familien (S. 57) sowie zur Verringerung von Lohnunterschieden zwischen

5 Zahl der Nennungen der Stichworte Mindestlohn/Lohnuntergrenze im Parteiprogramm von *B90/GRÜNE*: 2002: 0; 2005: 6; 2009: 12; das Thema Leiharbeit/Zeitarbeit taucht mit 3 Nennungen 2009 erstmals auf.

Ost- und Westdeutschland dargestellt (S. 67). Zudem fordert die SPD Mindestlöhne in allen EU-Staaten, um Lohndumping europaweit zu unterbinden (S. 86). Neben einer Lohnuntergrenze für die Leiharbeit wird nun auch „equal pay“ für gleiche Arbeit im gleichen Betrieb gefordert (S. 31).⁶

Bis zur Bundestagswahl 2009 findet somit eine Neupositionierung der Mitte-Links-Parteien statt; das Thema Mindestlohn gewinnt dabei an Bedeutung. Bis zu diesem Zeitpunkt entspricht die Entwicklung der Debatte den eingangs formulierten Annahmen: Der Mindestlohn wird von den Befürwortern als Frage der Gerechtigkeit gedeutet; dies bietet Anknüpfungspunkte für seine Rahmung als Frage der Geschlechtergerechtigkeit. Das Thema Zeitarbeit/Leiharbeit bzw. das Argument, der Mindestlohn zielen auf Lohngleichheit für Leiharbeits-Beschäftigte, spielt bis 2009 eine marginale Rolle.

4.2 Der Mindestlohn als protektionistische Politik für Leiharbeiter

Nach der Wahlniederlage der SPD war die konservativ-liberale Koalition (2009–2013) die letzte Bastion gegen einen gesetzlichen Mindestlohn. Um den Druck auf die Regierung zu erhöhen, führten die BefürworterInnen des Mindestlohns 2010 einen protektionistischen Frame ein und warnten vor negativen Konsequenzen der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit für ost- und mitteleuropäische EU-Staaten im Mai 2011. In den folgenden Monaten dominierte dieses Thema die öffentliche Debatte. DIE ZEIT titelte Anfang 2011: „Zeitarbeit ist das neue Feindbild der Linken“ (Die Zeit, 11.02.2011). Allerdings überlagerten sich hier zwei unterschiedliche Strategien: Zeitgleich zur Kontroverse über den *gesetzlichen Mindestlohn* verhandelte der DGB über einen *Branchenmindestlohn* für die Leiharbeit. Dies hatte deutliche Auswirkungen auf die Mindestlohn-Debatte.

Im Juli 2010 prangerte eine DGB-Studie die miserablen Arbeitsbedingungen in der wachsenden Leiharbeits-Branche an (DGB Bundesvorstand, 2010). Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer sagte in der Presse, ohne eine verpflichtende *branchenspezifische* Lohnuntergrenze würden Polen und andere osteuropäische Länder zum „Paradies für Leiharbeitsfirmen“ (Die Zeit, 27.02.2011). Die LINKE warnte ab Ende 2010 ebenfalls vor Lohndumping durch ausländische LeiharbeiterInnen, nutzte dies jedoch zur Bekräftigung ihrer Forderung nach einem *gesetzlichen* Mindestlohn.⁷ In einer Anfang 2011 erschienenen Mindestlohn-Broschüre der Partei heißt es, Zeitarbeitsfirmen bereiteten sich im großen Umfang darauf vor, billige polnische Arbeitskräfte zu rekrutieren (Die Linke im Bundestag, 2011, S. 7). Zugleich hielt die LINKE an der Rahmung des Mindestlohns als Gerechtigkeits-Thema fest und forderte, Vollzeitbeschäftigung müsse existenzsichernd sein. Im Bundestagswahlprogramm 2013 wird die Forderung nach einem Mindestlohn von 10€ pro Stunde im Vorwort als erster Schwerpunkt des Programms hervorgehoben, um Lohndumping zu bekämpfen und Löhne und Renten armutsfest zu machen (DIE LINKE 2013, S. 2). Die Mindestlohn-Forderung wird an mehreren Stellen bekräftigt und mit der Forderung nach Zurückdrängung von Leiharbeit und anderen Formen prekärer Beschäftigung verknüpft, deren Ausweitung

6 Zahl der Nennungen der Stichworte Mindestlohn/Lohnuntergrenze im Parteiprogramm der SPD 2002: 0; 2005: 1; 2009: 14; das Thema Leiharbeit/Zeitarbeit taucht mit 4 Nennungen 2009 erstmals auf.

7 Die LINKE stellte in der 17. Legislaturperiode wieder mehrere erfolglose Anträge auf Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (BT-Drs. 17/890 vom 02.03.2010; 17/4038 vom 01.12.2010; 17/8026 vom 30.11.2011 und 17/13551 vom 15.05.2013). In der BT-Drs. 17/4038 wird unter Verweis auf die bevorstehende Arbeitnehmerfreizügigkeit und das damit verbundene Risiko von Lohndumping durch ausländische Beschäftigte die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zum 1.5.2011 gefordert.

der Rot-Grünen Koalition angelastet wird (z.B. S. 10).⁸ Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit wird nunmehr für Frauen, Leiharbeitsbeschäftigte, für Ostdeutsche sowie für Menschen mit Behinderung artikuliert (S. 13f.).

Auch bei SPD und GRÜNEN finden sich nun protektionistische Töne. Die GRÜNEN legten im Januar 2011 einen Gesetzesentwurf für die umgehende Einführung eines Mindestlohns vor, um Lohndumping infolge der vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit zu verhindern.⁹ Im Bundestagswahlprogramm 2013 forderten sie einen Mindestlohn von 8,50€. Aufgrund ihrer Diskriminierung am Arbeitsmarkt käme dies Frauen besonders zugute (Bündnis90/Grüne, 2013, S. 90). Zudem bekräftigte die Partei ihre Forderung nach gleicher Bezahlung für Leih- und Stammarbeitskräfte (S. 91). Die SPD argumentierte in einem parlamentarischen Antrag im April 2010, ein gesetzlicher Mindestlohn sei notwendig zur Vermeidung von „Billigkonkurrenz aus neuen Beitrittsstaaten“ (BT-Drs. 17/1408, 20.4.2010, S. 3). Das Fehlen eines Mindestlohns sei zudem eine Ursache für das hohe Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. 2012 wiederholte die ASF ihre Forderung, ein gesetzlicher Mindestlohn müsse integraler Bestandteil einer *Equal Pay*-Strategie der SPD sein (ASF, 2012). Im Wahlkampf 2013 präsentierte die SPD den gesetzlichen Mindestlohn als Forderung der Parteibasis (SPD, 2013, S. 19). Die Notwendigkeit einer solchen Politik wird mit der Ausweitung des Niedriglohnsektors begründet. Die SPD hebt hervor, dass 67% der Niedriglohnbeschäftigten Frauen sind (ebd., S. 18). Daneben werden Ostdeutsche (S. 19), Arbeitssuchende und Jüngere (ebd., S. 20) sowie Mini-JobberInnen (S. 21) als NutznießerInnen des Mindestlohns benannt. Im Vergleich zu früheren Wahlprogrammen nimmt das Thema Leiharbeit deutlich mehr Raum ein.¹⁰ Die SPD kritisiert, diese Beschäftigungsform werde zunehmend für die Umgehung von Tarifverträgen und für Lohndumping genutzt, und rühmt sich, einen branchenspezifischen Mindestlohn für die Leiharbeit durchgesetzt zu haben. Darüber hinaus fordert sie, das Prinzip ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ für Leih- und Stammebelegschaften gesetzlich zu verankern (ebd., S. 20). Zur Prävention von Lohndumping durch ausländische Konkurrenz werden angemessene Mindestlöhne in allen EU-Mitgliedstaaten gefordert (ebd., S. 105).

Die CDU/CSU ging erstmals im Bundestagswahlprogramm 2005 auf den Mindestlohn ein.¹¹ Gesetzliche Mindestlöhne wurden dort als ungeeignet zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping in der Folge der EU-Osterweiterung sowie von Schwarzarbeit kritisiert; die CDU/CSU setzt sich stattdessen für stärkere Kontrollen ein (CDU/CSU, 2009, S. 18). Im Wahlprogramm von 2009 findet sich ein neoklassischer Frame: Die Lohnfindung dürfe nicht verstaatlicht werden; zudem zerstöre ein gesetzlicher Mindestlohn Arbeitsplätze (S. 30). Die Neupositionierung der CDU auf dem Parteitag im November 2011 ist vor allem auf die Lobbyarbeit ihres Arbeitnehmerflügels zurückzuführen – und auf die positive Evaluation bestehender Branchenmindestlöhne. 2005 wurde Karl-Josef Laumann Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Laumann machte den Mindestlohn zum Kernanliegen der CDA (Der Tagesspiegel, 22.04.2007). Im Frühjahr 2007 startete die CDA eine Unterschriftenaktion für die Ausweitung branchenspezifischer Mindestlöhne und für einen gesetzlichen Mindestlohn (CDA, 2007, S. 3). 2008 verabschiedete sie das Grund-

8 Der Begriff ‘Mindestlohn’ wird im Parteiprogramm 2013 17 mal genannt; der Begriff ‘Leiharbeit’ fällt 13 mal.

9 BT-Drs. 17/4435 vom 19.01.2011.

10 Der Begriff ‘Mindestlohn’ taucht im SPD-Wahlprogrammen 2013 19 mal auf, die Suche nach ‘Leiharbeit/Zeitarbeit’ ergab 16 Treffer; als das Thema im Parteiprogramm 2009 erstmals aufgegriffen wurde, waren es 4.

11 Auch bei der CDU steigt die Zahl der Nennungen von ‘Mindestlohn/Lohnuntergrenze’ in den Parteiprogrammen (2002: 0; 2005: 1; 2009: 2; 2013: 7). ‘Zeitarbeit’ taucht 2013 erstmals auf (3 Nennungen).

satzpapier „Menschen.würdig.Arbeiten“, das an den gewerkschaftlichen Gerechtigkeits-Framme anknüpft. Es begrüßt die Ausweitung branchenspezifischer Mindestlöhne, fordert aber zusätzliche Maßnahmen zur Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede sowie gesetzliche Maßnahmen auf der Basis der ausstehenden Evaluation branchenspezifischer Regelungen (CDA, 2008).

Jedoch stieg die Frauen Union (FU) nicht auf das Angebot ein, den Mindestlohn als gleichstellungspolitische Forderung zu deuten: der Ruf nach einem Mindestlohn taucht dort erstmals im Oktober 2011 auf (Frauen Union, 2011). Zunächst dominierte die Familienpolitik, insbesondere der Konflikt über das Betreuungsgeld, die Agenda der FU (Henninger & von Wahl, 2014). Zur Verringerung des Gender Pay Gap setzte die FU auf die Verbreiterung des Berufswahlspektrums von Frauen und auf Vereinbarkeitspolitik; ab 2010 konzentrierte sie sich auf die Forderung nach Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen (Frauen Union, 2008; 2010). Eine parallele Entwicklung lässt sich im CDU-geführten Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beobachten. Bereits unter Ministerin Ursula von der Leyen (CDU, 2005–2009) wurden ein Vorstoß der GRÜNEN und der LINKEN zur Durchsetzung der Lohngleichheit mithilfe eines Mindestlohns abgelehnt (BT-Drs. 16/12265, 17.03.2009). Im Januar 2011 forderte der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011, S. 157) einen gesetzlichen Mindestlohn, um die Einkommenssituation von Frauen zu verbessern. Doch Ministerin Kristina Schroeder (CDU, 2009–2013) griff das Thema nicht auf. In der Folge warfen Frauenverbände, Gewerkschaften und die Oppositionsparteien der Bundesregierung vor, die Empfehlungen ihres eigenen Berichts zu ignorieren (Deutscher Frauenrat, o.J.).

Angesichts des Schweigens der CDU-Frauen zum Thema Mindestlohn konzentrierte sich die parteiinterne Debatte ab 2010 auf die männerdominierte Leiharbeit. Im November 2010 erklärte die Ministerin für Arbeit und Soziales, Ursula von der Leyen, die bevorstehende EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit mache einen Mindestlohn in der Zeitarbeit dringend erforderlich (Die Welt, 24.11.2010). Unterdessen bemühte sich der CDA-Vorsitzende Laumann, die CDU-Basis von der Notwendigkeit eines Mindestlohns zu überzeugen (Die Zeit, 7.11.2011). Als sich abzeichnete, dass die große Mehrheit der Delegierten auf dem CDU-Parteitag im November 2011 dafür stimmen würde, konnte die CDA die Unterstützung von Arbeitsministerin von der Leyen und Bundeskanzlerin Angela Merkel gewinnen (Süddeutsche Zeitung, 30.10.2011). Hierzu trug auch bei, dass die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegebene Evaluation bestehender Branchenmindestlöhne dem neoklassischen Argument den Boden entzog, Mindestlöhne zerstörten Arbeitsplätze (Bosch & Weinkopf, 2012, S. 9). Am 14.11.2011 verabschiedete der CDU-Parteitag mit großer Mehrheit einen von der CDA mitverfassten Antrag für eine gesetzliche Lohnuntergrenze in tariffreien Branchen, die von einer Tarifkommission festgelegt werden und sich am Branchenmindestlohn für die Zeitarbeit orientieren solle (CDU, 2011, S. 419). Weiterhin hieß es dort: „Wir wollen eine durch die Tarifpartner bestimmte und damit marktwirtschaftlich organisierte Lohnuntergrenze und keinen politischen Mindestlohn“ (S. 419). Zugleich wird die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit in der Zeitarbeit artikuliert (ebd.). Im Juni 2013 wurde diese Forderung in das Wahlprogramm der CDU/CSU aufgenommen. Die bisherigen Branchenmindestlöhne werden als erfolgreiche Strategie zur Erreichung eines „ordentliche(n) Lohn(s) für gute Arbeit“ (CDU/CSU, 2013, S. 16) dargestellt. Zeitarbeit, Minijobs und Teilzeitbeschäftigung werden grundsätzlich positiv bewertet: sie böten die Chance zu einem Zuverdienst und ermöglichten es Arbeitgebern, flexibel auf Auftragsschwankungen zu reagieren. Dies dürfe

jedoch nicht zu Missbrauch führen; in der Zeitarbeit sei der Grundsatz ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ konsequent umzusetzen (S. 16). Lohngleichheit bei den anderen flexiblen Beschäftigungsformen wird nicht explizit gefordert. An späterer Stelle heißt es, Frauen und Männer müssten gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit erhalten; hierfür sei die Einführung gesetzlicher Transparenzpflichten zu prüfen (S. 39). Der branchenspezifische Mindestlohn in der Pflege wird als erfolgreicher Beitrag zur Erhöhung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen dargestellt (S. 39).

Die Neupositionierung der CDU setzte nun auch die FDP unter Druck. Im Bundestagswahlprogramm der Liberalen fand der Mindestlohn erstmals 2005 Erwähnung; wie auch 2009 wurde dort mit einem neoklassischen Frame gegen eine gesetzliche Lohnfestsetzung argumentiert, da dies insbesondere Arbeitsplätze für gering Qualifizierte gefährde und die Abwanderung in die Schwarzarbeit fördere (FDP, 2005, S. 12; 2009, S. 16); zudem schade eine solche Regelung dem Mittelstand (FDP, 2009, S. 12). Noch 2012 bekräftigten die Liberalen ihre Ablehnung des Mindestlohns (FDP, 2012). Im Mai 2013 nahm der FDP-Bundesparteitag die Forderung nach branchenspezifischen Mindestlöhnen in das Programm für die bevorstehende Bundestagswahl auf. Auch die Liberalen betonten, diese Lösung sei kompatibel mit der Tarifautonomie; ein flächendeckender, gesetzlich festgelegter Mindestlohn wird als „Politisierung der Lohnfindung“ weiter abgelehnt (FDP, 2013, S. 30). Stellungnahmen der Liberalen Frauen e.V., die im Vergleich zu den Frauenorganisationen der anderen Parteien schwach institutionalisiert sind, konnten nicht gefunden werden.¹²

Aus der Bundestagswahl im Herbst 2013 gingen die SPD und die Unionsparteien als stärkste Kräfte hervor. Während der Koalitionsverhandlungen setzte die SPD die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50€ pro Stunde zum Jahresbeginn 2015 durch. Der Mindestlohn wird alle zwei Jahre von einer von den Tarifparteien besetzten Kommission festgesetzt. Höhere Branchenmindestlöhne behalten ihre Gültigkeit; Branchen mit niedrigeren Mindestlöhnen wurde eine zweijährige Übergangszeit eingeräumt. Ausnahmen gelten für Kurzzeit-Praktika, Auszubildende sowie für Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten einer neuen Beschäftigung (MiLoG, 2014).

5. Diskussion der Ergebnisse

Inwiefern floss nun die überproportionale Niedriglohn-Betroffenheit von Frauen während der Mindestlohn-Debatte in die Problemwahrnehmung von Gewerkschaften und Parteien ein? Die Analyse zeigt, dass Befürworter und Gegner auf verschiedene Frames zurückgriffen, die in unterschiedlichem Maße die (De-)Thematisierung der überproportionalen Mindestlohn-Betroffenheit von Frauen begünstigten und sich im Debattenverlauf veränderten.

Anfangs dominierte innerhalb des DGB und in der SPD ein *konstitutionalistischer Frame*: Die Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns wurde damit begründet, dass dieser die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie verletze; der Niedriglohnsektor sollte stattdessen durch von den Tarifparteien vereinbarte Branchenmindestlöhne begrenzt werden. Dieser Frame wies einen impliziten Geschlechterbias auf: Während dies für die männerdo-

12 Die Liberalen Frauen e.V. wurden 1994 als Frauenorganisation der FDP anerkannt, blieben jedoch formal selbstständig; eine Parteimitgliedschaft ist keine Voraussetzung für den Beitritt (Liberalen Frauen e.V., 2004: Satzung). Eine Suche nach den Stichworten ‚Mindestlohn/Lohnuntergrenze‘ auf der Seite www.liberalen-frauen.de ergab keine Treffer; auch in der Presseberichterstattung fanden sich hierzu keine Hinweise.

minierten Industriegewerkschaften ein gangbarer Weg war, verfügten die Gewerkschaften im frauendominierten Dienstleistungsbereich zum Teil nicht über die erforderlichen Machtressourcen, um Branchenmindestlöhne durchzusetzen.

Die BefürworterInnen des Mindestlohns setzten auf die Skandalisierung von Löhnen unter dem Existenzminimum. Wie eingangs vermutet (These 1), wurde die Rahmung des gesetzlichen Mindestlohns als Frage *sozialer Gerechtigkeit* im DGB ab 2006 zum dominanten Frame und auch von den Mitte-Links-Parteien adaptiert. Dieser Frame erwies sich als anschlussfähig für die Thematisierung der hohen Niedriglohn-Betroffenheit von Frauen. Frauenpolitische AkteurInnen rahmten den Mindestlohn als Frage der Geschlechtergerechtigkeit; bei SPD und GRÜNEN lässt sich ein issue frame fit zwischen der Position der parteiinternen Frauenorganisation und den Wahlprogrammen der Gesamtpartei beobachten (These 2). Somit gab es seitens des DGB und der Mitte-Links-Parteien durchaus Versuche, die überproportionale Niedriglohn Betroffenheit von Frauen zu politisieren – auch wenn die Forderung nach existenzsichernden Löhnen auf eine Vollzeitbeschäftigung zugeschnitten ist und keine hinreichende Lösung für (überwiegend weibliche) Teilzeitbeschäftigte bietet.

Ab 2010 nimmt die Mindestlohn-Debatte jedoch eine im Lichte der eingangs formulierten Thesen unerwartete Wendung: Nun lässt sich bei den Mindestlohn-Befürwortern zusätzlich ein *protektionistischer Frame* rekonstruieren. Angesichts der ab Mai 2011 bevorstehenden vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit wird die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn jetzt auch damit begründet, den nationalen (Arbeits-)Markt vor Lohn- und Preisdumping durch ausländische Konkurrenz schützen zu müssen. Während das Thema Zeit- bzw. Leiharbeit in der Mindestlohn-Debatte bis 2009 eine marginale Rolle spielte, rückt die (männerdominierte) Leiharbeit jetzt auch vor dem Hintergrund der laufenden Verhandlungen über einen Branchenmindestlohn in den Fokus. Hierfür spielte auch die IGM-Leiharbeitskampagne „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eine wichtige Rolle. In den Parteiprogrammen der Mitte-Links-Parteien tritt die Forderung, über einen Mindestlohn Lohngleichheit für Leiharbeits-Beschäftigte zu schaffen, neben entsprechende Forderungen für andere Beschäftigtengruppen.

Bei den Unionsparteien und der FDP dominierte zunächst ein *neoklassischer Frame*: ein gesetzlicher Mindestlohn wurde als unzulässiger staatlicher Eingriff in das Marktgeschehen abgelehnt, der durch eine künstliche Erhöhung der Löhne zu Arbeitsplatzverlusten führe. Die Kehrtwende der CDU in der Mindestlohnpolitik beim Parteitag im November 2011 wurde durch die Lobbyarbeit der CDA vorbereitet und durch die positive Evaluation der Branchenmindestlöhne begünstigt, die das zentrale Argument des neoklassischen Frames (Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze) widerlegte. Auch im Parteitagsbeschluss der CDU und im Wahlprogramm der Unionsparteien wird Leiharbeit nun zum zentralen Thema, während Aussagen zur Lohngleichheit für Frauen weitgehend fehlen. Im Wahljahr 2013 forderten schließlich auch CDU/CSU und FDP eine gesetzliche Lohnuntergrenze.

Die Deutung des Mindestlohns als Strategie zur Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt wurde von den Unionsparteien und von der FDP nicht geteilt. Während dies bei der FDP mit der Schwäche der Frauenorganisation erklärt werden kann, zeigt sich für die Unionsparteien ein überraschender Befund: Obwohl die CDU mit der Frauen Union über eine starke innerparteiliche Frauenorganisation verfügt, fand der Arbeitnehmerflügel der Partei für seine Forderung nach einem Mindestlohn weder bei der Frauen Union noch beim von der CDU gestellten Frauen-Ministerium Unterstützung. Da die Erosion des Tarifsystems von diesen Akteurinnen nicht als Ursache des Gender Pay Gap diagnostiziert wurde, wurde der gesetzliche Mindestlohn auch nicht als Lösung angesehen. Trotz der viel diskutierten Moder-

nisierung der Familienpolitik der CDU blieb eine vergleichbare Modernisierung im Bereich der Gleichstellung am Arbeitsmarkt bislang auf Frauen in Führungspositionen beschränkt; erwerbstätige Frauen im Niedriglohnbereich wurden im Untersuchungszeitraum nicht als Zielgruppe konservativer Politik adressiert.

Somit trat nach anfänglichen Versuchen zur Politisierung der starken Niedriglohnbenachteiligung von Frauen ab 2010 mit der Leiharbeit eine männlich dominierte Zielgruppe für eine Politik in den Vordergrund, die vor allem Frauen nützt. Insofern ist die Mindestlohn-Debatte keineswegs ungeteilt als gleichstellungspolitischer Erfolg zu werten – vielmehr ist Rubery und Grimshaw (2009) zuzustimmen, dass die zunehmenden Auswirkungen der Deregulierung des Arbeitsmarktes für Männer die Verabschiedung des Mindestlohns befördert haben. Mithilfe der hier vorgenommenen Frame-Analyse lässt sich nachzeichnen, wie einzelne AkteurInnen im Verlaufe der Debatte ihre Position zum Mindestlohn neu justierten; der Befund einer geschlechterpolitischen Verschiebung der Mindestlohn-Debatte lässt sich dabei als strategischer Versuch interpretieren, Unterstützung für die Einführung eines Mindestlohns auch bei den bisherigen politischen Gegnern dieser Maßnahme zu gewinnen.

Literatur

- Benford, R. D. & Snow, D.A. (2000). Framing processes and social movements: an overview and assessment. *Annual Review of Sociology*, 26, 611–639. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.611>
- Bender, S., Boockmann, B., Dolton, P./Gürtzgen, N., & Möller, J. (Hrsg.). (2012). Themenheft: Mindestlöhne in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 45(3+4).
- Bosch, G., Weinkopf, C., & Kalina, T. (2009). *Mindestlöhne in Deutschland*. Bonn: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bosch, G. & Weinkopf, C. (2012). *Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen*. Bonn: Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bosch, G. & Weinkopf, C. (2013). Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. *WSI-Mitteilungen*, 66 (6), 393–404.
- Brenke, K. & Müller, K.-U. (2013). Gesetzlicher Mindestlohn – kein verteilungspolitisches Allheilmittel. *DIW Wochenbericht*, 39, 3–17.
- Brinkmann, U., Choi, H.-L., Detje, R., Dörre, K., Holst, H., Karakayali, S., & Schmalstieg, C. (2008). *Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Dingeldey, I. (2015). Institutionelle Dualisierung und Geschlecht. In Dingeldey, I., Holtrup, A., & Warssewa, G. (Hrsg.), *Wandel der Governance der Erwerbsarbeit* (S. 101–129). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-658-01238-0_5
- Dostal, J. M. (2012). The German Political Economy Between Deregulation and Re-regulation: Party Discourses on Minimum Wage Policies. *The Korean Journal of Policy Studies*, 27 (2), 91–120.
- Entman, R. M. (1993). Framing: toward clarification of a fractured paradigm. *Journal of Communication*, 41(4), 51–58. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.1993.tb01304.x>
- Grimshaw, D. & Rubery, J. (2011). The Distributive Functions of a Minimum Wage: First- and Second-Order Pay Equity Effects. In Grimshaw, D. (Hrsg.), *Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations* (S. 81–111). New York/London: Routledge.
- Haipeter, T. & Dörre, K. (2011). *Gewerkschaftliche Modernisierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93332-0>
- Henninger, A. & von Wahl, A. (2015). Drei Schritte vor und zwei zurück? Familien- und Gleichstellungspolitik 2009–2013. In Zohlnhöfer, R. & Saalfeld, T. (Hrsg.), *Politik im Schatten der Krise: Eine Bilanz der Regierung Merkel 2009–2013* (S. 451–468). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Marx Ferree, M. & McClurg Mueller, C. (2011). Feminism and the Women's Movement: A Global Perspective. In Snow, D./Soule, S./Kriesi, H. (Hrsg.), *The Blackwell Companion to Social Movements* (S. 608–640). Malden/Oxford/Victoria: Blackwell Publishing.
- Matthes, J. (2014). *Framing*. Baden-Baden: Nomos Verlag. <https://doi.org/10.5771/9783845260259>
- Meyer, B. (2016). Learning to Love the Government. Trade Unions and Late Adoption of the Minimum Wage. *World Politics* 68 (3), 538–575. <https://doi.org/10.1017/s0043887116000058>
- Morgan, K. (2013). Path Shifting of the Welfare State: Electoral Competition and the Expansion of Work-Family Policies in Western Europe. *World Politics* 65(1), 73–115. <https://doi.org/10.1017/S0043887112000251>
- Podann, A.-C. (2012). *Im Dienste des Arbeitsethos – hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften*. Opladen: Barbara Budrich Verlag.
- Rubery, J. & Grimshaw, D. (2009). Gender and the minimum wage. *Paper prepared for the ILO conference 'Regulating for Decent Work', July 2009, Geneva*. Abgerufen von www.ilo.int/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper33a.pdf
- Sauer, B. (2010). Framing and Gendering. In McBride, D./Mazur, A. (Hrsg.): *The Politics of State Feminism. Innovation in Comparative Research* (S. 193–216). Philadelphia: Temple University Press.
- Schmalz, S. & Dörre, K. (Hrsg.) (2013). *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt: Campus.
- Schmalz, S. & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens, *Industrielle Beziehungen* 21 (3), 271–237.
- Schroeder, W., Futh, S. K., & Schulze, M. (2016). Der Weg zur Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn: Gewerkschaftliche Deutungs- und Präferenzkonflikte. In Sack, D. & Strünck, C. (Hrsg.): *Verbände unter Druck: Protest, Opposition und Spaltung in Interessengruppen: Ausdruck neuer Konfliktlinien oder schwindender Integrationskräfte* (S. 135–154). Sonderheft der Zeitschrift für Politikwissenschaft, 26(2), 135–154. Baden-Baden. <https://doi.org/10.1007/s41358-016-0045-0>
- Snow, D. A. & Benford, R. D. (1988). Ideology, frame resonance and participant mobilization. *International Social Movement Research*, 1, 197–217.
- Statistisches Bundesamt (StatBA) (2012). *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Sterkel, G. (2006). Die Mindestlohn-Initiative. In Sterkel, G., Schulten, T., & Wiedemuth, J. (Hrsg.). *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien* (S. 20–32). Hamburg: VSA-Verlag.
- Sterkel, G. & Schulten, T., & Wiedemuth, J. (2006). Der Mindestlohn in der gewerkschaftlichen Debatte. Konzepte – Konflikte – Strategien. In Sterkel, G. & Schulten, T., & Wiedemuth, J. (Hrsg.): *Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien* (S. 265–283). Hamburg: VSA-Verlag.
- WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2016a). *Erwerbstätigkeit: Leiharbeit ist männlich dominiert – aber der Frauenanteil wächst*. Abgerufen von www.boeckler.de/53499.htm
- WSI 2016b. *Erwerbstätigkeit: Frauen arbeiten doppelt so häufig wie Männer ausschließlich im Minijob*. Abgerufen von www.boeckler.de/53504.htm
- Zohlnhöfer, R. & Engler, F. (2014). Politik nach Stimmungslage? Der Parteienwettbewerb und seine Implikationen in der 17. Wahlperiode. In: Zohlnhöfer, R./Saalfeld, T. (Hrsg.): *Politik im Schatten der Krise: Eine Bilanz der Regierung Merkel 2009–2013* (S. 137–167). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Anhang: Primärquellen

Presseberichterstattung

- Der Tagesspiegel, 22.04.2007: „Wir haben bald große Probleme“. Der CDU-Sozialpolitiker über Renten, Mindestlöhne und das Profil der Union.
- Die Welt, 24.11.10: EU-Grenzöffnung – Von der Leyen will Mindestlohn.

- Die Zeit, 11.02.2011: Nicht alles ist elend. Leiharbeit ist das neue Feindbild der politischen Linken. Dabei hat sie Hunderttausenden Arbeitslosen erst einmal geholfen.
- Die Zeit, 7.11.2011: Der Mindestlohn-Flüsterer. Jahrelang kämpfte er für seine Idee, nun ist er fast am Ziel: Wie der Sozialpolitiker Karl-Josef Laumann seiner CDU den Mindestlohn beibrachte.
- Die Zeit, 20.9.2006: Sommer: Mindestlöhne notwendig, wenn Tariflöhne nicht greifen.
- Die Zeit, 27.02.2011: Mindestlohn für Zeitarbeit kommt.
- Süddeutsche Zeitung, 30.10.2011: CDU und der Mindestlohn: Merkel wagt den nächsten Tabubruch.

Dokumente aus dem Politikprozess

- ASF (Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen) (2006). Frauen verdienen mehr! 17. Ordentliche Bundeskonferenz, 22.–24.09.2006. Berlin, 21–24.
- ASF (2008). Ordentliche Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF), 13.–15.6.2008, Kassel, Beschluss Nr. A1: Aktionsplan „Gleichstellung jetzt!“ Frauenpolitische Anforderungen an das SPD-Regierungsprogramm.
- ASF (2012). 20. Ordentliche Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen (ASF). 19.–21.05.2012, Berlin.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) (2008). Mindestlohn macht arbeitslos. 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn. Berlin.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2014a). „Versprochen, gehalten: Der Mindestlohn kommt.“ Presseerklärung von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles, 03.07.2014. Abgerufen von www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/DE/Service/Meldungen/2014/2014-07-03-meldung-ml-in-bundestag-beschlossen.html
- BMAS (2014b). Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und nach dem Tarifvertragsgesetz. Stand: 1. September 2014. Berlin.
- BT-Drs. (Drucksache des Deutschen Bundestages) 16/398 (2006). Mindestlohnregelung einführen Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus u.a. und der Fraktion DIE LINKE vom 18.01.2006. Berlin.
- BT-Drs. 16/656 (2006). Mindestarbeitsbedingungen mit regional und branchenspezifisch differenzierten Mindestlohnregelungen sichern. Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer u.a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 14.2.2006. Berlin.
- BT-Drs. 16/1878 (2006). Für einen sozial gerechten Mindestlohn in Deutschland. Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus u.a. und der Fraktion DIE LINKE. vom 20.06.2006. Berlin.
- BT-Drs. 16/2978 (2006). Arbeit in Armut verhindern. Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer u.a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 18.10.2006. Berlin.
- BT-Drs. 16/4845 (2007). Deutschland braucht Mindestlöhne. Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus u.a. und der Fraktion DIE LINKE vom 27.03.2007. Berlin.
- BT-Drs. 16/5102 (2007). Schnell handeln für eine umfassende Mindestlohnregelung Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer u.a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 25.4.2007. Berlin.
- BT-Drs. 16/7751 (2008). Gegen Armut trotz Arbeit – Strategie zur Stärkung geringer Einkommen. Antrag der Abgeordneten Brigitte Pothmer u.a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 16.01.2008. Berlin.
- BT-Drs. 16/12265 (2009). Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (13. Ausschuss) vom 17.03.2009. Berlin.
- BT-Drs. 17/890 (2010). Niedriglöhne bekämpfen – Gesetzlichen Mindestlohn einführen. Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE vom 02.03.2010. Berlin.
- BT-Drs. 17/1408 (2010). Gesetzlichen Mindestlohn einführen – Armutslöhne verhindern. Antrag der Abgeordneten Anette Kramme u.a. und der Fraktion der SPD vom 20.4.2010. Berlin.
- BT-Drs. 17/4038 (2010). Gute Arbeit in Europa stärken – Den gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland am 1. Mai 2011 einführen Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE vom 01.12. 2010. Berlin.
- BT-Drs. 17/4435 (2011). Entwurf eines Gesetzes für die Einführung flächendeckender Mindestlöhne im Vorfeld der Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Mindestlohngesetz). Gesetzentwurf der

- Abgeordneten Brigitte Pothmer u.a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 19.01.2011. Berlin.
- BT-Drs. 17/8026 (2011). Mehrheitswillen respektieren – Gesetzlicher Mindestlohn jetzt. Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE vom 30.11.2011. Berlin.
- BT-Drs. 17/13551 (2013). 10 Euro Mindestlohn jetzt. Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE vom 15.05.2013. Berlin.
- Bundesfrauenrat (2006). Die Zukunft der sozialen Sicherungssysteme. Beschluss des 2. Ordentlichen Bundesfrauenrats von Bündnis 90/Die Grünen. Berlin, 28.–29.10.2006;
- Bundesfrauenrat (2007). Zukunft der sozialen Sicherung – Anforderungen an eine gleichstellungsorientierte Sozialpolitik. Beschluss des 2. Ordentlichen Bundesfrauenrats von Bündnis 90/Die Grünen. Berlin, 27.–28.10.2007
- Bundesfrauenrat (2009). Gleichstellung in der Wirtschaftskrise. Beschluss des Bundesfrauenrats von Bündnis 90/Die Grünen. Berlin, 25.04.2009.
- Bündnis 90/Die Grünen (2002). Grün wirkt! Unser Wahlprogramm 2002–2006. Beschlossen auf der Bundesdelegiertenkonferenz von BUNDNIS 90/DIE GRÜNEN am 4.–5. Mai 2002, Wiesbaden.
- Bündnis 90/Die Grünen (2005). Eines für alle! Das grüne Wahlprogramm 2005. Bundestagswahlprogramm, verabschiedet auf der Bundesdelegiertenkonferenz vom 9.10.7.2005, Berlin.
- Bündnis 90/Die Grünen (2006). Mindestlohnregelungen jetzt einführen! Beschluss der 26. Ordentliche Bundesdelegiertenkonferenz Bündnis 90/Die Grünen, Köln, 1.–3.12.2006.
- Bündnis 90/Die Grünen (2009). Der grüne neue Gesellschaftsvertrag. Klima – Arbeit – Gerechtigkeit – Freiheit. Bundestagswahlprogramm, verabschiedet auf der Bundesdelegiertenkonferenz vom 8.–10.5.2009, Berlin.
- Bündnis 90/Die Grünen (2013). Zeit für den grünen Wandel. Bundestagswahl-Programm von Bündnis 90/Die Grünen, beschlossen auf der Bundesdelegiertenkonferenz vom 26.–28. April 2013 in Berlin.
- CDA (Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft) (2007). CDU-Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter gegen Armutslöhne: „Anständiger Lohn für anständige Arbeit“. In: oben ohne. Mitgliederzeitung der CDA Saar.
- CDA(2008). Grundsatzpapier „Menschen.würdig.Arbeiten“. www.cda-bund.de/uploads/media/080304-mwa.pdf (letzter Zugriff: 22.04.16)
- CDU (2011). 24. Parteitag der CDU Deutschlands. Sammlung der Anträge und Empfehlungen der Antragskommission. Leipzig, 13.–15.11.2011.
- CDU/CSU (2002). Leistung und Sicherheit. Zeit für Taten. Regierungsprogramm 2002/2006. Mai 2002. Berlin.
- CDU/CSU (2005). Deutschlands Chancen nutzen. Wachstum. Arbeit. Sicherheit. Regierungsprogramm 2005–2009. Berlin.
- CDU/CSU (2009). Wir haben die Kraft. Gemeinsam für unser Land. 2009–2013. Berlin.
- CDU/CSU (2013). Gemeinsam erfolgreich für Deutschland. Regierungsprogramm 2013–2017. Berlin.
- Deutscher Frauenrat (o.J.). Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: viel Kritik, verhaltenes Lob. Abgerufen von www.frauenrat.de/no_cache/deutsch/infopool/nachrichten/informationdetail/article/erster-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-viel-kritik-verhaltenes-lob.html
- Deutscher Frauenrat (2006). Beschlüsse 2006. Auswahl Arbeitswelt / Struktur- und Wirtschaftspolitik, Berlin. Abgerufen von www.frauenrat.de/fileadmin/Website_Archiv/files/press/227_144242121_9999/AuswahlBeschluesse2006.pdf
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2002). Protokoll zum 17. ordentlichen Bundeskongress. 27.–31. Mai 2002. Berlin.
- DGB (2005). Entsendegesetz nur erster Schritt. In: einblick, 08/2005.
- DGB (2006a). Geschäftsbericht 2002–2005. Berlin.
- DGB (2006b). Beschlossene Anträge. Teil I: Initiativanträge. 18. Ordentlicher DGB-Bundeskongress, Berlin.
- DGB Bundesvorstand (2010). Leiharbeit in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme nach der Deregulierung. Berlin, 05.07.2010.

- DGB (o.J.a). Schwerpunkt Mindestlohn: Kampagnenrückblick. Abgerufen von www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/kampagne/rueckblick
- DGB (o.J.b). 10 Argumente für den Mindestlohn. Abgerufen von www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/argumente. DIE LINKE (2009). Konsequent sozial. Für Demokratie und Frieden. Bundestagswahlprogramm der Partei DIE LINKE. Beschluss des Bundestags-Wahlparteitags in Berlin, 20.–21.06.2009.
- DIE LINKE (2013). 100% sozial. Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2013, beschlossen auf dem Bundeswahlparteitag, Dresden, 14.–16.06.2013.
- DIE LINKE im Bundestag (2011). Tatort Niedriglohn. Erfolge, Probleme und Perspektiven im Kampf für den Mindestlohn. Berlin.
- FDP (2002). Bürgerprogramm 2002. Programm der FDP zur Bundestagswahl 2002, beschlossen auf dem 53. ordentlichen Bundesparteitag, vom 10.–12.5.2002, Mannheim.
- FDP (2005). Arbeit hat Vorfahrt. Deutschlandprogramm 2009. (o.O.)
- FDP (2012). Fragen und Antworten zum gesetzlichen Mindestlohn (Flyer, April 2012).
- FDP (2013). Bürgerprogramm 2013. Programm der Freien Demokratischen Partei zur Bundestagswahl 2013, beschlossen auf dem Bundesparteitag vom 4.–5.5.2013, Nürnberg.
- Frauen Union (2008). Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Positionspapier der Frauen Union der CDU Deutschlands, 07.06.2008 (www.frauenunion.de/images/stories/docs/arbeitsmarktpapier.pdf, letzter Zugriff: 22.04.16).
- Frauen Union (2010). Gleichberechtigung beim Entgelt und in Führungspositionen. Beschluss des Bundesvorstandes der Frauen Union der CDU Deutschlands vom 06.03.2010. (http://fu-nrw.de/files/beschluss_f_hrungspositionen_3-2010.pdf, letzter Zugriff: 22.04.16).
- Frauen Union (2011). Frauen schaffen Perspektiven. Beschluss des 29. Bundesdelegiertentages der Frauen Union der CDU Deutschlands, 22./23.10.2011, Wiesbaden. Abgerufen von www.frauenunion.de/images/stories/docs/Beschluss_Frauen_schaffen_Perspektiven.pdf
- Gleichstellungsbericht (2011). Deutscher Bundestag: Erster Gleichstellungsbericht – Neue Wege-Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. BT-Drs. 17/6240, 16.06.2011.
- IGM (Industriegewerkschaft Metall) (2008). Dialog mit der SPD: Gemeinsam mit für den Mindestlohn. In: direkt – der Info-Dienst der IG Metall, 16.01.2008.
- Linkspartei.PDS (2005). Für eine neue soziale Idee. Wahlprogramm zu den Bundestagswahlen 2005. Beschluss der 2. Tagung des 9. Parteitages Berlin, 27.03.2005.
- MiLoG (2014). Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I: 1348).
- NGG/ver.di (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten/Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft) (o.J.): Initiative Mindestlohn: Kampagnenrückblick. Abgerufen von <http://www.initiative-mindestlohn.de/unser-einsatz/geschichte-der-kampagne/>.
- PDS (2002). Es geht auch anders: Nur Gerechtigkeit sichert Zukunft! Programm der PDS zur Bundestagswahl 2002. Beschluss der 3. Tagung des 7. Parteitages der PDS Rostock, 17.03.2002.
- SPD (2002). Erneuerung und Zusammenhalt: Regierungsprogramm 2002–2006. Berlin.
- SPD (2005a). Vertrauen in Deutschland. Das Wahlmanifest der SPD. 04. Juli 2005. Berlin.
- SPD (2005b). Protokoll Bundesparteitag Karlsruhe. 16.–18. November 2005. Abgerufen von www3.spd.de/linkableblob/86462/data/2009_bpt_karlsruhe_protokoll.pdf
- SPD (2009). Sozial und demokratisch. Anpacken. Für Deutschland. Das Regierungsprogramm der SPD. Berlin.
- SPD (2013). Das wir entscheidet. Regierungsprogramm 2013–2017. Berlin.

*Julia Gruhlich**

Wer steuert Diversity Management? – Die Akteure im organisationalen Umsetzungsprozess von Gender Diversity am Beispiel eines transnationalen Unternehmens**

Zusammenfassung

Im Gegensatz zu Ansätzen, die Diversity Management als eine Win-Win-Situation für alle betrieblichen Akteure beschreiben, wird mit Bezug auf eine empirische Studie in einem transnationalen Konzern und basierend auf Bourdieus Feld-Habitus-Theorie im Artikel argumentiert, dass die Umsetzung von Diversity Management stark feld- und akteursgebunden ist und damit vor allem der Stärkung von einzelnen Interessen dient. So wird Diversity Management vornehmlich im Management implementiert und richtet sich vorwiegend an weibliche Fach- und Führungskräfte in den Stammländern des transnationalen Unternehmens, während weitere zentrale betriebliche Akteure und Akteursgruppen wie z.B. Gewerkschaften, Betriebsräte und AGG-Beschwerdestellen kaum bis gar nicht in die Aushandlungsprozesse involviert sind. Diese einseitige Ausrichtung und Umsetzung zu überwinden, ist voraussetzungsreich und stößt auf organisationale wie kollektive und individuelle Hindernisse.

Who Manages Diversity Management? – The Organizational Implementation Process of Gender Diversity in a Transnational Enterprise

Abstract

The article takes a critical view of Diversity Management and by doing so, takes distance from approaches that euphemistically call Diversity Management a win-win-situation for all actors at the workplace. Based on Pierre Bourdieu's field-habitus-theory and data from an empirical study which was conducted in a transnational enterprise it becomes apparent that the implementation of diversity management is bound to certain actors and fields and serves individual interest. Diversity Management is implemented first and foremost on the management level and addresses primarily female professional and managerial staff in the 'home countries' of the enterprises. Other key actors such as trade unions, works councils or AGG-complaints committees barely are consulted or engaged. Overcoming this unilateral

* Dr. Julia Gruhlich, Jg. 1982, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie an der Georg-August-Universität Göttingen, Platz der Göttinger Sieben 3, D-37073 Göttingen.
E-Mail: Julia.Gruhlich@uni-goettingen.de

** Artikel eingegangen: 30.4.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 10.01.2017.

orientation and implementation process entails a process that is ridden with prerequisites and encounters organisational, individual and collective obstacles.

Key words: Diversity Management, Organisation, Gender, Transnationalisation, Transnational Companies, Bourdieu

1. Einleitung

Die Diskussion um Diversity Management (DiM) boomt – nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im öffentlichen Sektor findet das seit den 1990er Jahren aus den USA kommende personalpolitische Instrument in Deutschland zunehmend Verbreitung und wird in den USA und Europa als neue Form der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategie diskutiert (zur Übersicht Krell, 2014). Die Europäische Kommission ist bestrebt, die Umsetzung von DiM durch die Einrichtung der Internetplattform „Charta der Vielfalt“ voranzutreiben. Mit dieser soll der EU-weite Austausch zwischen Organisationen gefördert werden, die Vielfalt befürworten und an Maßnahmen interessiert sind, die Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz unterstützen und gegen Diskriminierung auf Basis von ethnischer Herkunft, sexueller Ausrichtung, Geschlecht, Alter, einer Behinderung oder der Religion vorgehen (vgl. Europäische Kommission, 2016). Seit 2006 haben sich mehr als 2000 Organisationen des privaten wie öffentlichen Sektors in Deutschland zur „Charta der Vielfalt“ bekannt. Selbst formuliertes Ziel der beteiligten Organisationen ist es, als Vorbild zu fungieren und für vorurteilsfreie Arbeitsumfelder bekannt zu werden. Europaweit waren es im Jahr 2014 über 7.000 Organisationen, die sich Diversity gegenüber – zumindest nach außen – aufgeschlossen zeigen und dadurch signalisieren, dass sie gegen Ungleichheiten und Diskriminierungen vorgehen wollen – ohne, dass damit auch die tatsächliche Ausgestaltung und Umsetzung erfasst wäre. Der Trend zu DiM scheint sich fortzusetzen (Köppel, 2010) – zumindest bei international tätigen Großunternehmen mit Stammsitz in den USA und Europa (Vedder, 2009, S. 122).

Wenig ist bislang über den Umsetzungsprozess von DiM in privatwirtschaftlichen Unternehmen in Europa und vor allem in Deutschland bekannt (vgl. Schiederig, 2013; Tatli, Vassilopoulou, Al Ariss, & Özbilgin 2012; Losert, 2009; Lederle, 2007; Frohnen, 2005). Die Verbreitung von DiM wird in den wenig vorhandenen Studien meist einseitig mit Bezug auf neo-institutionalistische Ansätze analysiert und damit davon ausgegangen, dass Unternehmensleitungen sich an den als vorbildlich, rational und effektiv geltenden Normen, Erwartungen und Leitbildern der institutionellen Umwelt und dem Verhalten anderer Unternehmensleitungen orientieren. Es komme demnach in Organisationen also schlicht zu Nachahmungseffekten, um – zumindest der Fassade nach – gegenüber der Umwelt als effizient, rational etc. zu gelten und sich auf diese Weise, Legitimität zu verschaffen. Ausgelassen wird aus dieser theoretischen Perspektive, dass die Institutionalisierung von Managementkonzepten immer auch das Resultat innerbetrieblicher Aushandlungsprozesse ist (vgl. Hofbauer, Striedinger, Kreissl, & Sauer 2015; Riegraf, 2013; Süß, 2009). Dies gilt insbesondere für DiM, da es ein in sich unspezifisches Konzept ist, das in der Praxis definiert und konkretisiert werden kann und muss (vgl. Krell, 2014). Entsprechend werden je nach gesellschaftlichem Kontext, der vorhandenen Unternehmenskultur, den Machtkonstellationen sowie den damit verbundenen Ressourcen und Zielgruppen unterschiedliche Ungleichheitsdimensionen und Diskriminierungstatbestände hervorgehoben. Zu den typischen, weil weit verbreiteten Di-

versitätsdimensionen gehören Ethnizität (im US-amerikanischen Raum *race*), Nationalität, Klasse, Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, geistige und körperliche Gesundheit und sexuelle Orientierung (ebd., S. 334). Wonach es sich richtet, dass sich bestimmte Diversitätsdimensionen durchsetzen, ist bislang wenig erforscht. Unklar ist auch, wer in den jeweiligen Organisationen die tragenden betrieblichen Akteure in diesem Veränderungsprozess sind.

In der Literatur zu DiM, die sich größtenteils an die betriebliche Praxis richtet (vgl. Hansen, 2014), wird die Verantwortlichkeit für das personalpolitische Konzept DiM im Sinne eines normativen Sollens relativ eindeutig im Bereich des Personalwesens angesiedelt. Als „personalwirtschaftliche und organisationale Orientierung des Managementhandelns“ (Bruchhagen & Koall, 2004, S. 4; vgl. Stuber, 2004) zählen zu den für die Umsetzung relevanten Akteuren neben dem Personalwesen vor allem das Management, während bereits die Ebene der Beschäftigten, deren unterschiedliche Ressourcen es laut DiM zu nutzen und im Sinne der Unternehmensziele zu steuern gilt, hier weniger Raum einnehmen. Dies bedeutet, dass besonders Führungskräfte, also eine sehr machtvolle betriebliche Akteursgruppe die Ausgestaltung von Diversity und damit auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten entlang eigener Interessen „beeinflusst, organisiert und kontrolliert“ (Vedder, 2005, S. 37). Wenn DiM tatsächlich in dieser Weise implementiert würde, wirft dies notwendigerweise die Frage auf, wie die Beschäftigten und ihre betrieblichen und außerbetrieblichen Interessensvertretungen in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einbezogen werden bzw. Einfluss auf die Gestaltung von DiM nehmen. Im anglo-amerikanischen Raum nehmen einige Studien die Rolle der Gewerkschaften bei der Implementierung von DiM in den Blick. Diese Analysen fokussieren vor dem Hintergrund unterschiedlicher politischer und institutioneller Rahmenbedingungen jedoch meist auf die Diskurse zu DiM (Stringfellow, 2012; Green & Kirton, 2009; Boxenbaum, 2006; Greene, Kirton, & Wrench 2005; Kamp & Hagedorn-Rasmussen, 2004; Wrench, 2004). Folgt man einer gängigen organisationstheoretischen Unterscheidung in *talk*, verstanden als offizielle, zur Schau gestellte Wirklichkeit, und *action*, verstanden als praktizierte Wirklichkeit (vgl. Brunsson, 2003/1989), lassen sich nur wenige Studien finden, die sich der Ebene der Aktivitäten in transnationalen Unternehmen widmen (eine Ausnahme bilden die Studien von Özbilgin & Tatli, 2008, 2009).

Ob die konkrete Umsetzung von DiM ein Resultat des innerorganisatorischen Machtgefüges ist, ob durch DiM eine Verschiebung im organisationalen Machtgefüge erreicht wird oder im Gegenteil bisherige Machtkonstellationen gestützt werden (Krell 1996, S. 347), hängt, folgt man mikropolitischen und handlungstheoretischen Ansätzen (Riegraf, 1996), entscheidend von den an der Umsetzung beteiligten Akteuren und Akteursgruppen und den Kommunikations- und Aushandlungsprozessen innerhalb der Organisationen ab. Die Ausgangsfrage des vorliegenden Beitrags lautet daher: Wer ist in die Ausgestaltung von DiM involviert und welche Interessen und Handlungsstrategien verfolgen die an der Umsetzung von DiM beteiligten Akteure und Akteursgruppen? Die Ausgangsthese ist, dass die symbolische Macht von DiM auch innerorganisational als Motor zu Veränderung genutzt werden kann – allerdings nur von jenen sozialen Akteuren und Akteursgruppen, die die betriebswirtschaftliche Auslegung des Konzepts aufgreifen und es aufgrund ihrer bereits einigermaßen etablierten, aber zugleich immer noch randständigen sozialen Positionen für ihre Zwecke definieren und einsetzen können.

In einem ersten Schritt werden die theoretischen Grundlagen und in einem zweiten Schritt die empirischen Eckdaten der Fallstudie präsentiert. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus

der Fallstudie werden in den anschließenden Schritten die tatsächlichen Handlungsspielräume der jeweiligen Akteure (dazu gehören Führungskräfte, Personalwesen, Betriebsrat, AGG-Beauftragte) im untersuchten Unternehmen analysiert. In der abschließenden Zusammenfassung werden die Erkenntnisse auf die emphatisch bis skeptisch geführte Diskussion zu DiM im Kontext industrieller Beziehungen bezogen.

2. Organisationale Aushandlungs- und Veränderungsprozesse aus Sicht Bourdieus

Der theoretische Analyserahmen wird mit Bezug auf Pierre Bourdieus Feld-Habitus-Theorie entwickelt (vgl. Bourdieu & Wacquant 1996, S. 133), mit der – ähnlich wie mit mikropolitischen Ansätzen – davon ausgegangen werden kann, dass die innerbetrieblichen Akteure und Akteursgruppen je nach ihrer sozialen bzw. betrieblichen Position innerhalb des sozialen Feldes unterschiedlich an DiM interessiert sind, unterschiedlich Zugang haben und unterschiedlich an der Ausgestaltung beteiligt sind.

Das soziale Feld, in diesem Fall das innere Sozialgefüge des Unternehmens, ist nach Bourdieu einem Spielfeld vergleichbar, in welchem die Akteure in Konkurrenz zueinander stehen und ihre Einsätze setzen, um ihre Position innerhalb des Feldes zu verbessern. Die Position, die die Akteure im sozialen Feld einnehmen, hängt ganz entscheidend von ihrer Kapitalausstattung ab: Der Besitz von Ressourcen bzw. Kapitalien bedeutet nicht nur über eine bestimmte Menge an ökonomischen, kulturellen, sozialen und symbolischen Kapital zu verfügen, sondern auch Einfluss auf die Mechanismen nehmen zu können, die darüber entscheiden, welche Kapitalien in dem jeweiligen Feld anerkannt und legitim sind und wie die Verteilung der Kapitalformen zwischen den konkurrierenden Akteuren und Akteursgruppen erfolgt. Zwei Alternativen sind ihnen zur Positionsverbesserung gegeben: Entweder setzen sie die ihnen zur Verfügung stehenden und im Feld relevanten Ressourcen bzw. Kapitalien, wie das kulturelle Kapital (fachliche und außerfachliche Qualifikationen, Wissen und Kompetenz, Zugang zu Informationen, Titel, Auszeichnungen etc.), das soziale Kapital (soziale Kontakte und Gruppenzugehörigkeit) und das symbolische Kapital (Ruf, Autorität und Status) ein (Bourdieu, 1998, S. 151; Hofbauer, 1992, S. 39) oder aber sie arbeiten darauf hin, die „immanenten Regeln des Spiels ganz oder teilweise zu verändern“, indem sie beispielsweise die Kapitalsorte der Gegner_innen entwerten und die ihnen zur Verfügung stehenden Kapitalsorten aufwerten (Bourdieu & Wacquant, 1996, S. 129). Bourdieu betrachtet soziale Felder als Netz an Relationen mehr oder weniger machtvoller Akteure und Akteursgruppen. Davon unterscheidet er das sogenannte „Feld der Macht“, das ebenfalls aus Machtbeziehungen besteht und immer dort entsteht, wo über die Machtstrukturen eines Feldes verhandelt wird (vgl. Barlösius, 2006, S. 114ff.). Die Akteure im Feld der Macht verfügen über die nötige Kapitalausstattung, um gestaltenden Einfluss auf die Strukturen eines Feldes (wie die Relevanz der Kapitalien und ihre Verteilung) zu nehmen.

Bourdies Theorie bietet den großen Vorteil, neben dem unmittelbaren betrieblichen Feld auch den weiteren gesellschaftlichen Kontext (die Ökonomie, die politische Sphäre etc.) und weitere betriebliche Akteure berücksichtigen zu können, die nicht unmittelbar Mitglieder der Organisation sind (Emirbayer & Johnson, 2008, S. 2f.). Zu diesen Akteuren gehören u.a. Netzwerke und Interessensorganisationen, wie Branchenverbände, Gewerkschaften, Lobbyorganisationen, informelle Netzwerke und Institutionen sowie – wenn auch indirekt wirk-

sam – der Arbeitsmarkt (vgl. Funder & Sproll, 2012, S. 58). Innerhalb wie zwischen diesen Akteursgruppen finden soziale Kämpfe um Macht und Deutungshoheit bzw. Legitimation statt (vgl. Hofbauer et al., 2015, S. 140). Mit Bourdieu lässt sich die Frage formulieren, wie die betriebliche Umsetzung von DiM durch die Machtstrukturen der Organisation und die Spielstrategien der feldspezifischen Akteure erklärt werden kann, die an ihrer Einflussnahme auf die Organisation und ihrer Positionsverbesserung interessiert sind.

3. Betriebsfallstudie zur Handlungspraxis und Implementierung von Diversity Management

Die empirische Basis der vorliegenden Überlegungen bildet eine Betriebsfallstudie¹ in der in Deutschland gelegenen Zentrale eines deutschen Familienunternehmens in der Automobilzuliefererbranche (Gruhlich, 2016a). Das analysierte Unternehmen ist typisch für die Branche und die Organisationsform: Zum einen gilt die Automobilindustrie als klassisch männliche Arbeitsdomäne und dies drückt sich im konkreten Fall in Zahlen aus: Weltweit liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter an der Gesamtbelegschaft im Unternehmen bei ca. 11,3 Prozent, deutschlandweit lediglich bei ca. 8,9 Prozent. Damit liegt das Unternehmen deutlich unter dem Durchschnittswert von – ebenfalls niedrigen – 14 Prozent weiblicher Beschäftigter im Jahr 2008 in der Automobilbranche (Kopel & Weber, 2010, S. 3 und www.genderdax.de). Zum anderen hat das Unternehmen die für die Automobilbranche charakteristische Internationalisierung stark vorangetrieben und auch seine Organisationsstrukturen entsprechend transnationalisiert (zum Transnationalisierungsprozess der Automobilindustrie Pries, 1999). Im Forschungszeitraum sind fast eine Viertelmillion Mitarbeiter_innen an 170 Standorten in 38 Ländern für das Unternehmen tätig. Als international operierendes Unternehmen agiert es also zugleich global als auch lokal und bewegt sich damit in dem für transnationale Unternehmen typischen Spannungsverhältnis von Globalisierungs- und Lokalisierungsanforderungen.

1 Bestandteil der zwischen September 2010 und Januar 2011 durchgeführten Fallstudie ist erstens eine umfassende Dokumentenanalyse. Dazu gehörten Organisationsdokumente (Organigramm, Arbeitsplatzbeschreibungen/ Stellenbeschreibungen, Dienstvereinbarungen zu Arbeitszeit etc.), erste gleichstellungspolitische Maßnahmen (z.B. Mentoring, Kindertagesstätte, Konzeptionen zu Diversity Management) und Statistiken (z.B. Informationen zur durchschnittlichen Zahl der Beschäftigten, horizontale und vertikale Geschlechterverteilung auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen, durchschnittliche Bezahlung). Zweitens wurden 30 leitfadengestützte Informations- und Expert_innengespräche mit Personalern_innen, Führungskräften und Mitarbeiter_innen geführt, um die objektiven Relationen der sozialen Positionen der Akteure im Unternehmen (Konstellationen von Positionen, relevante Ressourcen und ihre Verteilung usw.) zu rekonstruieren. Kriterien für die Auswahl der Gesprächspartner_innen waren dabei in erster Linie ihre Funktionen im Hinblick auf Personalpolitik und Gleichstellungsmaßnahmen (Personalwesen, einzelne Mitarbeiter_innen, die sich gleichstellungspolitisch hervorgetan haben, Frauenbeauftragte im Betriebsrat und AGG-Beauftragte) sowie ihre formal gegebene Entscheidungs- und Gestaltungsmacht (Führungskräfte). Zusätzlich wurden weitere, berufsbiographische Interviews mit Mitarbeiter_innen und Führungskräften geführt, um Einblicke in die Karrierepfade im transnationalen Unternehmen zu erhalten (vgl. dazu ausführlich Gruhlich, 2016a & 2016b). Im Sinne Bourdieus wurden in der Auswertung, die mit der Dokumentarischen Methode (Bohnsack, 2003) erfolgte, die objektiven Relationen der sozialen Positionen und die an sie gebundenen Handlungsspielräume, Macht- und Entscheidungsmittel bzw., wie Bourdieu es nennt, „Trümpfe“ rekonstruiert. Diese setzen den strukturellen Rahmen für die praktischen Handlungsstrategien und alltäglichen Wahrnehmungsmuster der Akteure und beeinflussen damit die Gestaltung von Diversity Management.

3.1 Deutungshoheit weiblicher Führungskräfte: DiM als Frauenförderung

Zum Forschungszeitraum positioniert sich das Unternehmen nach außen nicht zu Diversity, diskutierte eine mögliche Umsetzung des Konzepts jedoch innerbetrieblich. Entsprechend findet sich (noch) keine eigens für den Umsetzungsprozess von DiM geschaffene Diversity-Verantwortliche oder ganze Diversity-Abteilungen, wie es aus anderen Unternehmen bekannt ist (vgl. Özbilgin & Tatli, S. 2008). Angestoßen wird die Auseinandersetzung mit DiM im Personalwesen und zwar vor allem durch die wenigen weiblichen Führungskräfte, die in dem männlich dominierten Unternehmen nach wie vor eine Minderheit bilden. Zur Erklärung dafür, dass es vor allem die Personalerinnen sind, die sich für DiM stark machen, kann Bourdieus Feld-Habitus-Konzept fruchtbar gemacht werden: Demnach gibt es zwischen dem (androzentrischem) Feld und den (weiblich verorteten) Habitusformen der Akteurinnen einen Bruch. Wenn die alten habituellen Muster der Wahrnehmung nicht (mehr) passen, setzt das Wundern, das Infragestellen ein und eröffnet damit zugleich die Möglichkeiten für ein Anders-Handeln. Die weiblichen Führungskräfte erfahren in dem männlich geprägten Unternehmen in zweierlei Hinsicht einen habituellen Bruch, der dazu führt, dass sie eher geneigt sind, das für die Mehrheit der Beschäftigten „fraglose Gegebene“ (Schütz 1974/1932, S. 99) in Frage zu stellen und DiM als Instrument des betrieblichen Wandels zu nutzen:

Erstens machen sie die Erfahrung des ‚Anderssein‘ im Unternehmen, da das männlich konnotierte Feld einen männlichen Körper erwartet, der mit ihrer *Hexis* als Frau, d.h. ihren einverlebten und relativ dauerhaften weiblichen Dispositionen nicht in Einklang zu bringen ist. Die an ein spezifisches körperliches Auftreten gebundene Männlichkeit gilt in dem Automobilzulieferunternehmen als Norm und wird positiv mit Professionalität assoziiert (vgl. auch Wagels, 2013). Anzügliche Witze, sexistische Herabwürdigungen, Bemerkungen zur Kleidung, die als entweder ‚zu weiblich‘ oder ‚zu männlich‘ markiert wird, bis hin zur Infragestellung der persönlichen oder fachlichen Eignung tragen dazu bei, das ‚weibliche Andere‘ zu konstruieren und sie von der breiten Masse abzuheben. Aus dieser persönlichen Erfahrung als ‚Frau‘ (und nicht nur oder primär als Fachkraft, Managerin) wahrgenommen zu werden und der daraus resultierenden Sichtbarkeit ziehen diese Führungskräfte jedoch auch Stärke. Sie lernen reflexiv mit dem eigenen Geschlecht umzugehen und setzen sich zum Ziel, zu beweisen, dass, so äußert es eine der befragten weiblichen Führungskräfte, „die Vorurteile, die gegenüber einer Frau bestehen, nicht stimmen“. Dabei solidarisieren sie sich, so diese Interviewte, auch mit anderen Frauen: „Natürlich lebe ich ja etwas dadurch vor, dass ich als Frau in der Organisation und natürlich mit den Frauen in der Organisation auch zeige, dass das Blödsinn ist.“ Verbindend wirkt dabei die eigene ‚Betroffenheit‘. Ihr Engagement geht jedoch über das Selbstverständnis eines Vorbilds hinaus und bezieht sich auch auf gemeinsame Initiativen. Zu diesen Initiativen gehören die Gründung eines Betriebskindergartens, ein Mentoring-Programm für Frauen und auch die Diskussionen um die Gründung einer Diversity-Arbeitsgruppe.

Zweitens wurden alle weiblichen Führungskräfte der höheren Ebenen extern rekrutiert, was sich unter anderem auch mit den gläsernen Wänden im Unternehmen erklären lässt, die Frauen am innerbetrieblichen Aufstieg – im Sinne einer klassischen Kaminkarriere – hindern. Sozialisiert in einem anderen Unternehmen bringen sie Denk- und Wahrnehmungsmuster mit, die sich nicht mehr passgenau in die strukturellen und kulturellen Bedingungen des neuen Unternehmens fügen. Auch besitzen sie bereits Vorwissen zu DiM aus anderen Firmen oder haben bereits Erfahrungen mit anderen Organisationskulturen und -strukturen

gesammelt. Eine Führungskraft äußert im Hinblick auf alternative Arbeitszeitmodelle, dass sie das aus einem schwedischen Unternehmen, bei dem sie zuvor gearbeitet hatte, „halt ganz ganz anders“ kenne und entsprechend andere Normvorstellungen verinnerlicht hat. So ruft es bei ihr Verwunderung hervor, dass ihre Kollegen sich nicht zugunsten familiärer Pflichten aus der Arbeit zurückziehen (z.B. früher gehen, um Kinder zu betreuen, in Teilzeit gehen etc.). Mit anderen Worten: Gerade aus ihrer betrieblichen Sozialisation in unterschiedlichen Feldern gewinnen sie an Kapital (vor allem in Form von Wissen und Fähigkeiten) und damit an Einflussmöglichkeit. In diesem Sinne erweisen sich die weniger bruchlosen Karrierewege der weiblichen Führungskräfte als Ressource und nicht, wie sonst häufig problematisiert, als ungünstige Abweichung von der Norm der Kaminkarriere, die frei von Unterbrechungen innerhalb einer Abteilung oder eines Unternehmens erfolgt.

Obgleich diese ‚Besonderung‘ viele der weiblichen Beschäftigten erfahren, sind es vor allem die Führungskräfte unter ihnen, die an der Diskussion um DiM beteiligt sind. Die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten verfügt kaum, so ließe sich die Situation erklären, über ausreichend Handlungs- und Gestaltungsmacht, um einen gesamtbetrieblichen Veränderungsprozess, wie ihn DiM vorsieht, anzustoßen. Um strukturelle Veränderungen zu erreichen, braucht es neben dem Wissen und Können vor allem soziale Kontakte, Anerkennung und Reputation sowie ausreichend formale Handlungs- und Gestaltungsmacht. Die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten verfügt in dieser Hinsicht jedoch über weniger feldrelevante Ressourcen. Die wenigen weiblichen Beschäftigten sind nicht paritätisch im Unternehmen verteilt, sondern finden sich nur in bestimmten Bereichen (wie Personalwesen oder Öffentlichkeitsarbeit) und Funktionen (Assistentinnen, Sachbearbeiterinnen), verfügen damit über weniger feldrelevante Ressourcen wie Entscheidungsgewalt, soziale Netzwerke, Reputation und Anerkennung. Mit steigender Hierarchieebene sinkt der Frauenanteil, so gibt es im Management lediglich einen Frauenanteil von 3,4 Prozent. Das Machtfeld ist also aufs Engste mit Geschlecht verknüpft. Entsprechend richtet sich das strategische Interesse der mit DiM befassten weiblichen Führungskräfte auf die Umdeutung der androzentrischen Strukturen und der damit zusammenhängenden Ressourcen. Das aus ihrer betrieblichen Position im sozialen Feld nachvollziehbare Ziel ist es, die Spielregeln neu zu definieren und im Zuge dessen die ihnen zur Verfügung stehenden Kapitalsorten aufzuwerten.

Das Interesse der weiblichen Führungskräfte im Personalwesen an DiM lässt sich also als Versuch deuten, die ungleich verteilten Ressourcen neu zu verteilen und zugleich eine Auf- bzw. Abwertung der unterschiedlich verteilten Spieleinsätze vorzunehmen: DiM soll dazu dienen, die Position der marginalisierten und abgewerteten weiblichen Beschäftigten im Unternehmen gegenüber der männlichen Beschäftigten zu verbessern. Dies spiegelt sich auch in der Ausdeutung von Diversity wider: Unter Diversity bündeln diese Akteurinnen primär Maßnahmen zur ‚Frauen‘- und Familienförderung. Ziel der von ihnen anvisierten Diversity Politik ist es, erstens mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und zu unterstützen (u.a. mittels Frauenquote, Mentoringprogramm) und zweitens die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Eltern zu erleichtern (u.a. durch flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten). Die nun unter ‚Diversity‘ zu bündelnden Maßnahmen sind zum Teil von vorneherein auf bestimmte Personengruppen beschränkt: Quotierungen und Mentoringprogramme richten sich auf Frauen in den hochqualifizierten Berufen der höheren Angestellten- und Führungsebenen, werden also nicht den einfachen Angestellten und Werksarbeiter_innen angeboten. Die betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten richten

sich zwar formal an alle Beschäftigten, die Plätze sind jedoch gering und Vorrang haben Vollzeitwerbstätige.

Ein weiterer entscheidender Faktor, um Veränderungsmaßnahmen im Unternehmen durchzusetzen, ist, wie eine Führungskraft es ausdrückt, der „persönliche Einsatz“. Der Unternehmensinhaber erklärt, dass er die Auseinandersetzung mit dem Problem der weiblichen Unterrepräsentanz von Frauen zwar gutheiße (er positioniert sich nach außen sichtbar in Zeitungsinterviews offen für mehr Frauen in seinem „modernen Unternehmen“), jedoch keine organisatorischen Veränderungen anstrebe, um sich systematisch mit dem Problem zu befassen. Für die an Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen Interessierten bedeutet dies, dass sie sich ‚on the top‘ zu den eigentlichen Stellenanforderungen für DiM engagieren müssen. So mag es also kaum verwundern, dass die realisierten Maßnahmen durch weibliche Fachkräfte in einflussreichen Positionen (meist Personalerinnen) initiiert und getragen werden, die über die notwendigen Ressourcen verfügen.

Zwei Schwierigkeiten zeichnen sich bei der betrieblichen ‚Übersetzung‘ des gesellschaftlichen Diskurses um Diversity ab:

(1) Es geht nicht um eine umfassende Personalentwicklung und Kommunikation, einen Wandel von Arbeitszeitgestaltung und Unternehmenskultur oder eine Sensibilisierung der (männlichen) Führungskräfte, sondern primär um die Förderung von statushohen ‚Frauen‘ als benachteiligte Gruppe. Die Fokussierung auf die Diversity-Dimension ‚Geschlecht‘ und die damit verbundene betriebliche Setzung, dass Gleichstellung und Vereinbarkeit ein frauenspezifisches Problem sind und auf Seiten männlicher Beschäftigter kein Handlungsbedarf bestünde, geht mit den aus der Forschung bekannten Widerständen einher, bei welchen Frauenförderung als Benachteiligung von ‚Männern‘ kritisiert wird und ‚Frauen‘ schlicht defizitär erscheinen (Riegraf, 1996, S. 31). Mit dieser Setzung wird ignoriert, dass weibliche Beschäftigte nicht in erster Linie „an sich selbst“, sondern dem männlich geprägten Umfeld scheitern (vgl. Hofbauer 2004) und dass die männlichen Beschäftigten nicht wissen, wie sie mit weiblichen Beschäftigten und der Forderung nach Geschlechtergleichheit umgehen sollen (vgl. Höyng, S. 2002). Die hegemoniale Kultur, welche nicht nur die ausgeschlossene Gruppe, sondern potenziell auch immer Einzelpersonen der dominanten Gruppen benachteiligt, wird auf diese Weise nicht problematisiert.

(2) Es bedarf engagierter Personen, die mit ausreichend individueller Verhandlungsmacht und Kapital (insbesondere mit Qualifikationen sowie formalen und informellen Machpositionen) ausgestattet sind, um sowohl Zeit für ein zusätzliches Arbeitspensum zu haben wie auch ausreichend starken Einfluss auf die Entscheidungen des Unternehmensinhabers nehmen zu können. Wer innerbetrieblich über wenig Ressourcen und Verhandlungsmacht verfügt, dem gelingt es jedoch nicht, die eigenen Interessen entsprechend durchzusetzen. Dies führt dazu, dass DiM tendenziell nur die Interessen von weiblichen Beschäftigten in statushöheren Positionen widerspiegelt (vgl. zur Kritik von DiM als „Elitenprojekt“ Schiederig, 2013, S. 345). Die Differenzen zwischen Frauen geraten dabei aus dem Blick und es wird übersehen, dass das Personal nicht nur entlang der sozialen Kategorie Geschlecht, sondern auch entlang anderer Diversity Dimensionen wie Alter, soziale Herkunft, Ethnizität und vor allem auch betriebliche Positionierung (Arbeiter_innen, einfache Angestellte, Führungskräfte) jeweils unterschiedliche Erfahrungen macht und unterschiedliche Bedarfe hat. Es liegt auch an der Art der Implementierung, die ihren Ausgang im Management des Personalwesens nimmt,

dass der Schulterschluss zur kollektiven Interessensvertretungen nicht gesucht wird. So geht es um individuelle Betroffenheiten auf Managementebene, die durch einzelne machtvolle Akteurinnen bewältigt werden. Zwar ist damit nicht notwendigerweise ausgeschlossen, dass nicht auch Maßnahmen implementiert werden, die allen Beschäftigten zu Gute kommen, doch ist dies nicht explizit in DiM angelegt.

Wie lässt sich gewährleisten, dass DiM in seiner ganzen Breite ausdefiniert und gestaltet wird? Ausgehend von der Standortgebundenheit des Wissens und der Interessen lässt sich die These formulieren, dass erst eine Vielzahl an eingebundenen Akteuren und Akteursperspektiven – dies umfasst die Belegschaft ebenso wie das Management – zu einer stärkeren Ausdifferenzierung von DiM führen wird. Dass auch dies noch unzureichend sein kann, wird im Weiteren anhand der Besonderheit der transnationalen Unternehmensstrukturen deutlich, innerhalb welcher Ressourcen nicht nur vertikal, sondern auch horizontal, also innerhalb der Statusgruppen nach Standorten unterschiedlich verteilt sind.

3.2 Verankerung von Diversity Management im „Feld der Macht“

Wie deutlich wurde, lässt sich der Wille und die Macht, Gleichstellungs- oder auch Frauenförderpolitik systematisch umzusetzen, im Personalwesen verorten. Betrieblich legitimiert wird die Auseinandersetzung mit DiM mit der genuinen Aufgabe des Personalwesens, den Personaleinsatz – vor allem auf Ebene der höheren Angestellten – sicher zu stellen. Zum Forschungszeitraum bildet sich im Unternehmen eine sogenannte Diversity-Arbeitsgruppe heraus, an der Personalerinnen unterschiedlicher, aber ausnahmslos deutscher, Standorte beteiligt sind. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, DiM im Unternehmen zu verankern und zu diesem Zweck gemeinsame Ziele und eine organisatorische bzw. institutionelle Verankerung zu konzeptionalisieren und einen entsprechenden Finanzierungsplan zu erarbeiten, um die Förderung des Unternehmensinhabers zu gewinnen. In den Diskussionen der Arbeitsgruppe zeichnet sich ab, dass die Verantwortung für die Implementierung von DiM im Personalwesen in der Zentrale liegen soll. Dahinter steht die Idee, dass das Thema vom Personalwesen ausgehend, in alle personalbezogenen Entscheidungsprozesse und Verteilungsmaßnahmen eingebunden werden könnte. Der Fokus auf die in Deutschland gelegene Zentrale erscheint vor dem Hintergrund der betrieblichen Feldstrukturen durchaus nachvollziehbar: Die Zentrale ist – trotz aller Dezentralisierung – nach wie vor das entscheidende Machtzentrum des transnationalen Unternehmens, an dem die strategischen Entscheidungen über den Gesamtkonzern getroffen werden. Für die in der Nähe der Zentrale situierten Führungskräfte bedeutet dies, dass sie in einer relativ machtvollen Position sind: In der geographischen Nähe zur Unternehmensleitung und anderen machtvollen Managern sind sie in der Lage, die Ressourcen zu generieren, die für die Initiierung und Gestaltung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahmen notwendig sind. Entsprechend wenig Interesse besteht bislang von Seiten der DiM-Akteure in der Zentrale an einer Ausweitung auf andere Einheiten des Unternehmensnetzwerks. Was sich in dem hier erforschten Unternehmen bereits abzeichnet, ist auch aus anderen Studien zu national aufgestellten Unternehmen bekannt (vgl. Losert, 2009, S. 198): Situiert sich die Verantwortung für DiM nur am Hauptsitz des Unternehmens, dann werden auch die unter Diversity fallenden Maßnahmen nur an diesem Standort durchgeführt und angeboten, während die dezentralen – auch die deutschen – Niederlassungen beispielsweise kein Mentoringangebot oder eine betriebseigene KiTa erhalten. Es macht demnach einen Unterschied, ob die DiM-Akteure im, wie Bourdieu es nennt, „Feld der Macht“, d.h.

in der Nähe der Konzernspitze platziert sind, oder an den weniger einflussreichen dezentralen Niederlassungen. Diese Zentrierung der Maßnahmen erscheint umso wahrscheinlicher, nimmt man zudem noch eine transnationale Perspektive ein.

Während das Unternehmen auf strategischer Ebene grundsätzlich anstrebt, dass personalpolitische Konzepte innerhalb des transnationalen Unternehmensnetzwerks vom Zentrum in die Peripherie diffundieren, erscheint die damit einhergehende praktische ‚Übersetzungsleistung‘, aus Perspektive der interviewten Experten_innen, grundsätzlich problematisch. Eine Führungskraft aus dem Personalwesen einer US-amerikanischen Niederlassung erklärt im Interview, welche Schwierigkeiten sie bei den in der deutschen Zentrale entwickelten Personalentwicklungsinstrumenten wahrnimmt:

„[...] Hier in Deutschland wird alles auf Deutsch einwickelt und dann übersetzt man ins Englische und dann gibt’s einfach Begrifflichkeiten, die machen eigentlich dann wirklich nicht viel Sinn. [...] Das lässt dann natürlich immer Raum für Interpretation. Also Paradebeispiel für mich ist das Wort *directiveness*. Das gibt’s im Englischen nicht. [...] Und dann lernt man irgendwelche neuen Vokabeln und nimmt die irgendwie mit, aber das ist nicht per se, dass man damit was anfangen kann.“

Es ist zu erwarten, dass diese Übersetzungsproblematik insbesondere auch DiM betrifft (vgl. Özkazanç-Pan & Calás, 2015). Aus der Literatur zu DiM ist bereits bekannt, dass der englische Begriff „Diversity“ nicht in allen Ländern auf Verständnis stößt und z.B. in Deutschland sogar Ablehnung hervorrufe, weil er zunächst unverständlich sei. Entsprechend würde oft versucht ein deutsches Äquivalent wie z.B. Chancengleichheit oder Vielfalt zu nutzen (Ditzel, 2015, S. 75ff.). Das ‚Übersetzen‘ umfasst dabei jedoch meist auch kulturelle Praktiken, die durch lokale, nationale und internationale Interessen gerahmt werden (vgl. Hürtgen, 2011). Bei den zu erwartenden Kommunikationsbarrieren geht es demnach nicht nur um fehlende oder fehlerhafte Übersetzungen, sondern auch um divergierende kulturelle Perspektiven und um unterschiedliche organisational verankerte Ausdrucks-, Darstellungs- und Handlungsweisen (vgl. Lüsebrink & Rampeltshammer, 2013; Frisch & Schmidtgall, 2016). Die oben zitierte Personalerin äußert sich darüber hinaus auch zu den landesspezifischen Rahmenbedingungen und dem institutionellen Kontext wie z.B. der in dem US-amerikanischen Bundesland bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zum Abbau rassistischer Personalpraktiken:

„In Deutschland benutzt man das Thema der Frauen und nennt das Diversity, hier [in den USA] ist Diversity ein anderes Thema. Diversity ist auch Frauen, aber im Wesentlichen ist Diversity auf die unterschiedlichen ethnischen Gruppen gerichtet. Es gibt die *african-american*, *asian-american*, *hispanic* und *latino american* ... immer anderen *american* hier. Und das ist eigentlich Diversity hier. [...] Aus deutscher Perspektive ist das irgendwie schwer verständlich.“

Es gibt also landesspezifische wie regionale Besonderheiten zu berücksichtigen, nicht nur im Hinblick auf bestehende Gesetzeslagen, sondern auch mit Blick auf den Arbeitskräftemarkt und die Bedeutung institutionalisierter Interessenvertretungen (vgl. dazu auch die Studien von Schiederig, 2013; Özbilgin & Tatli, 2008).

3.3 Symbolische Inkompabilitäten: Desinteresse des AGG-Beauftragten

Potentiell ließen sich zwei weitere Akteure identifizieren, die bei der Aushandlung und Umsetzung von DiM eine Rolle spielen könnten, dies aber aus verschiedenen Gründen nicht tun – obwohl in der Literatur ein entsprechender Austausch nahegelegt wird (vgl. Krell, Ortlieb & Sieben, 2008). Dies sind die AGG-Beschwerdestelle des Unternehmens sowie der Betriebsrat.

Die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 gilt als eine der wichtigsten Rahmenbedingungen für Diversity. Das AGG soll den Beschäftigten einen arbeitsrechtlichen Schutz gegen Diskriminierung auf Basis von ‚Rasse‘ oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sichern. Mit der Einführung des AGG wurde eine mittlere Führungskraft im Unternehmen zusätzlich zu seinen sonstigen Aufgaben vom Unternehmensinhaber zum AGG-Beauftragten ‚ernannt‘², der als Ansprechpartner bei AGG-relevanten Beschwerden dient³. Es handelt sich bei ihm um eine männliche Führungskraft auf mittlerer Ebene aus einem der technischen Bereiche, der zusätzlich zu seinen eigentlichen Aufgaben auch als Ansprechperson bei Diskriminierungserfahrungen für die Beschäftigten aller Bereiche und Ebenen fungiert. Nach eigenen Angaben hatte er weder besonderes Interesse noch spezifische Qualifikationen für diese Position, die er seit fast drei Jahren innehat. Er arbeite auf Abruf, stehe also bei Anfragen und nach Terminvereinbarung zum Gespräch bereit, verfolge darüber hinaus aber kein Interesse an dem Thema Antidiskriminierung und Gleichstellung und strebe keine Fortbildungen oder Schulungen in dem Arbeitsbereich an (wie z.B. (Rechts)beratung und Mediation). Er beschreibt sich selbst als „alten Hasen“ im Unternehmen und hat keine sozialen Beziehungen zu den ‚neuen‘ – oftmals weiblichen – Führungskräften im Personalwesen aufgebaut, die sich für Diversity interessieren und auch zum Betriebsrat hält er keinen engen Kontakt. Tatsächlich ist er der Idee, das Unternehmen könne sich verändern, gegenüber eher skeptisch eingestellt und erinnert sich gerne an die „gute alte Zeit“, in der „die Männer noch unter sich waren“ und „alles noch etwas unbürokratischer“ ablief. Mit Diversität verknüpft er ethnisch, kulturell oder religiös motivierte Konflikte auf Werksebene, die er sich mit der hohen Diversität der Beschäftigten im Werk erklärt und denen er ein „hohes Aggressions- und Konfliktpotenzial“ zuschreibt. Die Umsetzung des AGG präsentiert er als eine reine Pflichterfüllung, als etwas, das in seinen Worten eben „irgendjemand“ übernimmt, und das „gemacht werden muss“.

Dass der AGG-Beauftragte seine Amtsausübung als eine Art Pflichtkür beschreibt, lässt sich durch die rhetorische Rahmung des AGG erklären, die sich deutlich von DiM unterscheidet und mit dieser kaum vereinbar ist: Im AGG geht es um rechtskräftige Bestrafung von Diskriminierung, mit dem Ziel Benachteiligungen abzubauen. Bereits früh hat das Gesetz Widerstand auf Seiten der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände hervorgerufen (vgl. Sieben & Schimmelpfeng, 2008). Beim DiM hingegen geht es zwar um die proaktive Verhinderung von Diskriminierung mit dem Ziel, den Gewinn des Unternehmens zu steigern, gleichwohl fällt im Kontext der Diversity-Rhetorik kaum der Begriff der Diskriminierung (vgl. Merx & Vassilopoulou, 2007). So ist auch in den Gesprächen der an Diversity interes-

2 Unternehmen schaffen nur selten und zudem häufig keine unabhängigen Beschwerdestellen (vgl. Rastetter & Raasch, 2009).

3 Die Schaffung einer oder mehrerer Beschwerdestellen ist im AGG angeraten, jedoch nicht verpflichtend (vgl. AGG, § 12 Abs. 5 Satz 1).

sierten Akteurinnen im Personalwesen vielmehr positiv die Rede von „Persönlichkeitsentfaltung“, „Toleranz und Offenheit“, „Anerkennung von Vielfalt“, einem „Klima der Wertschätzung“, von „individuellen Fähigkeiten“ und „Potenzialen“, dem „Nutzen“ und „Wohle des Unternehmens“. Anders als beim rechtlich bindenden AGG obliegt es den Unternehmen bei DiM zudem selbst, ob sie es einsetzen, welche Ziele sie sich setzen und welche Maßnahmen sie ergreifen. Das AGG als ‚von oben‘ und ‚extern‘ oktroyiertes Instrument, das sich an Maßstäben der Gerechtigkeit (und nicht primär dem ökonomischen Nutzen) misst, erscheint symbolisch nicht kompatibel zur betrieblichen Logik (vgl. Gruhlich & Riegraf, 2017). Insofern ein stärkeres Engagement dem AGG-Beauftragten innerbetrieblich keinen Gewinn an Anerkennung, einflussreichen sozialen Netzwerken oder ähnlichen feldrelevanten Kapitalien verspricht und er auch persönlich kein Interesse an grundlegenden Veränderungen betrieblicher Strukturen hat, erscheint sein im Interview rhetorisch zur Schau gestelltes, geringes Engagement machtpolitisch nachvollziehbar.

3.4 Fehlendes Kapital des Betriebsrats: Diversity Management als ‚Überforderung‘

Die Analyse zeigt, dass auch der Betriebsrat nicht als Verantwortlicher im strategischen Gestaltungs- und Umsetzungsprozess von DiM wahrgenommen wird bzw. sich selbst nicht als verantwortlich wahrnimmt (vgl. dies bestätigen auch die Befunde zu national aufgestellten Unternehmen von Losert, 2009 und Schiederig, 2013). Rechtlich ist die Einbindung des Gesamtbetriebsrats dann gefordert, wenn mitbestimmungspflichtige Maßnahmen für das Gesamtunternehmen implementiert werden sollen, bei denen eine durch das Betriebsverfassungsgesetz geregelte Mitbestimmungspflicht der betrieblichen Interessenvertretung vorliegt.⁴ Entsprechend sind die örtlichen Betriebsräte dann in die Verhandlungen um einzelne Diversity-Maßnahmen eingebunden, wenn diese von den jeweiligen regionalen bzw. örtlichen Geschäftsleitungen eingeführt werden sollen (vgl. Losert, 2009, S. 199). Auf meine Nachfrage nach der Beteiligung des Betriebsrats⁵ in dem beforschten Unternehmen wurde deutlich, dass dieser sich über die gesetzlichen Regelungen hinaus für die Belange der Beschäftigten in dem von ihnen als „Elfenbeinturm“ bezeichneten Bereich, d.h. der Angestellten auf den höheren Ebenen (aber unterhalb des Managements), nicht zuständig sieht – dies korrespondiert wiederum mit der Wahrnehmung des Personalwesens, ausschließlich für die Angestellten zuständig zu sein. Im Interview zeigt sich, dass die systematische und professionelle Auseinandersetzung mit der Vielfalt der Beschäftigten im Betriebsrat bisher nicht reflektiert wurde – selbst die vermeintlich auf eine längere Tradition zurückblickende Frauenförderung wird erst seit neuestem als Thema im Betriebsrat behandelt.

Der Betriebsrat setzte sich lange Zeit ausschließlich aus Männern zusammen und erst seit kurzem sind auch zwei Frauen unter den 19 Betriebsratsmitgliedern zu finden. Auf ihre Initiative geht die Gründung eines neuen Ausschusses zurück, der sich sogenannter Frauenthemen annimmt (z.B. Arbeitssicherheit bei Schwangerschaft, Rückkehr nach der Elternzeit). Zuvor wurden diese Themen von einem einzigen Betriebsratsmitglied abgedeckt, der zusätzlich auch für die Arbeitssicherheit zuständig war, also die Rolle des „Frauenbeauftrag-

4 Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gilt beispielsweise, wenn Betriebskindergärten eingerichtet werden sollen (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG).

5 Das Interview wurde mit zwei Vertreter_innen des „Ausschusses für Frauenangelegenheit“ geführt, der in dem Jahr erst neu gegründet wurde.

ten“ als zusätzliche Aufgabe übernommen hatte. Eine der neu gewählten Frauenbeauftragten erklärt, dass sie sich noch orientieren müsse und sich über die konkreten Bedarfe der weiblichen Beschäftigten „noch nicht richtig im Klaren“ sei, da diese bisher nie richtig erfasst wurden, sich aber vorstellen könne, zukünftig Ansprechmöglichkeiten für die Beschäftigten auf Werksebene zu schaffen, um ihnen u.a. bei sexueller Belästigung, Mobbing etc. zur Seite zu stehen. Ihr Fokus liegt – ähnlich wie im Personalwesen – auf Frauen, mit dem Unterschied, dass die Frauenbeauftragte dies rhetorisch auch explizit als Frauenpolitik (und nicht als Diversity-Maßnahme) rahmt.

Deutlich wird im Interview, dass die Themen Antidiskriminierung und Gleichstellung innerhalb des Betriebsrats eine Randstellung einnehmen. Ähnlich wie auch im Personalwesen rücken ‚Frauenthemen‘ im Betriebsrat erst dann auf die politische Agenda, wenn Frauen vorhanden sind, die über entsprechenden Einfluss verfügen und die sich für diese Themen interessieren bzw. denen auch von außen diesbezüglich eine besondere Kompetenz zugeschrieben wird. So erklärt der Ausschuss für Frauenangelegenheiten: „Frauen wenden sich mit Sorgen ja doch eher leichter Mal an andere Frauen“. Förderlich erscheint auch hier die Gründung eines Kollektivs, das sich als Expertengremium der ‚Frauen-Themen‘ annimmt und den Einzelnen mehr Rückhalt gibt. Die Frauenbeauftragten erläutern: „Mögliche Schwierigkeiten können mit mehreren Leuten zusammen diskutiert werden; wir können dann mit den Vorgesetzten darüber reden, um etwas zu verbessern“. Über Austausch mit anderen Personen, die auf mehr Erfahrung im Kontext der Frauenförderung zurückgreifen können, verfügt der Frauenausschuss hingegen nicht. Für entsprechende Fortbildungen bleibt den Mitgliedern des Ausschusses jedoch nach eigenen Angaben wenig Zeit, da bereits ihr Engagement in der betrieblichen Interessensvertretung mit ihren beruflichen Verpflichtungen und ihren Aufgaben in Haushalt und Familie nur schwer zu vereinbaren sei.

Grundsätzlich mangelt es dem Frauenausschuss an den Kapitalien Zeit, sozialer Vernetzung und Wissen. Die geringe Kapitalausstattung begünstigt, so bestätigen auch andere Studien, eine „Überforderung“ der Betriebsräte (vgl. Losert, 2009, S. 195), für die DiM nur eins von vielen Themen auf der Agenda ist. Im Gespräch problematisieren die Interviewten zudem, dass die ausgeprägt männliche Organisationskultur dazu führe, dass „Frauenthemen“ auch innerhalb des Betriebsrats oft randständig bleiben. Entsprechend schwierig bis unmöglich erscheint die bei den Gewerkschaften und in der Literatur zu findende Forderung (ver.di, 2012, S. 104), Betriebsräte sollten die Diversity-Prozesse offensiv nutzen und eine Kontrollfunktion über die Vielzahl an Diversity-Themen⁶ einnehmen, um sicher zu stellen, „dass ein Diversity Management, einmal vom Vorstand oder der Firmenleitung propagiert, mehr ist, als ein PR-Gag oder eine bloße Überstülpung von Absichtserklärungen“ (Haselier & Thiel, 2005, S. 74).

4. Fazit

Wiegt man nun die Potenziale und Gefahren von DiM ab, so zeigt sich zum einen, dass DiM gegenwärtig durch seine hohe symbolische Strahlkraft eine außerordentliche Möglichkeit

6 Wie z.B. Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, Eingliederung Schwerbehinderter, Beschäftigungsförderung älterer Arbeitnehmer, Integration ausländischer Arbeitnehmer, Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie Überwachung der Einhaltung des AGG (vgl. BetrVG §80).

bietet, geschlechtliche Ungleichheit in Unternehmen zu thematisieren und das Machtfeld zugunsten von weiblichen Beschäftigten zu verschieben. Am analysierten Fallbeispiel wurde deutlich, dass DiM vor allem von weiblichen Fach- und Führungskräften im Bereich des Personalwesens in der Unternehmenszentrale aufgegriffen wird, die damit maßgeblich an der inhaltlichen Ausformulierung und Gestaltung von Diversity-Maßnahmen beteiligt sind, während einfache Angestellte, Arbeiter_innen, AGG-Beauftragte und Betriebsräte sowie die weltweit verstreuten Konzerneinheiten kaum involviert sind. Erklären lässt sich dies damit, dass sie als Führungskräfte über die entscheidenden Kapitalien verfügen, um DiM zentral zu platzieren. Ihr Interesse an DiM resultiert daraus, dass sie in dem männlich dominierten Feld des Managements in der Automobilbranche die Erfahrung gemacht haben, als ‚Frau‘ wahrgenommen zu werden und ungleich behandelt bzw. benachteiligt zu werden. Es liegt im Interesse der weiblichen Führungskräfte die betrieblichen Spielregeln, in denen Männlichkeit als zentrale Karriereressource gilt, zu verändern und Weiblichkeit aufzuwerten. Da Diversity zudem diskursiv bereits als moderne Form der Geschlechterpolitik und zugleich als anerkanntes personalpolitisches Instrument gerahmt ist, erweist es sich gerade für die oftmals bereits zumindest in Teilen etablierten Maßnahmen der Frauenförderung sowie die Interessen des Personalwesens als hoch anschlussfähig.

Die Gefahr, die sich andererseits abzeichnet ist, dass die wenigen betrieblichen Diversity-Reputationsprojekte meist auf die oberen Beschäftigungsebenen gerichtet sind und dabei besonders Frauen in Führungspositionen in einem national begrenzten Kontext adressieren, andere Interessensgruppen vernachlässigen und diese in der Aushandlung mit dem Management und der Konzernzentrale schwächen. Während DiM damit u.U. einen Beitrag zur Verbesserung der Karriere- und Arbeitssituation von ‚weißen‘, hochqualifizierten weiblichen Beschäftigten in höheren Positionen leisten und somit durchaus zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten im Management beitragen kann, bleiben andere Ungleichheiten im organisationalen Feld unangetastet. Anzunehmen ist, dass ein DiM, das lediglich ein neues Label für eine wiederbelebte Frauen- und Familienförderung ist und das die Vielfalt unterschiedlicher weiblicher wie männlicher Lebensformen nicht adressiert, nicht nur auf Seiten der Männer, die für einen umfassenden organisationalen Wandel ganz entscheidende Akteure darstellen, sondern auch auf Seiten der sozial unterschiedlich positionierten Frauen auf wenig Akzeptanz stößt. Vor dem Hintergrund der Diversität innerhalb wie zwischen den Geschlechtern, weist Jeff Hearn (2014) zu Recht darauf hin, dass der methodologische Nationalismus für transnationale Unternehmen nicht weiterführt, um die Persistenz von Männern im Management zu erklären und – so ließe sich ergänzen – auch nicht um diese Homogenität aufzubrechen. Die selbstkritische Infragestellung ‚weißer‘ Hegemonien und Privilegien kann an dieser Stelle neue Perspektiven für DiM wie auch die Organisationsforschung eröffnen (vgl. Al Ariss, Özbilgin, Tatli & April, 2014).

Versucht man nun ein mögliches Szenario für eine gelungene Umsetzung von DiM in Organisationen abzuleiten, so sähe dies die Beteiligung (z.B. in Form einer Diversity-Arbeits- oder Steuerungsgruppe) vieler Akteure unterschiedlicher Status- und Interessensgruppen, Abteilungen, Niederlassungen, und mit möglichst breiter sozialer Diversität (im Hinblick auf Geschlecht, Alter, Nationalität) vor, die mit ihrem Fachwissen, ihrer jeweiligen Perspektiven und Interessen Probleme explizit machen, Maßnahmen vorschlagen und Ziele entwickeln können. Die Mitwirkung aller organisational relevanten Akteure erfolgt jedoch in ihrer jeweiligen Eigenwilligkeit, d.h. vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen sozialen Position im organisationalen Gefüge, ihrer Kapitalausstattung und mit Blick auf die Felder, denen

sie zugehörig sind und deren Akteuren gegenüber sie ihre Tätigkeit legitimieren müssen. Damit ist die Tätigkeit einer durchmischten Diversity-Arbeits- oder Steuerungsgruppe nicht frei von Hierarchien und bestimmt von ungleicher Ressourcenverteilung, deren Explizitmachung und Ausgleich bzw. Abfederung eine entscheidende Voraussetzung für das Gelingen der Zusammenarbeit darstellt. Das heißt auch, dass die in der betriebswirtschaftlichen Literatur verbreitete Vorstellung eines organisationalen Lern- und Veränderungsprozesses, der in eindeutig definierten Phasen oder vorhersehbaren Schritten (vgl. Keil, 2009) zwischen gleichgestellten Akteuren abläuft, rein idealtypisch ist. Mit dem hier entworfenen Szenario ist also ein – zumindest teilweiser – Abschied von der Machbarkeits- und Steuerungssillusion verbunden: Ebenso wie die Homogenität in Unternehmen auf komplexe Ursachen zurückzuführen ist, lässt sich auch Diversity nicht unilinear von oben in einem zügig durchgeführten Veränderungsprozess steuern, sondern bedarf offener Suchbewegungen der unterschiedlichen Akteure und Akteursgruppen. Die Diversity-Maßnahmen müssen sich im transnationalen Unternehmen zudem letztlich daran messen lassen, inwiefern sie die Organisation als Ganzes sowie die formellen wie informelle Ebenen der Organisation in ihrer Komplexität und Widersprüchlichkeit in den Blick nehmen, was auch impliziert, dass kaum universale Lösungen für alle Standorte möglich sind und Entwicklungen innerhalb der unterschiedlichen Standorte durchaus ambivalent, widersprüchlich und ungleichzeitig erfolgen können.

Literatur

- Al Ariss, A., Özbilgin, M., Tatli, A. & April, K. (2014). Tackling Whiteness in organizations and management. *Journal of managerial psychology* 29 (4), 362–369. <https://doi.org/10.1108/JMP-10-2013-0331>
- Barlßsius, E. (2006). *Pierre Bourdieu*. Frankfurt am Main: Campus.
- Bohnsack, R. (2003). *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden* (5. Aufl.). Opladen: Leske + Budrich. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-89614-8>
- Bourdieu, P. (1998). *Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1996). Die Ziele der reflexiven Soziologie. In P. Bourdieu & L. Wacquant, (Hrsg.), *Reflexive Anthropologie* (95–251). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Boxenbaum, E. (2006). Lost in translation? The making of Danish diversity management. *American Behavioral Scientist* 49/7, 939–948. Doi 10.1177/0002764205285173
- Bruchhagen, V. & Koall, I. (2004). Managing Diversity, Ein (kritisches) Konzept zur produktiven Nutzung sozialer Differenzen. In R. Becker & B. Kortendieck (Hrsg.), *Handbuch. Frauen- und Geschlechterforschung* (S. 931–938). Wiesbaden: VS Verlag.
- Brunsson, N. (2003/1989). *The Organization of Hypocrisy, Talk, Decisions and Actions in Organization* (2. Aufl.). Copenhagen Business School Press.
- Ditzel, U. (2015). *Das Diversity Management in Deutschland*. Hamburg: Igel Verlag.
- Emirbayer, M. & Victoria, J. (2008). Bourdieu and Organizational Analysis. *Theory and Society* 37/1, 1–44. doi 10.1007/s11186-007-9052-y
- Europäische Kommission (2016). *Chartas der Vielfalt in der EU*. Abgerufen am 14.04.2016. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/charters/index_de.htm.
- Frisch, J. & Schmidtgal, T. (2016). Interkulturelle Kommunikation in NGOs. *Working Papers der Hans-Böckler-Stiftung* 004, Düsseldorf.
- Frohen, A. (2005). *Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford*. Bielefeld: transcript. doi 10.14361/9783839403778
- Funder, M. & Sproll, M. (2012). *Symbolische Gewalt und Leistungsregime, Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

- Greene, A.M. & Kirton, G. (2009). *Diversity Management in the UK, Organizational and Stakeholder Experiences*. London: Routledge.
- Greene, A.-M., Kirton, G. & Wrench, J. (2005). Trade Union Perspectives on Diversity Management, A Comparison of the UK and Denmark. *European Journal of Industrial Relations* 11(2), 179–196. doi 10.1177/0959680105053962
- Grulich, J. (2016a). *Transnationale Unternehmen und Geschlecht. Eine praxeologische Organisationsanalyse*. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-12336-9>
- Grulich, J. (2016b). Von Car-Guys, Expatriates und Power-Frauen – Empirische Befunde zu Geschlecht und Karrieren im transnationalen Management. In D. Lengersdorf & M. Meuser (Hrsg.), *Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften – Diagnosen und Perspektiven* (S. 55–73). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Grulich, J. & Riegraf, B. (2017). Gender und Diversity, Theoretische Überlegungen zur Kategorie Geschlecht und Konsequenzen für Gleichstellungspolitiken. In T. Ringeisen & P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz*. Wiesbaden: VS Verlag. (im Erscheinen)
- Hansen, K. (2014). (Hrsg.). *CSR und Diversity Management, Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen*. Berlin/Heidelberg: Springer Gabler.
- Haselier, J. & Thiel, M. (2005). *Diversity Management, Unternehmerische Stärke durch personelle Vielfalt. Handbücher für die Unternehmenspraxis*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Hearn, J. (2014). Contextualising Men, Masculinities, Leadership and Management, Gender/Intersectionalities, Local/Transnational, Embodied/Virtual, Theory/Practice. In S. Kumra, R. Simpson & R. J. Burke (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (417–437). Oxford: Oxford University Press.
- Hofbauer, J. (1992). *Der soziale Raum „Betrieb“. Zur Strukturierung der betrieblichen Sozialwelt aus der Sicht der Bourdieuschen Sozialtheorie*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Hofbauer, J., Striedinger, A., Kreissl, K. & Sauer, B. (2015). Of Trump Cards and Game Moves, Positioning Gender Equality as an Element of Power Struggles in Universities. In A. Tatli. & M. Özbilgin (Hrsg.), *Pierre Bourdieu, Organization, and Management* (S. 139–162). New York: Routledge.
- Hürtgen, S. (2011). Europäische Interessenvertretung, eine Frage der nationalen Kultur? *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management* 18(4), 315–335. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssor-342923>
- Kamp, A. & Hagedorn-Rasmussen, P. (2004). Diversity management in a Danish context, Towards a multicultural or segregated working life? *Economic and Industrial Democracy* 25(4), 525–554. doi 10.1177/0143831X04047158
- Keil, M. (2009). *Diversity Management als Veränderungsprozess*. Diversity für mehr Innovation! Migrationspolitisches Portal der Heinrich Böll Stiftung. Abgerufen von <https://heimatkunde.boell.de/2009/05/01/diversity-management-als-veraenderungsprozess>
- Kopel, M. & Weber, A. (2010). *Frauenbeschäftigung in der Automobilindustrie. Entwicklung und aktuelle Situation*. Hrsg. v. IG Metall. Abgerufen von http://www.igmetall.de/internet/0157932_tabelnenhang_automobilindustrie_10032010_03e19831e038b675c1d68624a96624249761ea78.pdf
- Köppel, P. (2010). *Diversity Management in Deutschland, Ein Benchmark unter den DAX 30-Unternehmen*. Abgerufen am 09.08.2011. Abgerufen von http://www.synergyconsult.de/pdf/Benchmark_Diversity_Management_DAX30.pdf
- Krell, G. (1996). Mono- oder multikulturelle Organisationen? „Managing Diversity“ auf dem Prüfstand. *Industrielle Beziehungen* 3(4), 334–350.
- Krell, G. (2014). *Gender und Diversity, Eine Diskursgeschichte*. Funder, M. (Hrsg.), *Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung* (S. 319–343). Baden Baden: Nomos.
- Krell, G., Ortlieb, R. & Sieben, B. (Hrsg.). (2008). *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen –*

- Problemanalysen – Lösungen* (5. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler. doi 10.1007/978-3-8349-9560-5
- Lederle, S. (2007). Die Einführung von Diversity Management in deutschen Organisationen. Eine neoinstitutionalistische Perspektive. *Zeitschrift für Personalforschung* 21(1), 22–41.
- Losert, A. (2009). *Perspektiven auf Diversity Management, Beschäftigte – Betriebsrat – Management*. Hamburg: Universität Hamburg.
- Lüsebrink, H.-J. & Rampeltshammer, L. (2013). Interkulturelle Kommunikation in transnationalen Arbeitnehmerinteressenvertretungen – Problemfelder, Institutionelle Rahmenbedingungen, Forschungsperspektiven. In S. Rüb & T. Müller (Hrsg.), *Arbeitsbeziehungen im Prozess der Globalisierung und Europäischen Integration* (123–138). Baden Baden: Nomos.
- Mense-Petermann, U. & Wagner, G. (2006). Zur Einleitung, Transnationale Konzerne als neuer Organisationstyp? Glokalität als Organisationsproblem. In U. Mense-Petermann & G. Wagner (Hrsg.), *Transnationale Konzerne als neuer Organisationstyp? Glokalität als Organisationsproblem* (S. 9–31). Wiesbaden: VS Verlag.
- Merx, A. & Vassilopoulou, J. (2007). Das arbeitsrechtliche AGG und Diversity-Perspektiven. In I. Koall, V. Bruchhagen & F. Höher (Hrsg.), *Diversity Outlooks. Diversity zwischen Antidiskriminierung, Ethik und Profit* (354–385). Münster: LIT Verlag.
- Özbilgin, M. & Tatli, A. (2008). *Global Diversity management. An evidence-based approach*. New York: Palgrave Macmillan.
- Özbilgin, M. & Tatli, A. (2009). Understanding Diversity Managers' Role in Organizational Change, Towards a Conceptual Framework. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 26, 244–258. doi 10.1002/cjas.107
- Özkazanç-Pan, B. & Calás, B. (2015). From Here to There and Back Again. Transnational Perspectives on Diversity in Organizations. In R. Bendl, I. Bleijenbergh, E. Henttonen & A. J. Mills (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Diversity in Organizations* (S. 575–603). Oxford: University Press.
- Pries, L. (1999). *Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und Volkswagen. Die drei Großen der deutschen Automobilindustrie*. München und Mering: Rainer Hampp.
- Rastetter, D. & Raasch, S. (2009). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als Sparversion – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 18 (3), 186–199.
- Riegraf, B. (1996). *Geschlecht und Mikropolitik, Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung*. Opladen: Leske + Budrich.
- Riegraf, B. (2008). Managing Diversity – Gleichstellung von Frau und Mann. Endlich voll integriert oder nur noch Nebensache? *DjbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenverbandes, Schwerpunkt-Heft „Gender Mainstreaming und Managing Diversity, Alternativen zu Antidiskriminierungsrecht und Gleichstellungsgesetzen im Arbeitsleben?“* 11 (1), 23–25.
- Riegraf, B. (2013). Frauenförderung als mikropolitische Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse in Unternehmen. In U. Müller, B. Riegraf & S. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation* (S. 165–183). Wiesbaden: VS Verlag.
- Schiederig, K. (2013). Mythos Diversity. Personalpolitik in transnationalen Unternehmen. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Schütz, A. (1974/1932). *Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Eine Einleitung in die verstehende Soziologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Sieben, B. & Schimmelpfeng, O. (2008). Forschungsskizze, Gleichstellungspolitik nach dem AGG. Eine Befragung der 100 wertschöpfungsstärksten deutschen Unternehmen. In G. Krell, R. Ortlieb & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen* (5. Aufl., S. 59–65). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Stringfellow, E. (2012). Trade unions and discourses of diversity management, A comparison of Sweden and Germany. *European Journal of Industrial Relations* 17, 1–17. doi 10.1177/0959680112461094
- Stuber, M. (2004). *Diversity, Das Potenzial von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern*. München: Luchterhand.

- Süß, S. (2009). *Die Institutionalisierung von Managementkonzepten. Diversity-Management in Deutschland*. München und Mering: Hampp Verlag.
- Tatli, A., Vassilopoulou, J., Al Ariss, A. & Özbilgin, M. (2012). The role of regulatory and temporal context in the construction of diversity discourses. The case of the UK, France and Germany. *European Journal of Industrial Relations* 18 (4), 293–308. doi 10.1515/arbeits-2005-0104
- Vedder, G. (2005). Denkanstöße zum Diversity Management. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 14 (1), 34–43. doi 10.1515/arbeits-2005-0104
- Vedder, G. (2009). Diversity Management, Grundlagen und Entwicklung im internationalen Vergleich. In S. Andresen, M. Koreuber & D. Lüdke (Hrsg.), *Gender und Diversity, Albtraum oder Traum-paar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspo-litik* (S. 111–131). Wiesbaden: VS Verlag.
- Ver.di (2012). *Beschlüsse des 3. ver.di-Bundeskongresses vom 17. bis 24. September 2011 in Leipzig*. Abgerufen von <https://www.verdi.de/++file++50ac90526f68442e43000000/download/29%2005%20%20-%20Beschlussbrosch%C3%BCre%203%20%20BuKo.pdf>
- Wagels, K. (2013). *Geschlecht als Artefakt, Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten*. Bielefeld: transcript. <https://doi.org/10.14361/transcript.9783839422267>
- Wrench, J. (2004). Trade union responses to immigrants and ethnic inequality in Denmark and the UK, the context of consensus and conflict. *European Journal of Industrial Relations* 10 (1), 7–30. doi 10.1177/0959680104041194

*Ina Berninger, Tim Schröder**

Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap**

Zusammenfassung

Der Beitrag beleuchtet den Zusammenhang von gewerkschaftlichem Nettoorganisationsgrad (NOG) und dem Gender Pay Gap (GPG) in segregierten Berufen. Auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels wird unter Anwendung von Mehrebenenmodellen untersucht, ob und in welchen Berufstypen – Männer-, Frauen- oder Mischberufen – der NOG in Branchen-Berufs-Zellen zur Inklusion von Frauen und somit zur Reduzierung des GPG beiträgt oder ob von sozialer Schließung auszugehen ist, der GPG sich also mit dem NOG erhöht. Die Ergebnisse deuten auf eine Inklusion von Frauen hin. Dies trifft jedoch vor allem auf die Frauen- und Mischberufe zu. In Männerberufen ist der GPG zwar insgesamt niedriger und beide Geschlechter können mit steigendem NOG Lohnzuwächse erzielen, der GPG reduziert sich jedoch nicht mit steigendem NOG.

Inclusion or closure? Unionisation, occupational segregation and the gender pay gap

Abstract

The article examines the relationship between trade union net density and the gender pay gap (GPG) in segregated occupations. Based on data from the German Socio-Economic Panel and with the use of multilevel models we ask whether and in what job types – male, female or mixed occupations – trade unions pursue inclusion of women and thus contribute to reducing the GPG or whether social closure is prevalent, so that the GPG increases with unionisation. The findings point to an inclusion of women. However, this applies especially to female and mixed occupations. In male occupations, although the GPG is lower overall and both sexes achieve wage increases with increasing unionisation, the GPG is not reduced.

Keywords: Gender Pay Gap, Trade Unions, Segregation

* Dr. rer. pol. Ina Berninger, Universität zu Köln, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie, D-50939 Köln.
E-Mail: berninger@wiso.uni-koeln.de

Tim Schröder, Universität Hamburg, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, D-20146 Hamburg
E-Mail: tim.schroeder@wiso.uni-hamburg.de

** Artikel eingegangen: 26.4.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 30.11.2016

1. Einleitung

Trotz eines erheblichen Rückgangs geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit in Bildung und Erwerbsbeteiligung liegen die Löhne der Frauen in Deutschland im Jahre 2014 etwa 22 Prozent unter denen der Männer (Gartner, 2016). Dieser so genannte Gender Pay Gap (GPG) verharnt seit mehr als 20 Jahren auf ähnlichem Niveau und hat sich seit Beginn der 2000er Jahre sogar leicht erhöht.

Die berufliche Geschlechtersegregation, das heißt die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe, gilt als bedeutsam bei der Erklärung des GPG. Die zwischen Arbeitsmarkt und betrieblicher Organisation verortete soziale Institution „Beruf“ (Pries, 2010: 31ff) bietet für Frauen und Männer unterschiedliche Opportunitäten und Restriktionen für die Karrieremobilität. Empirische Untersuchungen für Deutschland stellen fest, dass die Beschäftigten in Frauenberufen auch nach Kontrolle der individuellen Humankapitalausstattung niedrigere Löhne erzielen (Kunze, 2005; Busch, 2013; Hausmann, Kleinert & Leuze, 2015).¹ Bei den jungen Kohorten sowie beim Arbeitsmarkteintritt verschwindet dieser Einfluss. Jedoch nimmt die innerberufliche Geschlechterungleichheit zu (Aisenbrey & Brückner, 2008; Kleinert & Matthes, 2008; Hausmann, Kleinert & Leuze, 2015). In diesem Zusammenhang wird die Frage aufgeworfen, welche sozialen Mechanismen auf beruflicher Ebene sich hinter dem Einfluss der Geschlechtersegregation auf den GPG verbergen (Liebeskind, 2004; Busch, 2013).

Bislang weitestgehend unerforscht ist hierbei die Rolle der Gewerkschaften (Kleinert & Leuze, 2015: 235), die im Rahmen kollektiver Lohnverhandlungen zentral an der Lohnfindung beteiligt sind (Schmalz & Dörre, 2014). Zwar gibt es Untersuchungen, die sich mit dem Einfluss des Nettoorganisationsgrades (NOG) – dem Anteil erwerbstätiger Gewerkschaftsmitglieder an allen Erwerbstätigen – auf die Löhne und die Lohnverteilung beschäftigen. Diese beziehen sich in Deutschland jedoch hauptsächlich auf einen Teil der Arbeitnehmer-schaft: männliche Vollzeitbeschäftigte (Fitzenberger, Kohn, & Lembcke, 2013; Fitzenberger & Kohn, 2005). Ferner fehlt es der bisherigen Forschung an einer Verknüpfung mit der beruflichen Geschlechtersegregation (Dingeldey, Schröder & Kathmann, 2015).

Der Beitrag trägt zur Schließung dieser Forschungslücke bei und beleuchtet den Zusammenhang von gewerkschaftlichem NOG und dem GPG in segregierten Berufen mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels. Es wird die Frage erörtert, ob und in welchen Berufstypen – Männer-, Frauen- oder Mischberufen – Gewerkschaften zur Inklusion von Frauen und somit zur Reduzierung des GPG beitragen oder ob von sozialen Schließungsstrategien auszugehen ist, welche den GPG erhöhen. Schließung bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Frauen im Allgemeinen und in Frauenberufen im Besonderen aufgrund der historisch männlich geprägten Gewerkschaften im Sinne einer Strategie des Ausschlusses von höheren Positionen benachteiligt werden (Gottschall & Schröder, 2013; Schröder & Schäfer, 2013). Die differenzierte Betrachtung nach Berufstypen ermöglicht einen tieferen Einblick in den Mechanismus der Lohnfindung in geschlechtersegregierten Berufen. Es wird die Frage beleuchtet, inwieweit Gewerkschaften ihre Machtressourcen in geschlechtsspezifisch unter-

1 Nach wie vor kommt auch Unterschieden im individuellen Humankapital ein großer Erklärungsanteil zu. Dies gilt weniger für die Bildung als vielmehr die Berufserfahrung (Busch, 2013). Da Frauen häufig in Teilzeit arbeiten und im Anschluss an eine Geburt ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, können sie weniger Humankapital „on-the-job“ akkumulieren. Es ist aber davon auszugehen, dass auch hier die Art des Berufs eine wesentliche Rolle spielt, mithin die Geschlechtersegregation die Berufserfahrung mitbestimmt (Stuth & Henning, 2014).

schiedlichem Maße bündeln (können) und somit dazu beitragen, den GPG zu schließen. Die Machtressource des NOG wird dabei definiert als eine nach Branchen und Berufen differenzierte Aggregation der individuellen Gewerkschaftsmitgliedschaft. Dies trägt einerseits der branchenspezifischen Gewerkschaftsorganisation in Deutschland und andererseits der beruflichen Geschlechtersegregation Rechnung.

2. Theoretische Überlegungen und empirische Befunde

Das zentrale Ziel von Gewerkschaften als Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft ist es, das primäre Machtgefälle zwischen Kapital und Arbeit (Offe & Hinrichs, 1977) zu reduzieren (Gottschall & Schröder, 2013). Im System der abhängigen Lohnarbeit sind die individuellen Beschäftigten darauf angewiesen, ihren Lebensbedarf durch das Anbieten ihrer Arbeitskraft auf dem Markt zu decken, da sie sich nicht im Besitz der Produktionsmittel befinden. Unter der Voraussetzung eher großbetrieblicher Strukturen, d.h. weniger Nachfrager und vieler Anbieter (Oligopsone oder Monopsone), haben Arbeitgeber die Möglichkeit, in individuellen Lohnverhandlungen (implizit) mit der Konkurrenz durch weitere Arbeitskräfte zu drohen und die Löhne so zu reduzieren. Benachteiligt werden Beschäftigte mit geringer individueller Verhandlungsmacht. Historisch trifft dies eher auf die Arbeiterschaft und weniger auf Beamte und die ursprünglich als Privatbeamte bezeichneten höheren Angestellten zu (ebd.). Durch kollektive Organisation und die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen, die sich in Tarifverträgen manifestiert, verschafft sich die Arbeiterschaft einen Anteil am Mehrwert der Arbeit, der über jenen Anteil hinausgeht, den die individuellen Arbeiter in der Summe erwirtschaften würden (Schmalz & Dörre, 2014).

In Bezug auf den Einfluss der Gewerkschaften werden zumeist zwei Maße unterschieden: a) der gewerkschaftliche (Netto-)Organisationsgrad (NOG) als Anteil erwerbstätiger Gewerkschaftsmitglieder an allen Erwerbstätigen sowie b) die Tarifbindung als Anteil von Erwerbstätigen, in deren Betrieb ein Tarifvertrag gilt, an allen Erwerbstätigen (Ebbinghaus & Kittel 2006; Fitzenberger, Kohn & Lembcke, 2013).² Im internationalen Vergleich wird deutlich, dass beide Maße nur lose miteinander zusammenhängen (Ebbinghaus & Kittel 2006). Während in liberalen Marktdemokratien, wie Großbritannien und den USA, NOG und Tarifbindung schwach ausgeprägt sind, besteht in Deutschland trotz eines im Vergleich zu den skandinavischen Ländern relativ geringen NOG eine hohe Tarifbindung. Bispinck und Schulten (2011) führen dies primär auf die Rolle des Staates zurück: Erstens besteht das Recht der negativen Koalitionsfreiheit, gemäß dem Nicht-Gewerkschaftsmitglieder nicht diskriminiert werden dürfen und somit auch von Tarifverträgen gedeckt sind. Zweitens sorgt der Staat als Arbeitgeber sowie öffentlicher Auftraggeber für die Einhaltung von Tarifstandards. So weisen Frauen trotz eines geringeren NOG aufgrund der Branchen- und Betriebsstruktur, vor allem der Beschäftigung im öffentlichen Dienst, eine leicht höhere Tarifbindung auf als Männer (Biebeler, 2013; Amlinger & Bispinck, 2013). Das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit spielt hingegen eine quantitativ eher geringe Rolle, nicht zuletzt aufgrund der Vetomacht der Arbeitgeberverbände. Dennoch tragen auch die Arbeitgeber zum hohen Deckungsgrad von Tarifverträgen in Deutschland bei. Sie weisen einen relativ ausgeprägten Organisationsgrad auf und haben – gemäß dem Modell der „Lohnführerschaft“ – zumindest in industriellen Schlüsselindustrien – durchaus ein Interesse an der Ordnungs-

2 Zur Diskussion der Gewerkschaftsmacht und weiterer Maße siehe Hirsch und Schnabel (2014).

funktion und Transaktionskostensparnis von Tarifverträgen (Ebbinghaus & Kittel 2006; Bispinck & Schulten 2011). Der Tarifbindungsgrad ergibt sich also aus dem Zusammenspiel von Tarifparteien und staatlichen Institutionen. Dabei noch unberücksichtigt bleiben Qualität und Inhalt von Tarifverträgen. Angesichts des starken Rückgangs der Tarifbindung kommt der „Verbetrieblichung der Interessenvertretung im Sinne einer Gewichtsverlagerung von der tariflichsektoralen auf die betriebliche Ebene“ unter anderem in Form der Etablierung von Öffnungsklauseln und Firmentarifverträgen eine zunehmende Bedeutung zu (Schmierl, 2003: 653). Diesbezüglich lassen sich negative Auswirkungen auf die Lohnentwicklung auch in tarifvertraglich gebundenen Betrieben vermuten. Die Tarifbindung, so lässt sich schlussfolgern, ist nur ein ungenaues Maß des Einflusses der kollektiven Interessenvertretung auf die Lohnfindung sowie die Lohnstruktur verschiedener Beschäftigtengruppen.

Der NOG gilt in diesem Zusammenhang als konkrete, direkte *Machtressource* im Sinne von Organisationsmacht (ASU, 2013; Schmalz & Dörre, 2014). Zunächst ist die Mitgliedschaft in Gewerkschaften (anders als die Tarifbindung) eine individuelle Entscheidung und somit eng mit Beschäftigteninteressen verbunden. Durch die Aggregation zum NOG in Branchen, Berufen und Betrieben können diese Interessen besser vertreten werden (ASU, 2013: 353). Ein höherer NOG sollte auch die Strategiefähigkeit kollektiver Akteure erhöhen.³ Da sich der NOG als Machtressource also aus den individuellen Mitgliedschaftsentscheidungen ergibt, somit eng mit den Interessen von Beschäftigtengruppen verknüpft und zugleich ein genaueres Maß der Möglichkeiten zur strategischen Organisation dieser Interessen ist, rückt er im Folgenden ins Zentrum. Eine allgemeine These ist dabei, dass Gewerkschaften mit einer höheren Organisationsmacht grundsätzlich, das heißt auch unabhängig von der Tarifbindung, höhere Tariflöhne aushandeln können. Da er, ebenso wie die Tarifbindung, aber keine direkten Rückschlüsse auf die Qualität der Tarifverträge zulässt, stellt auch der NOG zunächst eine bloß quantitative Machtressource dar.

An dieser Stelle kommt eine weitere Machtressource ins Spiel: die strukturelle Macht. Diese Machtressource bezieht sich insbesondere auf „die Stellung der Lohnabhängigen im ökonomischen System“ und kann zunächst auch ohne kollektive Organisation wirksam sein (ASU, 2013: 347). Wir begreifen strukturelle Macht in erster Linie als Marktmacht, die auf zwei eng zusammenhängenden, aber theoretisch klar zu trennenden Faktoren beruht: a) einerseits auf der (beruflichen) Qualifikation und ihrer hiervon abgeleiteten Produktivität; b) andererseits auf einer Monopolstellung von Lohnabhängigen und der Möglichkeit „Renten“ zu generieren, d.h. Löhne zu erzielen, die oberhalb des bei freier individueller Konkurrenz entstehenden Lohnniveaus liegen (Bol & Weeden, 2015).⁴ Mit Weber (1921[1976]: 201ff.) kann diese „Monopolisierung von Chancen“ als soziale „Schließung“ im Sinne einer

3 Weitere Quellen der Organisationsmacht sind materielle und personelle Infrastrukturressourcen, eine effiziente Organisationsstruktur, mittels derer diese Ressourcen eingesetzt werden können, sowie ein innerer Zusammenhalt der Gewerkschaftsmitglieder, der etwa in einer Kollektividentität zum Ausdruck kommt (ASU, 2013: 353ff.).

4 Die Produktionsmacht, das heißt die konkrete Möglichkeit, den betrieblichen Produktionsprozess zu stören (ASU, 2013: 347f), begreifen wir als abgeleitet von der Marktmacht. Wir beschränken uns hier zudem auf die organisationalen und strukturellen Machtressourcen, da der Zusammenhang zwischen gewerkschaftlichem Handeln und Schließungsprozessen innerhalb der Lohnabhängigen im Vordergrund steht. Darüber hinaus werden in der Literatur gesellschaftliche und institutionelle Machtressourcen unterschieden (ASU, 2013). Mit gesellschaftlicher Macht ist der Grad der Einbeziehung in die Gesellschaft gemeint, der durch den Zusammenschluss mit anderen gesellschaftlichen Akteuren entsteht, wodurch der gewerkschaftliche Handlungsspielraum vergrößert wird. Die institutionelle Macht bezieht sich auf erlangte Rechte, wie beispielsweise das Streikrecht oder Institutionen wie das Arbeitsgericht.

Beschränkung des Wettbewerbs mit den Ausgeschlossenen bezeichnet werden. Sie vollzieht sich gerade nicht auf Grundlage von Produktivitätsunterschieden, sondern durch „irgend-ein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teils der (aktuell oder potentiell) Mitkonkurrierenden“. Die Einbettung des insbesondere von Parkin (1979) ausgearbeiteten Weberschen Schließungsbegriff in den Machtressourcenansatz erlaubt es, sowohl die Klassenpolarisierung zwischen Kapital und Arbeit als auch und vor allem soziale Spaltungen innerhalb der Arbeiterschaft, „Grenzziehungen im Arbeitsmarkt“ (ASU, 2013: 350), zu erfassen.

Von zentraler Bedeutung hier ist der Zusammenhang von strukturellen Machtasymmetrien innerhalb der Lohnarbeiterschaft und Organisationsmacht. Thema dieser Arbeit und theoretisch kaum erfasst ist die Frage, welche Rolle „geschlechtsspezifische Zuschreibungen“ (ebd.) hierbei spielen, das heißt, ob und in welchen Berufstypen – Männer-, Frauen- oder Mischberufen – Gewerkschaften zur Inklusion von Frauen und somit zur Reduzierung des GPG beitragen oder ob von sozialen Schließungsstrategien auszugehen ist, welche den GPG erhöhen. In Bezug auf den allgemeinen Einfluss der Gewerkschaften auf den GPG zeigen sich zwei konkurrierende Strategien, die wir im Folgenden als Inklusions- und Schließungsstrategie bezeichnen (vgl. Dingeldey, Schröder & Kathmann, 2015).

Ist gewerkschaftliches Handeln auf Inklusion gerichtet, sollten Beschäftigte mit geringer individueller Verhandlungsmacht davon profitieren. Eine Inklusionsstrategie müsste erstens zu einer Nivellierung der Lohnungleichheit innerhalb der Arbeiterschaft führen, da sich die Lohnsetzung an mittleren Tarifstandards orientiert. Folglich müsste ein hoher Organisationsgrad gerade den Frauenberufen zugutekommen, deren Löhne am unteren Ende der Lohnverteilung verortet sind. Zweitens kann argumentiert werden, dass Gewerkschaften vor allem Frauen schützen, da sie aufgrund vorherrschender Geschlechterstereotype in individuellen Lohnverhandlungen relativ stark benachteiligt sind (Stuhlmacher & Walters, 1999; Mazei et al., 2015). Als typisch maskulin geltende Eigenschaften, wie Durchsetzungsstärke, werden im Vergleich zu Eigenschaften, die als typisch feminin gelten, auf dem Arbeitsmarkt als wertvoller beurteilt (Kray & Thompson, 2005). Solche Geschlechterstereotype, die einer gleichen Entlohnung von Frauen und Männern entgegenstehen, sind in Gehaltsverhandlungen sowohl in der Wahrnehmung der Arbeitgeber als auch in der eigenen Wahrnehmung der Arbeitnehmer wiederzufinden (Wieber & Holst, 2015). In kollektiven Lohnverhandlungen sollte sich dieser Nachteil, dem Frauen bei einer individuellen Aushandlung ausgesetzt sind, nivellieren, der GPG sich entsprechend schließen.

Zielt gewerkschaftliches Handeln auf Schließung ab, würde sich trotz oder vielmehr aufgrund eines hohen NOG eine relative Benachteiligung von Frauen und Frauenberufen ergeben, da das sekundäre Machtgefälle innerhalb der Arbeitnehmerschaft (Offe & Hinrichs, 1977) in den Vordergrund tritt. So lässt sich historisch nachweisen, dass geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auch in der männlich dominierten Gewerkschaftsbewegung legitimiert sind (Gottschall & Schröder, 2013) bzw. das primäre Ziel der gewerkschaftlichen Arbeit nicht der Ausgleich von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern ist (Gärtner et al., 2014). Es kann argumentiert werden, dass Männerberufe aufgrund ihrer längeren Tradition gewerkschaftlicher Organisation und der entsprechend höheren Organisationsmacht besser entlohnt werden. In der Literatur zur Geschlechtersegregation wird die ungleiche Bezahlung in Männer- und Frauenberufen mit einer gesellschaftlichen Abwertung von Frauentätigkeiten begründet (vgl. Achatz, Gartner & Glück, 2005). So gilt die „Affinität der Tätigkeiten zur Reproduktionsarbeit“, die ehemals unentgeltlich in den Familien geleistet wurde, als „zentrales Unterscheidungskriterium“ zu Männertätigkeiten (Friedmann & Pfau, 1985: 166f.). Dieser

Mechanismus der horizontalen Abgrenzung und gleichzeitigen Abwertung von Berufen wird im Rahmen der Schließungstheorie auch als „Demarkation“ bezeichnet (Witz, 1990).

In der Literatur nicht immer klar unterschieden wird, ob Frauen im Erwerbssystem insgesamt von derartigen Abwertungsprozessen betroffen sind oder ob dies lediglich die historisch institutionalisierten Frauenberufe betrifft. Folgt man Ackers (1991, 1992) Annahme eines umfassenden „gendering“, kommt es in den sozialen Praktiken innerhalb von betrieblichen Organisationen sowie sozialen Institutionen, wie dem Beruf, zusammen mit einer symbolischen Differenzierung von Frauen und Männern immer auch zu einer hierarchischen Unterordnung von Frauen. Es finden sich Beispiele dafür, dass der Lohnsetzungsprozess trotz hohem gewerkschaftlichem Organisationsgrad zu einer Ausweitung des GPG innerhalb von Betrieben führt (Acker, 1991). Beispiel einer sozialen Praktik wäre die mittelbare Diskriminierung von Frauen durch Arbeitsbewertungssysteme und die Einordnung in untere Tariflohngruppen etwa aufgrund geringerer Berufserfahrung, an deren Etablierung die Gewerkschaften immer auch beteiligt sind (Carl & Krehnke, 2004).

Zugleich kann gemutmaßt werden, dass Berufe historisch eine spezifisch vergeschlechtlichte institutionelle Ausprägung erfahren. So stellt die Literatur zum „comparable worth“ fest, dass Frauenberufe gegenüber Männerberufen trotz vergleichbarer Tätigkeiten historisch abgewertet werden (Treiman & Hartmann, 1981; England, 2007). Frauen müssen innerhalb dieser Berufstypen nicht noch zusätzlich benachteiligt sein, sodass beide Geschlechter von einer geringen Organisationsmacht und entsprechend niedrigen Löhnen betroffen wären.

Demgegenüber geht die so genannte „Tokenism“-These Kanter (1977) davon aus, dass Geschlechterunterschiede sehr wohl zu beobachten sind, nur jeweils innerhalb von geschlechtsuntypischen Berufen. Bei einer sozialen Gruppe, etwa einer gewerkschaftlich organisierten Berufsgruppe, die allein hinsichtlich eines askriptiven Merkmals, wie des Geschlechts, ungleich verteilt ist, so die Annahme, tritt gerade dieses Merkmal besonders hervor. Die wenigen Zugehörigen zur Minderheitengruppe erhalten den Status eines stereotyp generalisierten Symbols („token“) für das askriptive Merkmal selbst, das so in der Wahrnehmung und im Unterschied zur dominanten Gruppe stark hervortritt. Die Minderheitengruppe wird als mögliche Bedrohung sozial isoliert und steht zugleich unter einem besonderen Aufmerksamkeitsdruck. Eine typische Strategie der ‚tokens‘ ist es, diesen Druck durch ‚soziale Unsichtbarkeit‘ zu reduzieren und die eigenen Interessen in den Hintergrund zu stellen. Demzufolge sollte der Einfluss des NOG auf den Lohn für Frauen in Männerberufen geringer sein. Umgekehrt sollte dies jedoch ebenso für Männer in Frauenberufen gelten.

Einige Argumente sprechen indes gemäß der Gendering-These Ackers (s.o.) dafür, dass Frauen sowohl in Frauen- als auch Männerberufen benachteiligt werden (Budig, 2002). So merkt Yoder (1991) an, dass weniger die Strategien der Tokens als Diskriminierungsprozesse durch die dominante Gruppe selbst wirksam sind. Und diese erweisen sich als patriarchalisch geprägt: Frauen stoßen in Männerberufen auf ihrem Aufstiegsweg an eine „gläserne Decke“, während Männer in Frauenberufen den „gläsernen Fahrstuhl“ benutzen können (Williams, 1992). Diese Annahme deckt sich mit dem Forschungsergebnis, dass Männer auch in Frauenberufen besser bezahlt werden (Kunze, 2005; Busch, 2013).

Weniger im Sinne sozialer Schließung als eher auf Basis der Präferenzen von Frauen lässt sich schließlich eine Vereinbarkeitsthese formulieren. Demgemäß ist zu vermuten, dass Frauen insbesondere in Frauenberufen mit einer entsprechend „weiblichen“ Organisationsmacht eher gute Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aushandeln – auf Kosten der Löhne (Heinze & Wolf, 2010).

Empirische Studien zu den rezipierten Theorien sind rar. Im internationalen Vergleich ausführlich untersucht wurde lediglich die Frage, inwiefern sich verschiedene Dimensionen kollektiver Interessenvertretung auf die Löhne insgesamt auswirken. Das Gros der Befunde deutet auf eine Nivellierung der Lohnungleichheit durch Gewerkschaften hin (für einen Überblick siehe Bryson, 2007). Da sich die Systeme industrieller Beziehungen zwischen einzelnen Ländern zum Teil fundamental unterscheiden, können internationale Studien nur grobe Hinweise für den deutschen Fall liefern.⁵ Dies gilt vor allem auch für Aussagen zum Einfluss der Gewerkschaften auf den GPG. Hier kommt noch die unterschiedliche Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern hinzu (zu internationaler Literatur und den deutschen Besonderheiten siehe Schäfer & Gottschall, 2015). Blau und Kahn (2003) stellen in einer Untersuchung von 14 Ländern eine nivellierende Wirkung des Tarifbindungsgrades auf den GPG fest. In dieselbe Richtung weisen die Ergebnisse einer Studie mit 26 EU-Ländern (Christofides et al., 2013). Länder mit gewerkschaftlich unregulierten Arbeitsmärkten weisen einen höheren GPG auf. Schäfer und Gottschall (2015) hingegen finden im Vergleich von Vollzeitbeschäftigten in 25 EU-Ländern Hinweise darauf, dass Frauen in Ländern mit hohem Zentralisierungsgrad der Lohnverhandlungen gegenüber Männern im Lohn eher benachteiligt werden. Sie interpretieren dies als Dominanz einer „männlichen Lohnverhandlungskultur“ und gehen somit implizit von einer Schließungsthese aus. Blickt man in einzelne Länder, so zeigen sich zum Teil gegenläufige Befunde. In Irland etwa profitieren Frauen insgesamt von zentralen Lohnverhandlungen, während dies bei den Männern nur für Teilzeiterwerbstätige der Fall ist (McGuinness et al., 2011). Even und Macpherson (1993) machen den abnehmenden NOG unter Männern verantwortlich für das Sinken des GPG in den USA. Die meisten Studien finden für die USA zudem einen geringeren GPG in gewerkschaftlich geschützten Arbeitsverhältnissen (Elvira & Saporta, 2001; Cho & Cho, 2011).

Der Einfluss von Gewerkschaften auf den GPG wurde für die BRD ungleich seltener analysiert. Es findet sich Evidenz dafür, dass die Tarifbindung mit der allgemeinen Lohnungleichheit auch den GPG reduziert (Heinze & Wolf, 2010; Antonczyk, Fitzenberger, & Sommerfeld, 2010; Cho & Cho, 2011). Dieser Befund deutet auf eine Inklusionsstrategie der Gewerkschaften in Bezug auf Frauen hin. Zugleich finden sich Hinweise darauf, dass Frauen auch dann, wenn ihre Löhne tarifvertraglich geregelt sind, wesentlich seltener als Männer an tariflichen Facharbeiterlöhnen orientierten, so genannte Ernährerlöhne erzielen (Schröder & Schäfer, 2013).⁶ Dieser Befund steht allerdings nicht im Widerspruch zur Nivellierung am unteren Ende der Lohnverteilung, da sich Ernährerlöhne am oberen Ende befinden. Der Zusammenhang zwischen der Machtressource des NOG und der Lohnhöhe wurde in Deutschland bislang hauptsächlich für männliche Vollzeitbeschäftigte untersucht. Es zeigt sich, dass ein hoher NOG die Lohnungleichheit reduziert, indem die Löhne vor allem am oberen Ende (Fitzenberger, Kohn & Lembcke, 2013) der Lohnverteilung gesenkt und am unteren Ende im Sinne eines Mindestlohnes angehoben werden (Fitzenberger & Kohn, 2005). Dies allerdings gilt nur für tariflich gebundene Arbeitnehmer.

5 Unterschiede bestehen vor allem im Zusammenhang des Zentralisierungsgrads kollektiver Lohnverhandlungen, von NOG und Tarifbindung sowie in gesetzlichen Regelungen, wie etwa der negativen Koalitionsfreiheit, die eine Diskriminierung nicht-gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter in Betrieben verhindern soll.

6 Der Ernährerlohn ist hierbei definiert als der Median des Bruttolohns der Männer in einer abhängigen, sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung mit einer berufsfachlichen Ausbildung oder einem Fachhochschulabschluss und mindestens zweijähriger Betriebszugehörigkeit, die in den klassischen Lohnführerbranchen der Metall- oder Automobilindustrie tätig sind.

Mit Blick auf einen Vergleich der Geschlechtereffekte des NOG zwischen segregierten Branchen und Berufen finden sich nur vereinzelt internationale Studien. Elvira und Saporita (2001) finden branchenspezifische Effekte für den Industriesektor in den USA: In den Branchen mit dem höchsten Frauenanteil zeigt sich ein gegenläufiger Effekt des innerbetrieblichen NOG zum allgemeinen, den GPG reduzierenden Trend. Hinter dem Effekt wird eine schwache Position weiblich dominierter gegenüber männlich dominierten Gewerkschaften in denselben Betrieben vermutet. Die institutionelle Struktur in Deutschland macht derartige Konkurrenzsituationen von Gewerkschaften innerhalb von Betrieben allerdings unwahrscheinlich. Gemäß der Comparable-Worth-These wären Frauen und Männer einerseits gleichermaßen von einer schwachen Lohnverhandlungsposition weiblich dominierter Gewerkschaften gegenüber den Arbeitgebern betroffen. Andererseits ist der obige Befund kompatibel mit der Vereinbarkeitsthese, wonach Vereinbarkeitsbedingungen auf Kosten der Löhne lediglich die weiblichen Beschäftigten betreffen. Diese Vermutung bestätigend, stellen Wunnava und Ewing (2000) für die USA einen Zusammenhang von betrieblichen Elternschaftsregelungen und dem NOG von Frauen fest.

Inwiefern die für Deutschland festgestellte Nivellierung der Lohnungleichheit durch den NOG auch den Frauen zugutekommt und in welchen Berufstypen – Männer-, Frauen- oder Mischberufen – Gewerkschaften zur Inklusion von Frauen und somit zur Reduzierung des GPG beitragen oder ob von sozialen Schließungsstrategien auszugehen ist, welche den GPG erhöhen, wird im Folgenden empirisch untersucht.

Im Hinblick auf Theorie und Empirie können unterschiedliche Hypothesen generiert werden. Die Empirie deutet darauf hin, dass Gewerkschaften grundsätzlich im Sinne einer Inklusionsstrategie handeln. Hieraus folgt die Hypothese:

H1) Ein hoher NOG verringert den GPG.

Folgt man der Hypothese H1, ist mit Blick auf Unterschiede im Zusammenhang von NOG und GPG zwischen den Berufstypen nicht von einer generellen Benachteiligung von Frauen auszugehen. Darüber hinaus lässt sich aus der Empirie keine eindeutige Hypothese ableiten. Wir formulieren daher im Folgenden drei konkurrierende Hypothesen. Gemäß der Comparable-Worth-These sollten die Gewerkschaften in Frauenberufen eine geringe Verhandlungsmacht aufweisen, das niedrigere Lohnniveau gilt indes für beide Geschlechter gleichermaßen. Entsprechend kann vermutet werden, dass

H2) der NOG in Frauenberufen keinen Effekt auf den GPG hat.

Folgt man der Tokenism-These, bei der die jeweilige Minderheit in einer Gruppe benachteiligt wird, sollte

H3) der NOG in Männerberufen den GPG erhöhen und in Frauenberufen verringern. Gemäß der Vereinbarkeitsthese würde

H4) der NOG in Frauenberufen den GPG vergrößern,

da sich weibliche Gewerkschaftsmitglieder zu Ungunsten der Löhne für familienfreundliche Arbeitsbedingungen einsetzen. Zu der Wirkung des NOG auf den GPG in den Mischberufen kann auf Grundlage der Theorien keine gesonderte Hypothese abgeleitet werden. Die Untersuchung dieses Berufstyps hat entsprechend einen eher explorativen Charakter bzw. kann sie als Referenzgruppe zu den Männer- und Frauenberufen gesehen werden.

3. Daten und Methode

Daten und Stichprobe

Als Datensatz wird das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) genutzt. Das SOEP ist eine seit 1984 existierende, jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung von Privathaushalten in Deutschland. Aus den Daten wird eine Substichprobe für die Jahre 2001 bis 2012 generiert, in der sich nur abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 25 und 60 Jahren befinden. Der NOG wird operationalisiert, indem die individuelle Gewerkschaftsmitgliedschaft nach Branchen-Berufs-Zellen, das heißt nach Berufen in Branchen, aggregiert wird. Beispielsweise werden Bürokaufleute im Baugewerbe einer anderen Zelle zugeordnet als Bürokaufleute in der öffentlichen Verwaltung. Dies trägt einerseits dem Tatbestand Rechnung, dass Tarifverhandlungen zumeist auf Branchenebene stattfinden und berücksichtigt zudem die berufliche Geschlechtersegregation in diesen Branchen (vgl. Kaufman, 2002; Weeden & Sørensen, 2004; Fitzenberger, Kohn & Lembcke, 2013). Branchen-Berufs-Zellen, die über alle Jahre eine Zellbesetzung von unter 30 Fällen aufweisen⁷, werden aus den Analysen entfernt. Des Weiteren schließen wir Personen aus, die fehlende Werte in einer der im Modell verwendeten Variablen aufweisen. Der Anteil der fehlenden Werte in der Stichprobe liegt bei 11,7% und ist hauptsächlich auf die Variable „Branchen“ zurückzuführen (4,5% Missings). Bei den anderen Variablen rangiert der Anteil an fehlenden Werten zwischen 0 und 3,1%. Entsprechend dieser Selektion ergibt sich für den kompletten Untersuchungszeitraum eine (ungewichtete) Fallzahl von 80.718 in 3.551 Branchen-Berufs-Zellen und 12 Jahren.

Variablen

Die abhängige Variable ist der Bruttostundenlohn, der aus dem Bruttomonatslohn dividiert durch die tatsächlich im Monat geleisteten Arbeitsstunden generiert wird. Aufgrund ihrer schiefen Verteilung und den daraus resultierenden Problemen bei der Anwendung von Regressionsverfahren wird die abhängige Variable logarithmiert. Die Regressionskoeffizienten können entsprechend näherungsweise als prozentuale Veränderungen des Lohns interpretiert werden.

Die zentralen erklärenden Variablen sind das Geschlecht (Kodierung: Frau = 1, Mann = 0) und der Nettoorganisationsgrad der Gewerkschaften nach Branchen-Berufs-Zellen. Hier wird auf die Berufsklassifikation des statistischen Bundesamtes auf 2-Steller-Ebene zurückgegriffen und die Branchen sind nach den 21 Abschnitten gemäß NACE Rev. 2 operationalisiert. Die Gewerkschaftsmitgliedschaft wurde im SOEP nicht jedes Jahr, sondern im Analysezeitraum nur in den Jahren 2001, 2003, 2007 und 2011 erhoben. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen pro Jahr in einigen Branchen-Berufs-Zellen wird ein Gesamt-NOG für den kompletten Analysezeitraum berechnet. Konkret wird die Anzahl der Mitglieder durch die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Branchen-Berufs-Zellen dividiert. Da das erste Quartil des NOG bei 10,7% und das dritte Quartil bei 26% liegt, wurde der NOG zur besseren Interpretation der Ergebnisse nicht in Prozent, sondern in Zehntelprozent umgerechnet. Die Koeffizienten des NOG stellen somit dar, um wieviel Prozent sich der Stundenlohn ändert, wenn sich der NOG um 10% ändert. In den Partialmodellen wird nach Frauen-, Misch- und Männerberufen unterschieden. Der Schwellenwert wird hier jeweils auf 70 Prozent gesetzt, d.h.

7 Das sind 4.607 Fälle in 596 Branchen-Berufs-Zellen.

dass ein Frauenberuf einen Frauenanteil von 70 oder mehr Prozent aufweist und vice versa für die Männerberufe (vgl. Busch, 2013). Die Mischberufe ergeben sich aus der Restmenge.

Um den Effekt des NOG auf den GPG korrekt zu schätzen, bedarf es der Kontrolle relevanter Merkmale. Wir orientieren uns hierbei an den in der Literatur zum GPG rezipierten aktuellen Erweiterungen der humankapitaltheoretischen, so genannten Mincer-Lohngleichungen (Mincer, 1974). Diese Erweiterungen berücksichtigen, neben Bildung, allgemeiner Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit, auch die spezifischen Besonderheiten des familiären Lebenslaufs, der vor allem die weiblichen Erwerbsbiografien prägt (Beblo & Wolf, 2003; Busch, 2013). So werden etwa Familienstand, Kinderzahl, aktueller Arbeitszeitumfang und vor allem auch die Berufserfahrung in Vollzeitbeschäftigung einbezogen. Obgleich betriebliche Merkmale auf der Arbeitskraftnachfrageseite (Schröder, Struck & Włodarski, 2008) sowie der Produktmarktwettbewerb (Hirsch, Oberfichtner & Schnabel, 2014) ebenfalls den Lohn beeinflussen, werden in den Modellen datenbedingt nur die Betriebsgröße und der öffentliche Dienst berücksichtigt. Ein Überblick über die Verteilung der Variablen in den Untersuchungsgruppen befindet sich im Anhang (Tab. 1.A).⁸

Tab. 1: Operationalisierung der Kontrollvariablen

Variable	Operationalisierung
Zeit	Jahre als Dummy-Variablen
Alter	in Jahren
Familienstand	1 = verheiratet; 2 = nicht-eheliche Lebensgemeinschaft; 3 = Single und Personen, die nicht mit dem Partner zusammen leben
Kinderzahl	0 = keine Kinder; 1 = ein Kind; 2 = zwei Kinder; 3 = drei und mehr Kinder
Bildung	ISCED 1-2 = niedrige Bildung; ISCED 3-4 = mittlere Bildung; ISCED 5-6 = hohe Bildung
Berufserfahrung	Dauer der Vollzeitberufserfahrung in Monaten
Berufsprestige	Index of Occupational Prestige Scale (SIOPS) (auch Treiman-Index)
Arbeitsumfang	1 = vollzeiterwerbstätig; 2 = teilzeitbeschäftigt, 3 = unregelmäßig/geringfügig beschäftigt
Überstunden	Überstunden pro Woche
Betriebszugehörigkeit	Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren
Unternehmensgröße	1 = bis unter 20 Beschäftigte; 2 = 20 bis unter 200 Beschäftigte; 3 = 200 bis unter 2000 Beschäftigte; 4 = 2000 und mehr Beschäftigte
Öffentlicher Dienst	0 = Nein; 1 = Ja
Region	0 = Westdeutschland; 1 = Ostdeutschland

Methode

Neben den inhaltlichen Vorzügen besteht der methodische Vorteil des Sozio-oekonomischen Panels darin, dass die Paneldatenstruktur genutzt werden konnte, um eine hinreichende Zellenbesetzung in der zentralen unabhängigen Variable, dem NOG nach Branchen-Berufs-Zellen, zu erreichen. Der NOG ist hierzu über verschiedene Messzeitpunkte gepoolt worden und

⁸ Auf die üblicherweise quadrierten Terme für Alter, Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit zur Kontrolle nichtlinearer Effekte konnte in den Gesamtmodellen verzichtet werden. Einzig der quadrierte Alterseffekt ist schwach signifikant negativ. Um das Modell sparsam zu halten, wurde diese Variable ausgelassen. Die Modellkoeffizienten ändern sich hierdurch nur marginal. Die Konstruktion der Dummyvariablen für den Unternehmensgrößeneffekt bildet in etwa eine logarithmische Transformation ab.

somit zeitkonstant. Längsschnittanalysen, wie Fixed-Effects- oder Wachstumskurven-Modelle, sind aus diesem Grunde nicht möglich (Giesselmann & Windzio, 2012: 69ff.). Aufgrund der hierarchischen Datenstruktur – Messzeitpunkte sind in Personen und Personen sind in Branchen-Berufs-Zellen genestet – kann auch eine einfache lineare Regression nicht zur Anwendung kommen. Stattdessen wird ein Mehrebenen-Random-Effects-Modell mit drei Ebenen geschätzt (Hox, 2002; Rabe-Hesketh & Skrondal, 2012). Das lineare Mehrebenenmodell kann konzeptuell als hierarchisches System von Regressionsgleichungen aufgefasst werden. Im Folgenden werden die Gleichungen ohne erklärende Variablen für die drei Ebenen (1) Messzeitpunkte, (2) Personen und (3) Branchen-Berufs-Zellen dargestellt.

$$\begin{aligned}
 (1) \quad Y_{ijk} &= \beta_{0jk} + \varepsilon_{ijk} & \text{mit} \quad \text{Var}(\varepsilon_{ijk}) &= \sigma^2; \varepsilon_{ijk} \sim N(0, \sigma^2) \\
 (2) \quad \beta_{0jk} &= \gamma_{00k} + u_{0jk} & \text{mit} \quad \text{Var}(u_{0jk}) &= \tau_0^2; u_{0jk} \sim N(0, \tau_0^2) \\
 (3) \quad \gamma_{00k} &= \delta_{000} + v_{00k} & \text{mit} \quad \text{Var}(v_{00k}) &= \emptyset_0^2; v_{00k} \sim N(0, \emptyset_0^2)
 \end{aligned}$$

Der Index i steht für den Messzeitpunkt, j steht für das Individuum und k für die verschiedenen Branchen-Berufs-Zellen. Abweichend von einer OLS-Regression beinhaltet die Gleichung drei anstatt eines einzelnen Fehlerterms. Werden die Formeln ineinander eingesetzt und durch erklärende Variablen ergänzt, kann der logarithmierte Bruttostundenlohn (Y_{ijk}) durch folgende Gleichung dargestellt und konsistent geschätzt werden:

$$(4) \quad Y_{ijk} = \delta_{000} + \beta_{1jk} + \dots + \beta_{njk} + \varepsilon_{ijk} + u_{0jk} + v_{00k}$$

4. Ergebnisse

Deskriptive Befunde

Die folgende Tabelle 2 zeigt Differenzen zwischen Männer-, Frauen- und Mischberufen im Hinblick auf Lohn, NOG und einige weitere Beschäftigungsmerkmale in diesen Berufstypen. Frauen- und Männerberufe unterscheiden sich stark in ihrem NOG, der innerhalb der Männerberufe fast doppelt so hoch ist. Auch die geschlechtsspezifische Zusammensetzung differiert. In den Frauenberufen sind gut zwei Drittel der Gewerkschaftsmitglieder Frauen⁹, während es bei den Männerberufen nicht mal jede Zehnte ist. Heinze und Wolf (2010) konnten im Hinblick auf diese Dimension zeigen, dass die Tarifbindung in Branchen mit einem hohen Anteil an weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern mit einem höheren GPG einhergeht. Sie folgern hieraus, dass sich Frauen in Gewerkschaften primär für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und weniger für Lohnerhöhungen einsetzen. Eine Teilzeiterwerbstätigenquote von fast 50% in den Frauenberufen kann als Hinweis dienen, dass diese Annahme zutreffen könnte. In den Frauenberufen werden im Schnitt überdies weniger Überstunden geleistet (1,8 pro Woche). Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden ist allerdings in den Misch- und nicht in den Männerberufen am höchsten und liegt dort bei 2,8 Stunden pro Woche. Vergleichsweise ähnlich sind sich Frauen- und Männerberufe im Berufsprestige und liegen relativ zu den Mischberufen auch im Akademikeranteil näher beieinander. In den Mischberufen liegt der Akademikeranteil bei über 50%, was mit einem überdurchschnittlichen Berufsprestige einhergeht. Die Mischberufe haben ebenso den höchsten Median-Lohn,

9 Tabelle 2 zeigt darüber hinaus, dass der NOG der Frauen in allen Berufstypen z.T. weit unter dem der Männer liegt. Gewerkschaften scheinen von Frauen seltener als Institution betrachtet zu werden, innerhalb der sie ihre Rechte vertreten können.

die höchste Lohnspreizung und den höchsten GPG. Letzterer ist bei den Männerberufen am geringsten. Die Ergebnisse in Tabelle 2 bestätigen das bisherige Forschungsergebnis, dass Männer auch in Frauenberufen besser bezahlt werden (Kunze, 2005; Busch, 2013). Hier liegt der (unbereinigte) GPG bei knapp 20%.

Die Masse der Berufe sind auf sieben Wirtschaftszweige der 21 Abschnitte der NACE Rev. 2 verteilt. Unter den Männerberufen sind knapp die Hälfte (47,1%) im verarbeitenden Gewerbe oder der Herstellung von Waren tätig. Hier ist auch ein Viertel der Mischberufe verortet. Die zweitstärkste Branche der Männerberufe ist das Baugewerbe (13,2%). Die insgesamt am zweitstärksten besetzte Branche ist der Handel sowie die KFZ-Reparatur. Hier sind 14,8% der Misch- und 15,3% der Frauenberufe angesiedelt. Die drittgrößte Branche unter den Männer- und Frauenberufen ist mit jeweils gut 11% der Sektor „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Soziales“. Die Branche Erziehung und Unterricht ist die am drittstärksten besetzte Branche unter den Mischberufen (14,3%). Jeder zehnte Arbeitnehmer in den Mischberufen ist im Bereich „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ tätig. Fast ein Drittel der Frauenberufe ist im Zweig „Gesundheits- und Sozialwesen“ verortet.

Tab. 2: Merkmale in Frauen-, Misch- und Männerberufen (wo nicht anders angegeben, in %)

	Männerberufe	Mischberufe	Frauenberufe	Gesamt
Median-Bruttostundenlohn in EUR	13,9 (Std.abw.: 7,7)	16,8 (Std.abw.: 11,4)	11,6 (Std.abw.: 7,5)	14,0 (Std.abw.: 9,5)
GPG	15,5	24,7	19,8	22,9
Ø NOG (davon Frauen)	27,8 (7,8)	16,6 (40,6)	15,5 (68,8)	18,9 (34,9)
Ø NOG Männer	28,8	20,2	20,2	24,4
Ø NOG Frauen	17,4	14,2	12,2	13,3
Anteil Vollzeitwerbstätige	91,8	78,6	53,2	73,2
Ø Überstunden pro Woche	2,4	2,8	1,8	2,3
Ø SIOPS-Prestige	40,1	50,1	40,8	44,3
Akademikeranteil	27,2	52,3	21,7	34,8
Branchen	• Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren (47,1%) • Baugewerbe (13,2%) • öff. Verwaltung, Verteidigung, Soziales (11,5%)	• Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren (25,0%) • Handel; KFZ Reparatur (14,8%) • Erziehung und Unterricht (14,3%) • Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (11%)	• Gesundheits- und Sozialwesen (32,2%) • Handel; KFZ Reparatur (15,3%) • öff. Verwaltung, Verteidigung, Soziales (11,7%)	• Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren (25,5%) • Gesundheits- und Sozialwesen (13,0%) • Handel; KFZ Reparatur (12,9%) • öff. Verwaltung, Verteidigung, Soziales (10,2%)

Quelle: SOEPv30 (2001–2012), eigene, gewichtete Berechnungen

Ergebnisse der Mehrebenenmodelle

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse der Regressionsanalysen des logarithmierten Stundenlohnes. Berücksichtigt werden in der Tabelle nur die Koeffizienten der Variablen von zentralem Interesse: des Geschlechts, des Berufstyps, des NOG nach Branchen-Berufs-Zellen sowie der Interaktionseffekte von Geschlecht und NOG.¹⁰ Dargestellt werden sechs Modelle. Die Modelle M1-M3 beziehen sich auf die Gesamtstichprobe aller Berufe. Hier werden die theoretisch bedeutsamen Variablen schrittweise hinzugefügt. In den Modellen M4-M6 wird die Stichprobe nach Berufstypen differenziert.

Das erste Modell für alle Berufe (M1) enthält, neben den Kontrollvariablen, lediglich den Effekt des individuellen Geschlechts sowie die Unterscheidung nach geschlechtstypischen Berufen. Es ergibt sich ein bereinigter GPG von 12,4%. Fast die Hälfte des unbereinigten

10 Die zudem berücksichtigten Kontrollvariablen sind unter der Tabelle aufgeführt, die Ergebnisse der Gesamtmodelle finden sich in den Tabellen 2.A und 3.A im Anhang.

GPG kann somit durch die Variablen des Modells erklärt werden. Wie bereits deskriptiv festgestellt, müssen Beschäftigte in Frauenberufen Lohnabschläge gegenüber Männerberufen hinnehmen (1,6%), während in Mischberufen relativ höhere Löhne erzielt werden (7,2%). Im zweiten Modell (M2) wird zusätzlich der NOG nach Branchen-Berufs-Zellen berücksichtigt: Mit einer Zunahme des NOG um 10% sind um knapp 0,7% höhere Löhne verbunden. Es zeigt sich, dass dieser Effekt den zuvor noch festgestellten Lohnunterschied zwischen Männer- und Frauenberufen erklärt. Die Löhne in den Männerberufen sind m.a.W. unter anderem deshalb höher, weil Frauenberufe einen geringeren NOG aufweisen.

Die nun folgenden Modelle enthalten für alle Berufe (M3) sowie die drei Berufstypen (M4-M6) jeweils die Interaktionseffekte des NOG mit dem Geschlecht und zeigen somit auf, inwieweit sich der Lohneffekt des NOG nach Geschlecht unterscheidet. Um die Haupt- und Interaktionseffekte besser interpretieren zu können, sind in Abbildung 1 für alle Interaktionsmodelle die vorhergesagten Löhne für unterschiedliche Nettoorganisationsgrade dargestellt.¹¹ Im dritten Modell (M3) für alle Berufe wird deutlich, dass eine Zunahme des NOG (um 10%) mit einem Lohngewinn ausschließlich für Frauen (von 1,4%) verbunden ist. Dies führt in der Konsequenz zu einer Verringerung des GPG.

Wirft man einen Blick auf die Berufstypen, so werden Unterschiede deutlich. Erstens können Männer in Männerberufen (M4), anders als im Modell für alle Berufe, in gleichem Maße wie Frauen Lohngewinne erzielen, wenn sie gewerkschaftlich organisiert sind. Mit einer Zunahme des NOG von 10% steigen die Löhne der Männer um 1,1%, der Anstieg der Frauenlöhne ist nur unwesentlich größer. Der bereinigte GPG verändert sich mit steigendem NOG nur marginal und verharrt bei etwa 10%. Zweitens können in Frauenberufen (M4) ausschließlich Frauen durch einen höheren NOG (bei einem Anstieg um 10%) auch höhere Löhne (um 2,4%) realisieren.¹² Der bereinigte GPG von 14,7% würde sich bei einem NOG von 40% schließen, d.h. die Männerlöhne würden sich nicht mehr signifikant von den Frauenlöhnen unterscheiden (Abb. 1). Drittens weisen Mischberufe (M6) den höchsten bereinigten GPG auf (17%). Auch hier schließt sich der GPG mit zunehmendem NOG – einerseits, wie in den Frauenberufen, dadurch, dass Frauen höhere Löhne realisieren (um 1,9%). Andererseits müssen Männer hier sogar Lohnverluste in Kauf nehmen (-1,9%). Bei einem, allerdings unrealistisch hohen, NOG von 50% wäre der GPG nahezu vollständig geschlossen. Insgesamt findet sich also sowohl in den Frauenberufen als auch den Mischberufen ein die Geschlechterungleichheit nivellierender Effekt des NOG. Dieser Effekt zeigt sich nicht in den Männerberufen, wo sich allerdings bereits ein geringer durchschnittlicher GPG zeigt.

Interpretiert man diese Ergebnisse mit Blick auf die Hypothesen, ergibt sich folgendes Bild: Die Inklusionshypothese (H1) mit der Annahme, dass sich mit Erhöhung des NOG der GPG verringert, wird untermauert (M3). Im Hinblick auf die gewerkschaftliche Nutzung der Organisationsmacht lässt sich also zunächst eher eine Inklusions- als eine Schließungswirkung vermuten. Die nach Berufstypen differenzierten Analysen zeigen jedoch, dass sich die Machtressourcen und ihre Nutzung in Männer-, Frauen- und Mischberufen zu unterscheiden scheinen. Allerdings widersprechen die Befunde hierbei den Hypothesen zu den in unterschiedlichen Berufstypen wirksamen Mechanismen sozialer Schließung beziehungsweise der Vereinbarkeitsthese.

11 Dabei werden für alle Kontrollvariablen die Mittelwerte in der jeweiligen Stichprobe angenommen (vgl. Tab. 2 sowie Tab. I.A im Anhang).

12 Dieses Ergebnis zeigt sich auch, wenn man im Modell mit allen Berufen den Anteil an Frauen unter den Gewerkschaftsmitgliedern anstelle des allgemeinen NOG als Interaktionsterm mit der Variable „Frau“ einfügt.

In Männerberufen (M4) steigen mit wachsendem NOG im Mittel die Löhne für beide Geschlechter. Ausschließlich in diesen männlich geprägten Berufen können Männer durch gewerkschaftliche Organisation Lohngewinne erzielen, allerdings nicht im Sinne sozialer Schließung auf Kosten der Frauenlöhne. Die Inklusionsthese trifft jedoch ebenso nur bedingt zu: Der GPG ist zwar insgesamt gering und gewerkschaftliche Organisation ist für Frauen von Vorteil, sie können sich aber hierdurch in ihrer relativen Position gegenüber den Männern nicht verbessern.

Die Ergebnisse in den Frauenberufen (M5) sind zwar einerseits kompatibel mit der „Tokenism“-These (H3), insofern die Machtressource des NOG ausschließlich den Frauen und nicht den Männern zugutekommt. Auf der anderen Seite trifft dies nicht für die Männer in Männerberufen zu, sodass die Tokenism-These insgesamt zurückgewiesen werden muss. Die Comparable-Worth-These trifft insofern zu, als das Lohnniveau in Frauenberufen zwar insgesamt geringer ist, in Bezug auf den Einfluss der Gewerkschaften muss die These indes ebenso verworfen werden: Die gewerkschaftliche Organisation kommt den Frauen sogar noch in stärkerem Maße zugute als in den Männerberufen. In diesem Sinne trifft auch die Vereinbarkeitsthese nicht zu, wonach die gewerkschaftlich organisierten Frauen eher Lohnseinbußen zugunsten besserer Vereinbarkeitsbedingungen in Kauf nehmen. Im Ergebnis bestätigt sich in den Frauenberufen damit die Inklusionsthese.

Tab. 3: Drei-Ebenenmodelle logarithmierter Bruttostundenlohn

	Alle Berufe (M1)	Alle Berufe (M2)	Alle Berufe (M3)	Männerberufe (M4)	Frauenberufe (M5)	Mischberufe (M6)
Frau	-0,124*** (0,004)	-0,124*** (0,004)	-0,149*** (0,006)	-0,102*** (0,014)	-0,147*** (0,013)	-0,170*** (0,009)
Berufstyp (Ref.: Männerberuf)						
Mischberuf	0,071*** (0,007)	0,077*** (0,007)	0,075*** (0,007)			
Frauenberuf	-0,016* (0,007)	-0,009 (0,008)	-0,007 (0,008)			
NOG nach Branchen-Berufs-Zellen/10		0,007*** (0,002)	0,002 (0,002)	0,011*** (0,002)	0,002 (0,006)	-0,019*** (0,037)
Frau*NOG nach Branchen-Berufs-Zellen/10			0,014*** (0,002)	0,002 (0,005)	0,024*** (0,007)	0,019*** (0,004)
Var (Jahre)	0,000	0,000	0,0000	0,000	0,000	0,000
Var (Berufe)	0,0115	0,0115	0,0115	0,0103	0,0060	0,0140
Residualvarianz	0,1297	0,1300	0,1355	0,0969	0,1449	0,1345
AIC/ BIC	67040/67384	67029,71/67383,06	70559,65/70922,33	13102,79/13401,42	24742,78/25045,90	26946,06/27253,95
N	80.718	80.718	80.718	23.646	26.702	30.370

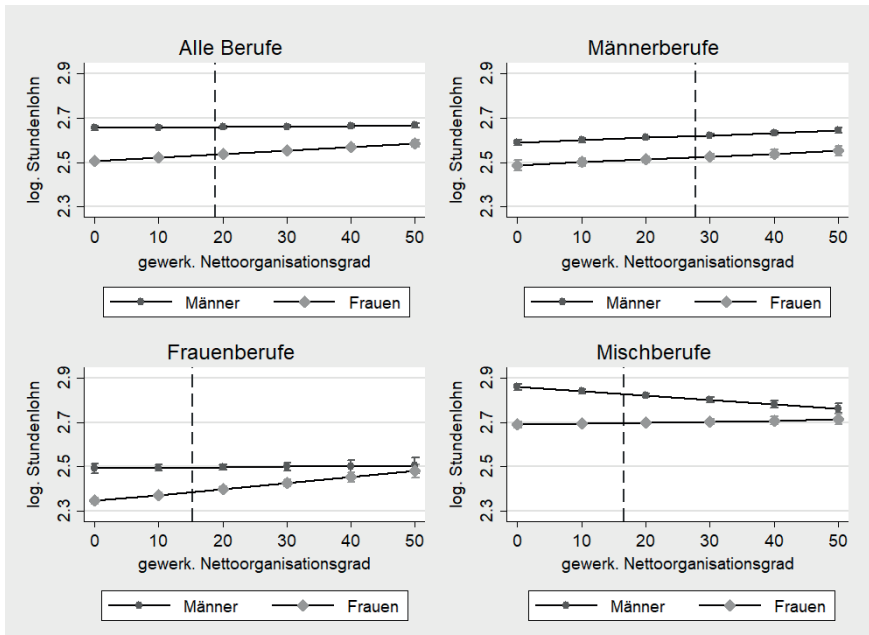
Quelle: SOEPv30 (2001–2012), eigene Berechnungen

Anmerkungen: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, Standardfehler in Klammern

Weitere, nicht in der Tabelle aufgeführte Kontrollvariablen: Jahres-Dummies, Alter, Familienstand, Kinderzahl, Bildung, Berufsprestige nach Treiman, Dauer der Vollzeitberufserfahrung, Umfang der Erwerbstätigkeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Überstunden, Öffentlicher Dienst, Unternehmensgröße, Region Ostdeutschland (vgl. dazu Tab. 2.A und Tab.3.A im Anhang).

Die Ergebnisse in den Mischberufen lassen zwei Schlussfolgerungen zu. Die Nivellierung des GPG mit zunehmendem NOG zugunsten der Frauen- und zuungunsten der Männerlöhne lässt sich einerseits vermutlich durch die allgemeine, die Lohnungleichheit nivellierende Wirkung von gewerkschaftlicher Organisation zurückführen. Die Inklusionsthese bestätigt sich damit. Auf der anderen Seite kann man davon ausgehen, dass Männer in den Mischberufen mit vergleichsweise niedrigem NOG, wie den Berufen in der Finanzdienstleistungsbranche, höhere Löhne erzielen als Frauen (vgl. Schröder & Schäfer, 2013).

Abb. 1: Zusammenhang von gewerkschaftlichem Nettoorganisationsgrad und Stundenlohn für Männer und Frauen nach Berufstypen, vorhergesagte Werte



Anmerkung: Die vorhergesagten Werte des Stundenlohnes für verschiedene NOG ergeben sich aus der Schätzung der Modelle M3-M6, also nach Einbezug aller Kontrollvariablen, und wurden jeweils für Männer und Frauen berechnet. Die Steigungen der Geraden lassen sich an den jeweiligen Koeffizienten der Interaktionsterme von NOG und Geschlecht ablesen. Die gestrichelte vertikale Linie gibt den jeweiligen durchschnittlichen NOG an. Quelle: SOEPv30 (2001–2012), eigene Berechnungen

5. Diskussion und Fazit

Ziel des Beitrags war es, den Zusammenhang von gewerkschaftlichem Organisationsgrad und dem GPG in geschlechtersegregierten Berufen zu beleuchten. Konkret wurde der Frage nachgegangen, ob und in welchen Berufstypen – Männer-, Frauen- oder Mischberufen – Gewerkschaften zur Inklusion von Frauen und somit zur Reduzierung des GPG beitragen oder ob von Schließungsstrategien auszugehen ist, welche den GPG erhöhen.

Zunächst ist anzumerken, dass der GPG auch nach Kontrolle individueller Humankapitalausstattung sowie weiterer struktureller Beschäftigungsmerkmale weiterhin erhalten bleibt und in den Mischberufen am höchsten ausfällt. Dies könnte zwar auf nicht berücksichtigte, unbeobachtete Merkmale zurückzuführen sein, kann aber auch als eine allgemeine Benachteiligung von Frauen in den Lohnerträgen ihres Humankapitals interpretiert werden. Die Ergebnisse deuten ferner darauf hin, dass Gewerkschaften ihren Organisationsgrad als Machtressource nutzen können, um im Sinne einer Inklusionsstrategie diese Benachteiligung von Frauen zu einem Teil aufzuheben (vgl. Dingeldey, Schröder & Kathmann, 2015). Dieser Befund widerspricht zunächst der Annahme, dass mit der traditionell männlich geprägten gewerkschaftlichen Organisation Prozesse sozialer Schließung männlicher Beschäftigter gegenüber Frauen zum Tragen kommen.

Die differenzierte Betrachtung nach Männer-, Frauen- und Mischberufen ermöglicht einen tieferen Einblick in den Mechanismus der Lohnfindung in geschlechtersegregierten Berufen. Damit wurde die Frage beleuchtet, inwieweit Gewerkschaften ihre Machtressourcen geschlechtsspezifisch in unterschiedlichem Maße bündeln (können). Die hierzu auf Basis theoretischer Ansätze zur Geschlechtersegregation formulierten Thesen zur sozialen Schließung müssen auch hier verworfen werden. In den Frauen- und Mischberufen sinkt der GPG mit Erhöhung des NOG. In den Frauenberufen geschieht dies durch eine Anhebung des Lohnniveaus der Frauen. Die weiblich geprägten Gewerkschaften scheinen insofern ihre Machtressourcen zu bündeln und gegen die bestehende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern einzusetzen. Die Männer hingegen können in den Frauenberufen ihre Löhne mit steigendem NOG nicht erhöhen. In den Mischberufen müssen sie sogar relative Lohnverluste in Kauf nehmen. Der hohe GPG kommt hier demnach vornehmlich dadurch zustande, dass Männer in Berufen und Branchen, in denen die Lohnungleichheit nicht durch gewerkschaftliche Organisation nivelliert wird, hohe Löhne erzielen können. Einzig in den Männerberufen steigen die Löhne mit dem NOG für beide Geschlechter gleichermaßen an, so dass sich der Niveau-Unterschied in den Löhnen nicht reduziert.

Ob Gewerkschaftsstrategien zum Tragen kommen, die – angesichts des Bedeutungsverlustes der Gewerkschaften in den 1990er und frühen 2000er Jahren – im Sinne des Organising (Briskin, 2011) explizit auf die historisch vernachlässigte Gruppe der Frauen gerichtet sind, kann aufgrund der gepoolten (zeitkonstanten) Daten zur Gewerkschaftsmitgliedschaft an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Denkbar wäre auch, dass die Nivellierung des GPG in organisierten Berufsfeldern aus einer allgemeinen Reduktion der Lohnungleichheit resultiert, die Frauen in besonderem Maße strukturell begünstigt. Da der NOG der Frauen in allen Berufstypen (weit) unter dem der Männer liegt, liegt hier in jedem Fall noch erhebliches Mobilisierungspotential brach, worauf sich gewerkschaftliche Strategien richten könnten. Aufgabe zukünftiger Forschung sollte es daher sein, die hier festgestellte Inklusion von Frauen in der Lohndimension durch die Berücksichtigung spezifischer Merkmale der kollektiv organisierten und segregierten Berufe im Längsschnitt näher zu erklären.

Literatur

- Achatz, D.-S. J., Gartner, H. & Glück, T. (2005). Bonus oder Bias? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(3), 466–493. <https://doi.org/10.1007/s11577-005-0185-6>
- Acker, J. (1991). Thinking about wages: The gendered wage gap in Swedish banks. *Gender and Society*, 5(3), 390–407. <https://doi.org/10.1177/089124391005003008>
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565–569. <https://doi.org/10.2307/2075528>
- Addison, J., Teixeira, P., Evers, K. & Bellmann, L. (2014). Indicative and updated estimates of the collective bargaining premium in Germany. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(1), 125–156. <https://doi.org/10.1111/irel.12049>
- Aisenbrey, S. & Brückner, H. (2008). Occupational aspirations and the gender gap in wages. *European Sociological Review*, 24(5), 633–649. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn024>
- Amlinger, M. (2014). *Lohnhöhe und Tarifbindung. Bestimmungsfaktoren der individuellen Verdiensthöhe* (WSI Report No. 20). Düsseldorf.
- Amlinger, M. & Bispinck, R. (2013). *Tarifbindung in Deutschland Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung (VSE)* (WSI Arbeitspapier No. 1). Düsseldorf.

- Antonczyk, D., Fitzenberger, B. & Sommerfeld, K. (2010). Rising wage inequality, the decline of collective bargaining, and the gender wage gap. *Labour Economics*, 17(5), 835–847. <https://doi.org/10.1016/j.labecon.2010.04.008>
- Arbeitskreis Strategic Unionism (2013). Jenaer Machtressourcenansatz 2.0. In S. Schmalz & K. Dörre (Hg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (pp. 345–375). Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Beblo, M. & Wolf, E. (2003). Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. *MittAB*, 4, 560–572.
- Biebeler, H. (2013). Mitgliederstruktur. Die Jüngeren holen auf. *Gewerkschaftsspiegel*, 2, 1.
- Bispinck, R. & Schulten, Th. (2011): Das Tarifsysteem stabilisieren – wie soll das gehen? *Magazin Mitbestimmung*, 7+8/2011, 27–30.
- Blau, F.D. & Kahn, L.M. (2003). Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21, 106–144. <https://doi.org/10.1086/344125>
- Bol, T. & Weeden, K. A. (2015). Occupational closure and wage inequality in Germany and the United Kingdom. *European Sociological Review*, 31(3), 354–369. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu095>
- Briskin, L. (2011). Union renewal, postheroic leadership, and women’s organizing. Crossing discourses, reframing debates. *Labor Studies Journal*, 36(4), 508–537. <https://doi.org/10.1177/0160449x11422608>
- Bryson, A. (2007). The effect of trade unions on wages. *Reflète et perspectives de la vie économique*, 46(2), 33–45. <https://doi.org/10.3917/rpve.462.0033>
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49(2), 258–277. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Busch, A. (2013). Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 65(2), 301–338. <https://doi.org/10.1007/s11577-013-0201-1>
- Carl, A.-H. & Krehnke, A. (2004). *Geschlechterdiskriminierung bei der betrieblichen Grundentgeltfindung*. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-81737-2>
- Cho, D. & Cho, J. (2011). How do labor unions influence the gender earnings gap? A comparative study of the US and Korea. *Feminist economics*, 17(3), 133–157. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582472>
- Christofides, L.N., Polycarpou, A. & Konstantinos, V. (2013). Gender wage gaps, ‘sticky floors’ and ‘glass ceilings’ in Europe. *Labour Economics*, 21, 86–102. <https://doi.org/10.1016/j.labecon.2013.01.003>
- Dingeldey, I., Schröder, T. & Kathmann, T. (2015). Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. *Industrielle Beziehungen*, 22(3/4), 240–259.
- Ebbinghaus, B. & Kittel, B. (2006). Europäische Sozialmodelle à la carte: Gibt es institutionelle Wahlverwandtschaften zwischen Wohlfahrtsstaat und Arbeitsbeziehungen? In Beckert, J. & Ebbinghaus, B. & Hassel, A. & Manow, Ph. (Hg.), *Transformationen des Kapitalismus. Festschrift für Wolfgang Streeck zum sechzigsten Geburtstag* (pp. 223–246). Frankfurt/M.: Campus.
- Elvira, M.M. & Saporta, I. (2001). How does collective bargaining affect the gender pay gap? *Work and Occupations*, 28, 469–90. <https://doi.org/10.1177/0730888401028004005>
- England, P. (2007). Devaluation and the pay of comparable male and female occupations. In D. B. Grusky & S. Szeleny (Eds.), *The inequality reader* (pp. 352–356). Boulder, Colorado: Westview.
- Even, W.E. & Macphersens D.A. (1993). The decline of private-sector unionism and the gender wage gap. *The Journal of Human Resources*, 28(2), 279–296. <https://doi.org/10.2307/146204>
- Fitzenberger, B. & Kohn, K. (2005). Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Zum Zusammenhang zwischen Gewerkschaftsmitgliedschaft und Lohnstruktur in Westdeutschland 1985–1997. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung-Journal for Labour Market Research*, 38(2/3), 125–146.
- Fitzenberger, B., Kohn, K. & Lembcke, A. C. (2013). Union density and varieties of coverage: The anatomy of union wage effects in Germany. *Industrial & Labor Relations Review*, 66(1), 169–197. <https://doi.org/10.1177/001979391306600107>

- Friedmann, P. & Pfau, B. (1985). Frauenarbeit in der Krise – Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz. *Leviathan*, 13(2), 155–186.
- Gartner, H. (2016). *Löhne von Frauen und Männern* (IAB Aktuelle Berichte No. 7/2016).
- Gärtner, D., Grimm, V., Lang, J., Stephan, G., Daumann, V., Dony, E., Knapp, B. & Strien, K. (2014). *Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie* (IAB discussion paper, 14/2014).
- Gerlach, K. & Stephan, G. (2005). *Tarifverträge und betriebliche Entlohnungsstrukturen* (IAB discussion paper 20/2005).
- Giesselmann, M. & Windzio, M. (2012). *Regressionsmodelle zur Analyse von Paneldaten*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gottschall, K. & Schröder, T. Familienlohn – Zur Entstehung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. *WSI-Mitteilungen*, 03/2013, 161–170.
- Hausmann, A.-C., Kleinert, C. & Leuze, K. (2015). „Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?“ Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie*, 67, 217–242. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y>
- Heinze, A. & Wolf, E. (2010). The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data. *Journal of Population Economics*, 23(3), 851–879. <https://doi.org/10.1007/s00148-008-0229-0>
- Hirsch, B. & Schnabel, C. (2014). What can we learn from bargaining models about union power? The decline of union power in Germany, 1992–2009. *The Manchester School*, 82(3), 347–362.
- Hirsch, B., Oberfichtner, M. & Schnabel, C. (2014). The levelling effect of product market competition on gender wage discrimination. *IZA Journal of Labor Economics*, 19(3), 1–14. <https://doi.org/10.1186/s40172-014-0013-1>
- Hox, J. (2002). *Multilevel analysis: Techniques and applications*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990. <https://doi.org/10.1086/226425>
- Kaufman, R. L. (2002). Assessing alternative perspectives on race and sex employment segregation. *American Sociological Review*, 67(4), 547–572. Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3088945>
- Kleinert, C. & Matthes, B. (2008). Educational expansion, segregation and occupational placement of women and men – Gender specific changes in entry jobs’ prestige and wages. In A. Hadjar & R. Becker (Eds.), *Expected and unexpected consequences of the educational expansion in Europe and the US. Theoretical approaches and empirical findings in comparative perspective* (pp. 327–346). Bern: Haupt.
- Kray, L. J. & Thompson, L. (2004). Gender stereotypes and negotiation performance: An examination of theory and research. *Research in organizational behavior*, 26, 103–182. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(04\)26004-X](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(04)26004-X)
- Kunze, A. (2005). The evolution of the gender wage gap. *Labour Economics*, 12(1), 73–97. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.012>
- Liebeskind, U. (2004). Arbeitsmarktsegregation und Einkommen. Vom Wert „weiblicher“ Arbeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 56, 630–652. doi:10.1007/s11577-004-0107-z
- Luhmann, N. (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mazei, J., Hüffmeier, J., Freund, P. A., Stuhlmacher, A. F., Bilke, L. & Hertel, G. (2015). A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological bulletin*, 141(1), 85. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x>
- McGuinness, S., Kelly, E., O’Connell, P.J. & Callan, T. (2011). The impact of wage bargaining and worker preferences on the gender pay gap. *European Journal of Industrial Relations*, 17(3), 277–293. <https://doi.org/10.1177/0959680111410962>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. New York: NBER.
- Offe, C. & Hinrichs, K. (1977). Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage benachteiligter Gruppen von Arbeitnehmern. In C. Offe (Ed.), *Opfer des Arbeitsmarktes: Zur Theorie der strukturierten*

- Arbeitslosigkeit – Kritische Texte: Sozialarbeit, Sozialpädagogik, soziale Probleme.* (pp. 3–61). Neuwied/Darmstadt: Luchterhand Verlag.
- Parkin, F. (1979). *Marxism and Class Theory: A Bourgeois Critique*. New York: Tavistock Publications.
- Pries, L. (2010). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91956-0>
- Rabe-Hesketh, S. & Skrondal, A. (2012). *Multilevel and longitudinal modeling using stata. Volume I: Continuous Responses*. 3rd edition. College Station, Texas: Stata Press.
- Schäfer, A. & Gottschall, K. (2015). From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany. *Cambridge Journal of Economics*, 39, 467–496. <https://doi.org/10.1093/cje/bev005>
- Schmalz, S. & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21(3), 217–237. <https://doi.org/10.1688/IndB-2014-03-Schmalz>
- Schmierl, K. (2003). Wird das deutsche Modell der Arbeitsregulierung die Umschichtungen in der Arbeitsgesellschaft überleben? *WSI Mitteilungen*, 11/2003, 651–658.
- Schnabel, C. (2005). Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 38(2/3), 181–196.
- Schröder, T. & Schäfer, A. (2013). Wer erhält einen Ernährerlohn? Befunde nach Region und Geschlecht. *WSI-Mitteilungen Schwerpunkt*, 3, 171–181.
- Schröder, T., Struck, O. & Włodarski, C. (2008). Vordringlichkeit des Befristeten? Zur Theorie und Empirie offener Beschäftigungssysteme. In Köhler, C., Struck, O., Grotheer, M., Krause, A., Krause, I. & Schröder, T. (Eds.): *Offene und geschlossene Beschäftigungssysteme* (pp. 143–200). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91117-5_5
- Stuhlmacher, A. F. & Walters, A. E. (1999). Gender differences in negotiation outcome: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 52(3), 653–677. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00175.x>
- Stuth, S. & Henning, M. (2014). *Ist der Beruf entscheidend? Zum Einfluss beruflicher Eigenschaften auf die Dauer familienbedingter Nichterwerbsphasen von Frauen*. (WZB discussion paper No. P2014-006). Berlin.
- Treiman, D. J. & Hartmann, H. I. (1981). *Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value*. Washington, D.C.: National Academy Press. <https://doi.org/10.17226/91>
- Weber, M. (1921[1976]). *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr.
- Weeden, K. A. & Sørensen, J. B. (2004). A framework for analyzing industrial and occupational sex segregation. In M. Charles & D. B. Grusky (Eds.), *Occupational ghettos. The worldwide segregation of women and men* (pp. 245–294). Stanford: Stanford University Press.
- Wieber, A. & Holst, E. (2015). *Gender identity and women's supply of labor and non-market work: Panel data evidence for Germany*. DIW Berlin Discussion Paper No. 1517. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2688965>
- Williams, C. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Witz, A. (1990). Patriarchy and the Professions: The Gendered Politics of Occupational Closure. *Sociology*, 24(4), 675–690. <https://doi.org/10.1177/0038038590024004007>
- Wunnava, P.V. & Ewing, B.T. (2000). Union-Nonunion gender wage and benefit differentials across establishment sizes. *Small Business Economics*, 15, 47–57. <https://doi.org/10.1023/A:1026593429470>
- Yoder, J. D. (1991). Rethinking tokenism: Looking beyond numbers. *Gender and Society*, 5(2), 178–192. <https://doi.org/10.1177/089124391005002003>

Anhang

Tab. 1.A: Deskriptive Statistiken (Prozent / *Median)

Variable	Alle Berufe	Männer- berufe	Frauen- berufe	Misch- berufe
<i>GPG</i>	22,9	15,5	24,7	19,8
<i>Bruttostundenlohn in Euro</i>	14,0	13,9	16,8	11,6
<i>Alter in Jahren^a</i>	43,0	43,0	42,0	44,0
<i>Familienstand</i>				
Verheiratet	57,5	62,8	54,2	57,0
Nicht-eheliche Lebensgemeinschaft	14,1	12,4	16,0	13,5
Single	28,4	24,8	29,8	29,5
<i>Kinder</i>				
keine Kinder	66,9	61,7	69,7	68,1
ein Kind	17,4	17,7	16,7	17,7
zwei Kinder	12,9	15,3	11,4	12,7
drei und mehr Kinder	2,8	5,2	2,3	1,5
<i>Bildung</i>				
niedrige	9,2	14,2	6,8	8,0
mittlere	56,0	58,6	40,9	70,4
Hohe	34,8	27,2	52,3	21,7
<i>Berufsprestige nach Treiman (SIOPS)^a</i>	44,3	40,1	50,1	40,8
<i>Dauer der Vollzeitberufserfahrung in Monaten^a</i>	138,0	174,0	141,3	98,7
<i>Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren^a</i>	9,1	12,8	11,9	10,6
<i>Arbeitsumfang</i>				
Vollzeit	73,2	91,8	78,6	53,2
Teilzeit	20,7	4,3	18,1	36,0
geringfügig /unregelmäßig	6,1	3,9	3,3	10,8
<i>Überstunden pro Woche^a</i>	2,3	2,4	2,8	1,8
<i>Unternehmensgröße</i>				
bis unter 20	22,6	19,4	17,5	30,6
20 bis unter 200	29,9	30,4	28,5	31,0
200 bis unter 2000	24,5	22,2	27,7	22,8
2000 und mehr	23,0	28,0	26,3	15,6
<i>Region</i>				
West	83,8	83,1	83,8	84,5
Ost	16,2	17,0	16,2	15,5
<i>Geschlecht</i>				
Mann	50,5	88,0	49,6	19,6
Frau	49,5	12,0	50,4	80,4
<i>Berufstyp</i>				
Männerberuf	27,1			
Mischberuf	37,9			
Frauenberuf	35,1			
<i>NOG nach Branchen-Berufs-Zellen (davon Frauen)</i>	18,9 (34,9)	27,8 (7,8)	16,6 (40,6)	15,5 (68,8)
N	45.698	12.481	17.762	15.455

Anmerkung: a Median

Quelle: SOEPv30 (2001–2012), eigene, gewichtete Berechnungen

Tab. 2.A: Drei-Ebenenmodelle logarithmierter Bruttostundenlohn (alle Berufe)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
<i>Familienstand (Ref.: verheiratet)</i>			
Nichteheliche Lebensgemeinschaft	-0.009 [*] (0.004)	-0.009 [*] (0.004)	-0.009 [*] (0.004)
Single	-0.044 ^{***} (0.004)	-0.044 ^{***} (0.004)	-0.044 ^{***} (0.004)
Alter	0.004 ^{***} (0.000)	0.004 ^{***} (0.000)	0.004 ^{***} (0.000)
<i>Anzahl der Kinder (Ref.: keine)</i>			
Ein Kind	0.054 ^{***} (0.004)	0.054 ^{***} (0.004)	0.054 ^{***} (0.004)
Zwei Kinder	0.088 ^{***} (0.004)	0.088 ^{***} (0.004)	0.088 ^{***} (0.004)
Drei und mehr Kinder	0.107 ^{***} (0.007)	0.107 ^{***} (0.007)	0.107 ^{***} (0.007)
<i>Bildung (Ref.: niedrige)</i>			
Mittlere	0.061 ^{***} (0.005)	0.061 ^{***} (0.005)	0.061 ^{***} (0.005)
Hohe	0.185 ^{***} (0.005)	0.186 ^{***} (0.005)	0.186 ^{***} (0.005)
Berufsprestige nach Treiman	0.010 ^{***} (0.000)	0.010 ^{***} (0.000)	0.010 ^{***} (0.000)
Dauer der Vollzeitberufserfahrung in Monaten	0.000 ^{***} (0.000)	0.000 ^{***} (0.000)	0.000 ^{***} (0.000)
<i>Umfang der Erwerbstätigkeit (Ref.: Vollzeit)</i>			
Teilzeit	-0.059 ^{***} (0.004)	-0.059 ^{***} (0.004)	-0.059 ^{***} (0.004)
Geringfügig/unregelmäßig	-0.305 ^{***} (0.007)	-0.304 ^{***} (0.007)	-0.303 ^{***} (0.007)
Öffentlicher Dienst	0.014 ^{***} (0.004)	0.013 [*] (0.004)	0.013 [*] (0.004)
Dauer der Berufszugehörigkeit in Jahren	0.007 ^{***} (0.000)	0.007 ^{***} (0.000)	0.007 ^{***} (0.000)
Überstunden	-0.003 ^{***} (0.000)	-0.003 ^{***} (0.000)	-0.003 ^{***} (0.000)
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>			
Ostdeutschland	-0.268 ^{***} (0.003)	-0.268 ^{***} (0.003)	-0.268 ^{***} (0.003)
Frau	-0.124 ^{***} (0.004)	-0.124 ^{***} (0.004)	-0.149 ^{***} (0.006)
NOG nach Branchen-Berufs-Zellen		0.007 ^{***} (0.002)	0.002 (0.002)
Frau*NOG nach Branchen-Berufs-Zellen			0.014 ^{***} (0.002)
<i>Unternehmensgröße (Ref. unter 20)</i>			
20-200	0.104 ^{***} (0.004)	0.103 ^{***} (0.004)	0.103 ^{***} (0.004)
200-2000	0.178 ^{***} (0.004)	0.176 ^{***} (0.004)	0.176 ^{***} (0.004)
Mehr als 2000	0.231 ^{***} (0.004)	0.229 ^{***} (0.004)	0.229 ^{***} (0.004)
<i>Berufstyp (Ref.: Männerberuf)</i>			
Mischberuf	0.071 ^{***} (0.006)	0.077 ^{***} (0.007)	0.075 ^{***} (0.007)
Frauenberuf	-0.016 [*] (0.007)	-0.009 (0.008)	-0.007 (0.008)
Konstante	1.675 ^{***} (0.015)	1.657 ^{***} (0.016)	1.668 ^{***} (0.016)
Var (Jahre)	0,000	0,000	0,0000
Var (Berufe)	0,0115	0,0115	0,0115
Residualvarianz	0,1297	0,1300	0,1355
AIC/ BIC	67040/67384	67030/67383	70560/70922
N	80.718	80.718	80.718

Anmerkungen: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, Standardfehler in Klammern
Quelle: SOEPv30 (2001-2012), eigene Berechnungen

Tab. 3.A: Drei-Ebenenmodelle logarithmierter Bruttostundenlohn (Berufstypen)

	Männerberufe (M4)	Frauenberufe (M5)	Mischberufe (M6)
Alter	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.006*** (0.000)
<i>Familienstand (Ref.: Verheiratet)</i>			
Nichteheliche Lebensgemeinschaft	-0.031*** (0.007)	0.027*** (0.008)	-0.015* (0.007)
Single	-0.060*** (0.006)	-0.025*** (0.006)	-0.046*** (0.006)
<i>Anzahl der Kinder (Ref.: keine)</i>			
Ein Kind	0.027*** (0.006)	0.038*** (0.006)	0.077*** (0.006)
Zwei Kinder	0.055*** (0.006)	0.074*** (0.008)	0.115*** (0.007)
Drei und mehr Kinder	0.044*** (0.010)	0.119*** (0.015)	0.138*** (0.012)
<i>Bildung (Ref.: niedrige)</i>			
Mittlere	0.045*** (0.007)	0.061*** (0.008)	0.089*** (0.009)
Hohe	0.128*** (0.008)	0.144*** (0.009)	0.270*** (0.010)
Berufsprestige nach Treiman	0.009*** (0.000)	0.010*** (0.000)	0.009*** (0.000)
Dauer der Vollzeitberufserfahrung in Monaten	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.000*** (0.000)
<i>Umfang der Erwerbstätigkeit (Ref.: Vollzeit)</i>			
Teilzeit	-0.168*** (0.011)	-0.026*** (0.007)	-0.058*** (0.007)
Geringfügig/unregelmäßig	-0.392*** (0.015)	-0.220*** (0.010)	-0.415*** (0.014)
Dauer der Betriebszugehörigkeit in Jahren	0.007*** (0.000)	0.007*** (0.000)	0.007*** (0.000)
Überstunden	-0.004*** (0.001)	-0.007*** (0.001)	-0.002*** (0.001)
Öffentlicher Dienst	0.026*** (0.008)	0.053*** (0.007)	-0.033*** (0.007)
<i>Region (Ref.: Westdeutschland)</i>			
Ostdeutschland	-0.301*** (0.005)	-0.251*** (0.006)	-0.250*** (0.006)
Frau	-0.102*** (0.014)	-0.147*** (0.013)	-0.170*** (0.009)
NOG nach Branchen-Berufs-Zellen	0.011*** (0.002)	0.002 (0.006)	-0.019*** (0.004)
Frau*NOG nach Branchen-Berufs-Zellen	0.002 (0.005)	0.024*** (0.007)	0.024*** (0.004)
<i>Unternehmensgröße (Ref. unter 20)</i>			
20-200	0.080*** (0.006)	0.109*** (0.006)	0.111*** (0.007)
200-2000	0.181*** (0.007)	0.178*** (0.007)	0.167*** (0.008)
Mehr als 2000	0.258*** (0.007)	0.201*** (0.008)	0.220*** (0.007)
Konstante	1.813*** (0.024)	1.685*** (0.029)	1.640*** (0.028)
Var (Jahre)	0,000	0,000	0,000
Var (Berufe)	0,0103	0,0060	0,0140
Residualvarianz	0,0969	0,1449	0,1345
AIC/ BIC	13103/13401	24743/25046	26946/27254
N	23.646	26.702	30.370

Anmerkungen: * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, Standardfehler in Klammern

Quelle: SOEPv30 (2001-2012), eigene Berechnungen

*Peter Ellguth, Susanne Kohaut, Iris Möller**

Wo schaffen es Frauen an die Spitze? Eine empirische Analyse mit Betriebsdaten**

Zusammenfassung

Der Beitrag geht der Frage nach, welche betrieblichen Faktoren die Präsenz von Frauen in Führungspositionen beeinflussen. Hierbei interessiert uns auch die Rolle des Betriebsrats. Für unsere multivariate Analyse nutzen wir das IAB-Betriebspanel 2014 und verwenden Zählmodellen mit der Anzahl Frauen im Führungsteam als abhängiger Variablen. Wir schätzen sowohl Modelle für die erste als auch für die zweite Führungsebene. Für die erste Führungsebene lassen sich Hinweise auf die in der Literatur beschriebenen Barrieren finden, die als gläserne Klippen und Böden bzw. Etagen, auf denen Frauen kleben bleiben, umschrieben werden. Insgesamt vermitteln die Ergebnisse aber vor allem den Eindruck, dass Frauen in „unattraktiven“ Betrieben eher in Führungspositionen zu finden sind.

Where do women reach top positions? An empirical analysis with establishment data

Abstract

This study investigates the determinants of women in top management positions, especially the role of works councils. For our multivariate analysis we use data of the IAB Establishment Panel 2014 and apply count data models as the dependent variable is the number of women in top positions. We provide separate estimations for the first and the second management level. Our findings confirm for the top executive level factors described in the literature as “glass cliffs” and “sticky floors“. All in all the results indicate that women reach leading positions especially in establishments, which are “less attractive”.

Key words: Executive Position; Gender; Equality; Works Councils; Führungspositionen; Gender; Chancengleichheit, Betriebsrat (JEL: J16, J53, J71, M12, M51)

* Peter Ellguth, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: peter.ellguth@iab.de

Dr. Susanne Kohaut, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: susanne.kohaut@iab.de

Dr. Iris Möller, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 100, D-90478 Nürnberg. E-Mail: iris.moeller@iab.de

** Artikel eingegangen: 28.04.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 08.01.2017.

1. Einleitung

Die politische Debatte über die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen deutscher Unternehmen wird unter verschiedenen Aspekten geführt. An erster Stelle steht natürlich die Diskussion um Chancengleichheit und Partizipation. Schon aus Gründen der Gerechtigkeit sollten Frauen vor dem Hintergrund vergleichbarer Bildungsniveaus entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten in leitenden Positionen vertreten sein. Ein weiterer Diskussionsstrang betrifft Diversity-Aspekte. Verschiedene Studien weisen auf die positive Wirkung von Geschlechterdiversität in Führungsteams auf den Unternehmenserfolg hin. Die vorliegende Literatur zeigt allerdings, dass dieser Zusammenhang komplex und stark kontextabhängig ist (für Deutschland z.B. Joecks, Pull, & Vetter, 2012 oder Jirjahn, 2011). Nicht zuletzt wird die Diskussion über Frauen in Führungspositionen auch im Rahmen der Debatte um Fachkräftebedarf und demographischen Wandel geführt. Hierbei wird die verstärkte Rekrutierung von Frauen als Mittel zur Verbesserung und Erweiterung des Talentpools gesehen (z.B. Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber, 2016). Insgesamt besteht ein mehr oder weniger breiter politischer Konsens, dass in deutschen Betrieben Frauen so in Führungspositionen vertreten sein sollten, wie es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht.¹ Die Realität sieht jedoch anders aus: Die vorliegenden Daten beschreiben ein Bild der deutschen Wirtschaft, das noch ein beträchtliches Stück von dieser Vorstellung entfernt ist.

Nicht zuletzt aufgrund der stagnierenden Zahlen wurde zum 1. Mai 2015 nach einer jahrelangen teils sehr kontrovers geführten Diskussion ein Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst beschlossen. Mit dem im Januar 2016 in Kraft getretenen Gesetz soll mittelfristig der Anteil von Frauen in Führungspositionen verbessert und letztlich Chancengleichheit von Frauen und Männern erreicht werden. Das Gesetz schreibt eine verbindliche Frauenquote von 30 Prozent in Aufsichtsräten von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen fest. Zudem müssen diese Unternehmen ebenso wie Aktiengesellschaften, Kommanditgesellschaften auf Aktien, GmbHs, eingetragene Genossenschaften und Versicherungsvereine mit mehr als 500 Arbeitnehmern Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils auch in Vorständen und der obersten Managementebene festlegen und darüber öffentlich berichten.

Inwieweit das Gesetz die intendierte Wirkung entfaltet, kann mit den im Moment zur Verfügung stehenden Daten noch nicht überprüft werden. Zahlen aus dem IAB-Betriebspanel zur Situation in der deutschen Privatwirtschaft 2014 zeigen, dass nur ein Viertel der Toppositionen mit Frauen besetzt sind – ohne jeglichen Fortschritt in den letzten zehn Jahren (Kohaut & Möller, 2016). Auf der zweiten Führungsebene stieg im gleichen Zeitraum der Frauenanteil an, aber auch dieser konnte nicht den Anteil der Frauen an der Gesamtbeschäftigung erreichen. Auch andere Studien kommen zu vergleichbaren Ergebnissen (Holst & Kirsch, 2016). Vor allem auf der ersten Führungsebene besteht – nach wie vor – eine beträchtliche Lücke, die Grund genug liefert, sich mit den betrieblichen Umständen dieses Missverhältnisses zu beschäftigen.

Übereinstimmung herrscht darüber, dass die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen vielfältige Ursachen hat (z.B. Orser & Leck, 2010). Dabei lassen sich grundsätzlich Erklärungen, die sich auf die Angebotsseite des Arbeitsmarktes beziehen, von nach-

1 Die Differenz zwischen dem Anteil weiblicher Beschäftigter und ihrem Anteil auf der obersten Führungsebene wird auch als Gender Leadership Gap bezeichnet (Holst & Friedrich, 2016).

frageseitigen Faktoren unterscheiden (Graham, Belliveau, & Hotchkiss, 2016). Bei ersteren geht es vor allem um geschlechtsspezifische Persönlichkeitseigenschaften, Ausbildungsentscheidungen und Präferenzen bei der Berufswahl, die Karrierechancen beeinflussen. Hinzu kommen traditionell arbeitsteilige Strukturen in den Familien, die vermittelt über familienbedingte Ausfallzeiten und eingeschränkte berufliche „Verfügbarkeiten“ die Chancen für Frauen, in eine Führungsposition zu gelangen, verringern.

Unser Interesse gilt allerdings der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes. Dabei stehen Strukturen und Praktiken in Betrieben im Fokus, die möglicherweise Karrierewege beeinflussen. So kann eine über lange Jahre gewachsene betriebliche Kultur, in der auch Geschlechtsstereotypen verankert sind, den Aufstieg von Frauen in Top-Positionen erschweren oder sogar verhindern. Ein Beispiel hierfür wären Auswahlprozesse, die weder standardisiert noch transparent sind und in denen die Rekrutierung des Führungspersonals durch persönliche Kontakte und männerdominierte informelle Netzwerke geschieht.

Umgekehrt kann die Organisationskultur so gestaltet werden, dass das Geschlechterverhältnis im Management positiv beeinflusst wird, indem – als Reaktion auf die zunehmend als gesellschaftlich nicht akzeptabel empfundene Benachteiligung von Frauen – beispielsweise spezielle Maßnahmen und Programme zur Förderung von Frauen angeboten werden.

Der Betriebsrat als Institution, der die Arbeitsbedingungen in vielfacher Weise beeinflusst und wesentlicher Bestandteil der Betriebskultur ist, sollte hier mit ins Kalkül gezogen werden. Betriebsratsgremien sind nach wie vor von Männern dominiert. Das gilt insbesondere für die Position des Vorsitzes (Stettes, 2015). Insofern liegt es nahe, Betriebsräte als Teil einer männlich dominierten Organisationskultur zu betrachten, deren Interesse eher nicht der Förderung von Frauen gilt. Auf der anderen Seite kommt dem Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz die allgemeine Aufgabe zu, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern (§§ 75, 80). Insofern ist es eine offene Frage, welche Bedeutung der Betriebsrat für die Präsenz von Frauen in Führungspositionen hat.

Vor diesem Hintergrund wollen wir empirisch überprüfen, welche betrieblichen Faktoren sich identifizieren lassen, die die Präsenz von Frauen in Führungspositionen beeinflussen. Hierbei interessiert uns neben dem Betriebsrat insbesondere auch, ob Frauen in Betrieben mit den angesprochenen personalpolitischen Maßnahmen tatsächlich häufiger auf den oberen Führungsebenen zu finden sind. Für unsere multivariate Analyse nutzen wir das IAB-Betriebspanel und verwenden Zählmodellen mit der Anzahl Frauen im Führungsteam als abhängiger Variablen. Wir schätzen sowohl Modelle für die erste als auch für die zweite Führungsebene. Wir verbinden mit unserer Betrachtung keinerlei kausalen Erklärungsanspruch. Unser Anliegen lässt sich eher als multivariate Identifikation relevanter betrieblicher Charakteristika bezeichnen.

Der Aufsatz ist wie folgt gegliedert: Zunächst wird der Stand der Forschung dargestellt. Der Abschnitt „Empirische Überprüfung“ beginnt mit einer kurzen Beschreibung des IAB-Betriebspanels und einem deskriptiven Überblick. Es schließt sich die Operationalisierung der Variablen und eine Darstellung der verwendeten Schätzmethoden an. Der empirische Teil schließt mit der Interpretation der Schätzergebnisse. Den Abschluss des Aufsatzes bildet das Fazit.

2. Hintergrund und Stand der Forschung

In der Literatur werden verschiedene Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen diskutiert. Nicht nur die individuellen Präferenzen und Fähigkeiten der Frauen (individuelle Ebene) und die Bedingungen im Unternehmen (Unternehmensebene) spielen hierbei eine wesentliche Rolle. Auch Staat und Gesellschaft (Makroebene) haben über die Gesetzgebung und gesellschaftliche Rollenbilder einen wesentlichen Einfluss auf die Karriere von Frauen (Krishnan, 2009). Dementsprechend unterscheiden sich die Perspektiven, mit der die vielen theoretischen und empirischen Arbeiten an dieses Thema herangehen (für einen Überblick siehe z.B. Calas, Smircich, & Holvino, 2014 oder Smith & Verner, 2013). In dem vorliegenden Papier interessieren uns die Determinanten der Präsenz von Frauen in Führungspositionen, also die Frage, in welchen Betrieben es Frauen in Führungspositionen schaffen. Damit nimmt natürlich die Unternehmens- oder Betriebsebene eine zentrale Stellung ein. Nichtsdestoweniger soll auch ein kurzer Überblick über die individuellen Erklärungsmuster und die Makroebene gegeben werden, auch weil die unterschiedlichen Ebenen z.T. mit einander verzahnt und damit nicht immer trennscharf sind.

Studien, die die individuelle Ebene im Blick haben, suchen die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in den unterschiedlichen Charakteristika von Männern und Frauen. Die Human-Kapital-Theorie geht davon aus, dass eine bestimmte Humankapitalausstattung, also z.B. Ausbildung und Berufserfahrung, notwendig ist, um in eine bestimmte Position zu gelangen. Die Gründe für die geringe Präsenz von Frauen in Führungspositionen werden in dieser inzwischen eher als veraltet betrachteten Theorie folglich bei den Frauen selbst verortet (Busch & Holst, 2010). Diese Ansätze beschäftigen sich mit den vermeintlichen Defiziten der Frauen, denen bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten abgesprochen werden, die für eine Managementposition als unerlässlich gelten (Holst, 2009; Powell, 2014). Es sind die traditionell als maskulin wahrgenommenen Eigenschaften wie Risikofreude oder Wettbewerbsorientierung, die als Voraussetzung für eine Führungskraft angesehen werden. Obwohl Frauen inzwischen gleichwertige oder sogar höhere Bildungsabschlüsse haben und vermeintlich typisch weibliche Eigenschaften, wie Einfühlungsvermögen, mittlerweile als besonders wichtig für Führungskräfte gelten, schaffen sie es dennoch deutlich seltener in Toppositionen. Dabei spielen Rollenzuweisungen und Geschlechterstereotype nach wie vor sicherlich eine wichtige Rolle und stellen ein wesentliches Hindernis für Frauen dar. Diese Stereotype beeinflussen aber auch die Frauen selbst und verhindern, dass sie mit dem gleichen Selbstverständnis wie Männer ihre Karriere planen.

Hinzu kommt, dass in Deutschland Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung bei der Kindererziehung und im Haushalt tragen. Familienbedingte Unterbrechungen und Teilzeitarbeit werden deshalb sehr viel häufiger von Frauen in Anspruch genommen. Die Ausfallzeiten während der Familienbildungsphasen verfestigen zusätzlich die damit einhergehenden traditionellen Strukturen in den Familien und fallen zeitlich meist mit der wichtigen Phase der Karrierebildung zusammen. Die Chancen für Frauen auf eine Führungsposition verringern sich auch (Holst, 2009; Schulz & Blossfeld, 2006), da familienbedingte Ausfallzeiten meist nicht mehr aufgeholt werden können.

Ein weiteres gesellschaftliches Phänomen (Makroebene) in Deutschland ist die nach wie vor ausgeprägte horizontale Segregation der Geschlechter im Erwerbsbereich. Sie ist entscheidend geprägt durch die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern, die sich auf ganz verschiedene Berufsfelder konzentrieren (Allmendinger & Hinz, 1999) und

für ungleiche Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten mitverantwortlich sind. So ergreifen Frauen häufiger als Männer Berufe mit strukturellen Nachteilen, die weniger Möglichkeiten bieten, in eine Führungsposition zu gelangen (Holst & Wiemer, 2010). Zusammen mit der dadurch entstehenden vertikalen Segregation in statushohe und statusniedrige Tätigkeiten in einzelnen Berufsfeldern „trägt die berufliche Segregation nach Geschlecht stark zu Einkommens- und Machtunterschieden zwischen Frauen und Männern bei“ (Allmendinger & Hinz, 1999, S. 191). Frauen arbeiten jedoch nicht nur in statusniedrigen Berufsfeldern bzw. Branchen, sondern auch häufiger in eher kleinen Betrieben, die im Allgemeinen niedrigere Löhne zahlen als große. Da Frauen eher Führungspositionen in diesen kleineren Betrieben innehaben, üben sie auch deutlich weniger Macht aus als Männer (Busch & Holst, 2009; Holst & Friedrich, 2016).

Die Forschung zu genderspezifischen Karrierewegen und der Diskriminierung von Frauen beleuchtet inzwischen auch den Einfluss von Organisationen auf die Karriere von Frauen und damit die Unternehmensebene. Es werden zunehmend organisationsinterne Faktoren in Betracht gezogen. Hierbei geht es vor allem darum, die Organisationskultur, also die Rolle, die betriebliche Traditionen und nicht hinterfragte Praktiken und Gepflogenheiten spielen, mit zu berücksichtigen.

Am bekannteste dürfte der Glass-Ceiling-Ansatz sein, in dem die Unterrepräsentanz von Frauen in Managementpositionen beschrieben wird (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001). Eine Vielzahl von Arbeiten hat sich mit der Frage beschäftigt, ob eine solche „gläserne Decke“ wirklich beobachtet werden kann. Man geht davon aus, dass sich die geringe Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen nicht allein durch individuelle Charakteristika, wie Schulabschluss oder Berufsausbildung, der weiblichen Beschäftigten erklären lässt, sondern „unsichtbare“ Barrieren und festgefügte Mechanismen den Frauen den Zugang zu Führungspositionen versperren. Frauen müssen demnach Hindernisse überwinden, die Männern nicht im Weg stehen. Wie diese beobachtbaren Glass-Ceiling-Effekte letztlich erklärt werden können und worin sie ihren Ursprung haben, darüber gibt es in der Literatur keine Einigkeit, ebenso wenig wie bei der Frage, wie dieser Effekt am besten zu operationalisieren ist (für einen Überblick siehe Jackson & O’Callaghan, 2009).

Zwar hat sich in den letzten Jahren der Anteil von Frauen auf den unteren Führungsebenen deutlich erhöht, trotzdem schaffen Frauen nur selten den Aufstieg in Toppositionen. Für sie erweisen sich die unteren Führungsebenen häufig als „sticky floors“ (Booth, Francesco, & Frank, 2003). Erklärt wird dies mit der fehlenden Flexibilität von Frauen im Vergleich zu Männern aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen, die es ihnen erschweren, attraktive Angebote anderer Arbeitgeber anzunehmen (Smith N., Smith V., & Verner 2013). Letzteres wird auch als Erklärung für die nicht unerheblichen Gehaltsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften herangezogen. Nach wie vor verdienen Frauen, auch in Toppositionen, weniger als ihre männlichen Kollegen (Smith et al., 2013; Fietze, Holst, & Tobsch, 2011).

In jüngerer Zeit wurden die Ansätze um die „glass cliff“ Hypothese erweitert. Verschiedene empirische Studien zeigen, dass Frauen eher in Betrieben mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Führungspositionen gelangen (Billing & Alvesson, 2014; Metz & Kulik, 2014). Auf den ersten Blick könnte dies als Hinweis auf die besonderen Managementfähigkeiten von Frauen interpretiert werden, allerdings ist die Ausübung einer Führungsposition in einer wirtschaftlich schwierigen Situation mit einem sehr viel höheren Risiko zu scheitern verbun-

den. Ein möglicher Misserfolg wird dann jedoch als ein Beleg für die mangelnde Befähigung weiblicher Führungskräfte gesehen (Barretto & Ellemers, 2005).

Eine Reihe von Forschungsarbeiten hat in den letzten Jahren eine weitere wichtige Barriere für die Aufstiegschancen von Frauen aufgezeigt: Überlange Arbeitszeiten und eine Präsenzkultur hält Frauen eher von den Chefetagen fern, da sie zumindest in Deutschland nach wie vor die Hauptverantwortung für die Familie tragen und deshalb ihre Zeit nicht ausschließlich der Arbeit widmen können (Billing & Alvesson, 2014).

Um eingefahrene betriebliche Strukturen aufzubrechen und Aufstiegsbarrieren für Frauen abzubauen, wird eine breite Palette betrieblicher Maßnahmen diskutiert (für einen Überblick: Metz & Kulik, 2014, S. 188). Dazu zählen ganz unterschiedliche Vorschläge wie Workshops, die sich speziell mit Themen der Geschlechtergerechtigkeit befassen, die Festlegung von klaren Zielen bei der Besetzung von Führungspositionen und deren regelmäßige Überprüfung ebenso wie die Abschaffung langer Anwesenheitszeiten. Auch flexible Arbeitszeitmodelle und personalpolitische Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen wie Frauenförderpläne oder spezielle Weiterbildungsangebote werden in diesem Zusammenhang diskutiert.

Geschlechtsspezifische Stereotypen können auch innerhalb von Organisationen eine wesentliche Rolle spielen und werden am besten mit dem Begriff „think manager – think male“ zusammengefasst (Powell, 2014, S. 254f.). Diese Stereotypen behindern – so sie nicht bewusst hinterfragt und aufgebrochen werden – Frauen nach wie vor in ihrer Karriere. Die meisten Betriebe sind zumindest auf der Führungsebene männerdominiert. Dominante Gruppen neigen jedoch dazu, wiederum Mitglieder der eigenen Gruppen auszuwählen oder wie es Metz und Kulik (2014, S. 186) formulieren: „... women are likely to continue to encounter group membership obstacles as members of the (female) out-group in current organizations‘ predominantly male hierarchies.“

Eine solche Organisationskultur wird jedoch nicht nur von männlichen Führungskräften geprägt, sondern möglicherweise auch von den Betriebsräten. Folglich stellt sich die Frage, welche Rolle der Betriebsrat bei der Besetzung von Führungspositionen spielt. Theoretische Ansätze hierzu sucht man vergebens. Das mag vielleicht am institutionellen Hintergrund liegen, der einen Einfluss des Betriebsrats auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Leitungsebene nicht unmittelbar nahe legt.

Das Betriebsverfassungsgesetz garantiert dem Betriebsrat zwar ein abgestuftes Arsenal an Mitwirkungsrechten vor allem in sozialen Angelegenheiten. Seine Rechte bei Einstellungen sind aber nicht sehr ausgeprägt und gerade in Angelegenheiten, die das Führungspersonal in leitenden Positionen (leitende Angestellte) betreffen, hat er so gut wie keine Mitspracherechte. Aber seit der Reform der Betriebsverfassungsgesetzes 2001 hat der Betriebsrat die Aufgabe, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern (§§ 75, 80) und damit einen rechtlichen Ansatzpunkt, hier aktiv zu werden. Er könnte sich beispielsweise um diskriminierungsfreie Regelungen bei der Ausschreibung und der Besetzung von Stellen bemühen, die dann auch für Führungspositionen angewendet werden oder entsprechende Verhaltenskodizes mitgestalten. Insgesamt betrachtet könnte es sich der Betriebsrat also durchaus zu seiner Aufgabe machen, auf die (geschlechtsspezifische) Besetzung von Führungspositionen einzuwirken und hätte dazu auch die Möglichkeiten.

Auf der anderen Seite gelten Betriebsratsgremien immer noch als Bastion der Männer. Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 muss zwar das Geschlecht, dass in der Belegschaft in der Minderheit ist, proportional im Betriebsrat vertreten sein (§15 Abs. 2 BetrVG auch zu den Ausnahmeregelungen). Für die Besetzung des Betriebsratsvorsitzes

gibt es aber keine geschlechtssensible Regelung. Die aus Erhebungen nach den letzten Betriebsratswahlen zur Verfügung stehenden Zahlen gehen auseinander, dokumentieren aber alle eine deutliche Unterrepräsentierung der Frauen. Der DGB kommt in seinem Trendreport Wahlen 2014 auf einen Frauenanteil beim Vorsitz von 29,1 Prozent (Greifenstein, Kißler, & Lange, 2014). Die IW-Betriebsratswahlbefragung 2014 spricht von nur 16 Prozent Frauen als Betriebsratsvorsitzende (Stettes, 2015, S. 17). Die neusten Daten stammen aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015: Hiernach beträgt der Frauenanteil 26,9 Prozent (Baumann & Brehmer, 2016). Hinzu kommt nach den dort erhobenen Zahlen zum Alter des/der Betriebsratsvorsitzenden eine im Vergleich zum Rest der Beschäftigten deutlich nach oben verschobenen Altersstruktur, mit über 60 Prozent der Vorsitzenden in der Altersgruppe ab 51 Jahren. Diese Argumente sprechen wohl eher dafür, Betriebsräte als Teil einer männlich dominierten Organisationskultur zu betrachten, deren Interesse nicht der Förderung von Frauen gilt. In diese Richtung gehen auch Ergebnisse von Klempt & Klee (2015) in Schätzungen für Baden-Württemberg, die einen eher negativen Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrats und der Präsenz von Frauen in Führungspositionen finden.

3. Empirische Überprüfung

3.1 Datengrundlage

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Befragung von knapp 16.000 Betrieben aller Branchen und Größenklassen in Deutschland. Die Erhebung wird seit 1993 in den westdeutschen und seit 1996 in den ostdeutschen Bundesländern durchgeführt. Ziehungsgrundlage des IAB-Betriebspanels ist die aus der Beschäftigtenstatistik aggregierte Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die alle Betriebe/Dienststellen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Die Betriebe werden nach dem Prinzip der optimalen Schichtung gezogen, wobei die Ziehungswahrscheinlichkeit mit der Betriebsgröße steigt. Als Schichtungsvariablen dienen zehn Betriebsgrößenklassen, 19 Branchen und die Bundesländer. Da es sich um eine Längsschnitterhebung handelt, werden soweit möglich jedes Jahr dieselben Betriebe wieder befragt. Um Neugründungen abzubilden und die Folgen der Panelmortalität auszugleichen, wird die Stichprobe jährlich um zusätzliche Betriebe ergänzt. Zum Ausgleich der Disproportionalität der Zufallsstichprobe werden die deskriptiven Ergebnisse jeweils auf die Eckwerte der Grundgesamtheit laut Betriebsdatei der BA hochgerechnet. Die Erhebung ist repräsentativ für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Für weitere Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe Fischer, Janik, Müller, & Schmucker (2008) und Ellguth, Kohaut, & Möller (2014).

Die Frage zu Frauen in Führungspositionen wurde im IAB-Betriebspanel zwischen 2004 und 2012 im 4-jährigen Rhythmus abgefragt. Mit der Welle 2014 ist der Befragungsabstand auf zwei Jahre verkürzt worden. Erfasst wird die Anzahl der Vorgesetzten auf der obersten und – sofern vorhanden – auf der zweiten Führungsebene und zusätzlich die Anzahl der Frauen auf der jeweiligen Führungsebene. Damit stehen für beide Führungsebenen Informationen zur Präsenz von Frauen zur Verfügung.

Wir begrenzen unser Untersuchungsfeld auf Betriebe der bundesdeutschen Privatwirtschaft, da diese im Fokus des öffentlichen Interesses stehen. Außerdem schließen wir Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern aus, da eine Berücksichtigung dieser Betriebe, in denen

die rechtliche Grundlage für die Wahl eines Betriebsrats fehlt, zu systematischen Verzerrungen führen würde.

3.2 Deskriptive Ergebnisse zu Frauen in Führungspositionen

Die Zahlen des IAB-Betriebspanels zeigen, dass der Anteil von Frauen auf der obersten Führungsebene mit ca. 25 Prozent seit 2004 nahezu konstant geblieben ist. Auf der zweiten Führungsebene können moderate Zuwächse beobachtet werden (Tabelle 1). Im Jahr 2004 war jede dritte Vorgesetztenposition auf der zweiten Ebene von einer Frau besetzt; zehn Jahre später waren es fast 40 Prozent.

Tab. 1: Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen und an allen Beschäftigten*

- hochgerechnete Werte -

Anteile in %	1. Führungsebene	2. Führungsebene	alle Beschäftigten
2004	24	33	41
2008	25	35	42
2012	26	38	43
2014	25	39	43

*Betriebe der Privatwirtschaft

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014

Jedoch soll die positive Entwicklung zugunsten von Frauen auf der zweiten Führungsebene nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen nach wie vor in Führungspositionen nicht entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbeschäftigung vertreten sind.

Die Unterrepräsentanz von Frauen ist stark von der Betriebsgröße abhängig siehe Tabelle 2. Sowohl der Anteil der Frauen in Führungspositionen, als auch ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung nehmen mit steigender Größenklasse ab. In größeren Betrieben ist die Unterrepräsentanz (bezogen auf den Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung) allerdings höher als in kleineren (diese und weitere Auswertungen siehe Kohaut & Möller, 2016).

Um einen ersten Eindruck zu gewinnen, werden im Folgenden deskriptive Ergebnisse zur Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Abhängigkeit der uns insbesondere interessierenden betrieblichen Merkmale präsentiert. Das ist zum einen die Existenz eines Betriebsrats. Wie Tabelle 2 zeigt, gibt es in neun Prozent der Betriebe (der Privatwirtschaft mit 5 und mehr Beschäftigten) eine gesetzlich legitimierte Mitarbeitervertretung. Auch der Verbreitungsgrad des Betriebsrats ist stark abhängig von der Betriebsgröße. In kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten ist die Existenz eines Betriebsrates mit fünf Prozent eher die Ausnahme, während in Großbetrieben eine solche nahezu selbstverständlich ist; 88 Prozent aller Betriebe der Privatwirtschaft mit mehr als 500 Beschäftigten haben einen Betriebsrat.

Tab. 2: Anteil der Betriebe mit Betriebsrat und Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen

- hochgerechnete Werte -

Anteile in %	Betriebe	Frauenanteil auf der ersten Führungsebene			Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene		
		ohne BR	mit BR	Gesamt	ohne BR	mit BR	Gesamt
Betriebsgröße*							
5 bis 50 Beschäftigte	5	25	26	26	45	42	45
51 bis 100 Beschäftigte	37	22	18	20	38	29	34
101 bis 199 Beschäftigte	55	24	17	20	36	27	30
200 bis 500 Beschäftigte	72	24	16	18	31	27	28
501 und mehr Beschäftigte	88	14	16	16	28	18	19
Gesamt**	9	25	20	25	43	28	38

*Die Größenklasseneinteilung erfolgt entlang wichtiger Grenzen laut BetrVG.

**Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 5 Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

In Betrieben mit Betriebsrat ist der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene um fünf Prozentpunkte geringer als in Betrieben ohne Betriebsrat. Dies ist dem mittleren Größensegment zwischen 50 und 500 Beschäftigte geschuldet. Kleinbetriebe und Großbetriebe unterscheiden sich dagegen kaum. Auf der zweiten Führungsebene ist der Unterschied mit 15 Prozentpunkten noch deutlicher. Hier haben Betriebe mit Betriebsrat in allen Größenklassen (deutlich) geringere Anteile von Frauen in Führungspositionen.

Unser spezielles Interesse gilt außerdem Betrieben, in denen Führen im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Zeigt sich in Betrieben, die solche Möglichkeiten bieten, eine stärkere Präsenz von Frauen in Führungspositionen? Die Ergebnisse in Tabelle 3 zeigen hierzu ein relativ klares Bild.

Tab. 3: Führen in Teilzeit und Frauen in Führungspositionen

- hochgerechnete Werte -

Anteile in %	Führen in Teilzeit ist ...	
	möglich	nicht möglich
Anteil Betriebe	19	81
Frauenanteil im Betrieb	50	41
Frauenanteil auf der ersten Führungsebene	31	23
Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene	52	31

Basis: Betriebe der Privatwirtschaft mit mindestens 5 Beschäftigten

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014

Betriebe, die diese Möglichkeit bieten, stehen sowohl auf der ersten als auch und insbesondere auf der zweiten Führungsebene hinsichtlich des Frauenanteils deutlich besser da. Auf der zweiten Führungsebene übertrifft die Präsenz von Frauen in Führungspositionen (52%) sogar den betrieblichen Frauenanteil (50%), falls Führen in Teilzeit möglich ist. Immerhin 19 Prozent aller privatwirtschaftlichen Betriebe (ab 5 Beschäftigte) bieten diese Option. Die Anteilswerte steigen mit der Betriebsgröße von 18 Prozent in Kleinbetrieben bis zu 36 Prozent in Großbetrieben (ohne Tabelle). Um festzustellen, inwieweit sich diese deskriptiven Ergebnisse auch unter Berücksichtigung weiterer betrieblicher Merkmale bestätigen, bedarf es einer multivariaten Analyse.

3.3 Operationalisierung und Variablenbeschreibung

Für die Modellierung der Präsenz von Frauen in Führungspositionen gibt es keinen einheitlichen oder umfassenden theoretischen Erklärungsansatz, aus dem die Determinanten klar abgeleitet werden könnten. Hinzu kommt, dass die oft festgestellten „unsichtbaren“ Barrieren (glass ceiling) in den Betrieben selbstredend schlecht in Schätzungen modellierbar sind. Deshalb wollen wir im Folgenden versuchen, einen heuristischen Rahmen abzustecken, indem wir soweit möglich aus den verschiedenen theoretischen Erklärungsmodellen und den Ergebnissen empirischer Studien die Auswahl der Variablen und deren erwartete Wirkung ableiten.

Untersuchung zum Glass-Cliff-Ansatz zeigen, dass Frauen eher in Betrieben, die sich in wirtschaftlich schwierigen Situationen befinden, in Führungspositionen gelangen. Deshalb sollen in den Schätzungen einerseits die wirtschaftliche Lage des Betriebs und das Ausmaß des Personalumschlags als Indikatoren für eventuell vorhandene betriebliche Probleme und ungünstige Arbeitsbedingungen aufgenommen werden. Wir gehen davon aus, dass Frauen in Führungspositionen seltener in Betrieben mit einem positiven Jahresergebnis (Dummyvariable) und häufiger in Betrieben mit einem hohen Labour-Turnover (Summe der Zu- und Abgänge/gemittelte Gesamtbeschäftigung für das 1. Halbjahr) zu finden sind.

Die deskriptive Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels zeigt, dass Frauen auf der zweiten Führungsebene sehr viel häufiger zu finden sind als auf der ersten. Zumindest deskriptiv zeigen sich also auch mit unseren Daten die „sticky floors“. Da die Doppelbelastung von Frauen und ihre damit verbundene fehlende Flexibilität als Gründe für dieses Phänomen genannt werden, sollen in unseren Schätzungen Variablen berücksichtigt werden, die Frauen bei der Überwindung von Aufstiegsbarrieren helfen sollten. Zunächst ist hier an verschiedene Arbeitszeitregelungen zu denken. Dazu zählt die Nutzung von Arbeitszeitkonten, die gewisse Flexibilitätsspielräume für die Beschäftigten bieten, ebenso wie Vertrauensarbeitszeitregelungen, bei der die Beschäftigten die Arbeits- und Anwesenheitszeiten selbst festlegen und keine betriebsseitige Kontrolle mehr stattfindet. Diese werden als Dummyvariablen zur Arbeitszeitgestaltung in den Modellen berücksichtigt.

Wir erwarten, dass die Möglichkeit, Arbeitszeitkonten zu nutzen, einen positiven Einfluss auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen haben sollte. Die zu erwartenden Effekte von Vertrauensarbeitszeitregelungen sind weniger eindeutig. Einerseits könnten entsprechende Angebote die Chancen von Frauen erhöhen, da sie dadurch eher in die Lage versetzt würden, betriebliche und familiäre Erfordernisse zu vereinbaren. Andererseits ist aus Studien zur betrieblichen Praxis von Vertrauensarbeitszeitregelungen bekannt, dass diese vor allem im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten und in Führungsetagen zu einer z.T. deutlichen Verlängerung der Arbeitszeiten führen (Böhm, Herrmann, & Trinczek, 2004). Möglicher-

weise ergibt sich durch diese Präsenzkultur ein gegenteiliger Effekt, in dem Frauen (vor dem Hintergrund der ungleichen Lastenverteilung bei der Familienarbeit) eher die Segel streichen bzw. von einem möglichen Schritt ins Management abgehalten werden. Welchen Einfluss Vertrauensarbeitszeit letztlich auf den Anteil der weiblichen Führungskräfte hat, kann damit nur empirisch beantwortet werden.

Von den weiteren personalpolitischen Maßnahmen, die angeboten werden, um betriebliche Aufstiegsbarrieren aufzubrechen, steht uns die Information zur Verfügung, ob Betriebe es ermöglichen, Führungspositionen auch mit reduzierter Stundenzahl auszuüben (Dummy-variable). Da dies vor allem Frauen den Aufstieg in eine Managementposition erleichtern soll, erwarten wir einen positiven Einfluss. Zumal dies auch als ein Signal des Betriebs gesehen werden kann, dass Frauen in Führungspositionen tatsächlich willkommen sind.

Die stärkere Belastung der Frauen mit Familienaufgaben und die damit einhergehende geringere Flexibilität werden auch als eine Erklärung für die niedrigeren Verdienste der Frauen nicht nur in Führungspositionen herangezogen. Demnach haben Frauen oft eine geringere Verhandlungsmacht, weil sie nicht so leicht Optionen außerhalb der eigenen Firma wahrnehmen (können). In den Daten des IAB-Betriebspanels sind allerdings keine Angaben zu den Gehältern der Führungskräfte enthalten, deshalb kann hier nur der durchschnittliche Lohn pro Vollzeitäquivalent als Proxy verwendet werden. Es ist aber davon auszugehen, dass das betriebliche Lohnniveau und die Managergehälter stark korrelieren. Je höher das Lohnniveau im Betrieb, desto geringer wird vermutlich der Anteil der Frauen in Führungspositionen ausfallen.

Die horizontale Segregation der Arbeitsmärkte, wonach Frauen in bestimmten Branchen und Berufen verstärkt zu finden sind, wird in unseren Modellen einerseits durch die Wirtschaftszweigzugehörigkeit operationalisiert. Die Wirtschaftszweigvariablen sollen branchenspezifische Einflüsse aufnehmen, die nicht schon in den übrigen Größen, z.B. etwaige West-Ost-Unterschiede (siehe weiter unten) oder Unterschiede in der Betriebsgröße oder der Beschäftigtenstruktur, Ausdruck finden. Es handelt sich somit um noch nicht adressierte Branchencharakteristika, die den Frauenanteil in Führungspositionen beeinflussen.

Zusätzlich werden der Frauenanteil im Betrieb, die Angabe, ob ein Betrieb gemeinnützig ist und der Anteil der gering- und der einfachqualifizierten Beschäftigten als Proxy-Variablen für die horizontale Segregation in die Schätzungen einbezogen. Hier wird ein positiver Zusammenhang mit dem Anteil von Frauen in Führungspositionen erwartet. Auch der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter wird berücksichtigt, allerdings gehen wir davon aus, dass in Betrieben mit einem hohen Anteil Hochqualifizierter der Anteil von Frauen in Führungspositionen eher niedriger ist. Um den Einfluss oder die Machtfülle der Führungskräfte im jeweiligen Betrieb zu erfassen (horizontale Segregation), wird außerdem ein Maß verwendet, das die Leitungsspanne abbilden soll. Es wird berechnet als Quotient aus der Anzahl von Führungskräften und der Anzahl der Beschäftigten, und zwar separat für beide Führungsebenen.

Entscheidungsprozesse in Organisationen hängen in starkem Maß von organisatorischen Regelungen und Strukturen ab. Aus den vorgegebenen Strukturen können sich mehr oder weniger persistente organisationsspezifische „Kulturen“ herausbilden. Überlegungen zur Pfadabhängigkeit (Schreyögg, Koch, & Sydow, 2004, S. 1301) unterstreichen zusätzlich die Beharrungskraft bestehender betrieblicher Strukturen. Die Entwicklung von Organisationen verläuft demnach entlang bestimmter Pfade, die so leicht nicht verlassen werden. Entsprechend hängen auch aktuelle Entscheidungen von „gewachsenen“ betrieblichen Strukturen ab. Dies kann in männerdominierten Betrieben dazu führen, dass Frauen sehr viel schlechtere

Chancen haben, in eine Führungsposition zu kommen. Dieses Problem wird besonders in großen und älteren Unternehmen gesehen. Busch und Holst (2012) argumentieren, dass kleinere und jüngere Betriebe weniger bürokratische Strukturen aufweisen und deshalb vermutlich eher in der Lage sind, Frauen in Führungspositionen zu integrieren. Aus diesem Grund wird neben der Betriebsgröße auch das Betriebsalter (als gruppierte Anzahl der Jahre, die die Betriebsgründung zurückliegt) in unseren Analysen berücksichtigt.

Zu den „gewachsenen“ Strukturen, die vielleicht (noch) einen Einfluss auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Führungsebenen haben, gehört auch die Lage des Betriebs in West- oder Ostdeutschland. Auch 25 Jahre nach der Wiedervereinigung zeigen sich in bestimmten Lebensbereichen entsprechende regionale Unterschiede, wie z.B. beim Anteil von Frauen in Führungspositionen, der, wie deskriptive Analysen zeigen, im Osten deutlich höher ausfällt (Kohaut & Möller, 2016).

Der Effekt der Existenz eines Betriebsrats lässt sich ex ante nicht eindeutig bestimmen. Zunächst könnte natürlich keinerlei Einfluss bestehen – wenn die Interessenvertretung sich diesbezüglich nicht engagieren will. Ein positiver Effekt ist denkbar, wenn der Betriebsrat die ihm allgemein zugewiesene Aufgabe, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu verhindern, ernst nimmt und auch ohne darüber hinaus gehende rechtliche Grundlagen ein (geschlechtssensitives) Auge auf die Rekrutierung und Förderung des Führungspersonals hat. Angesichts der rechtlichen Situation erwarten wir hier eher für die zweite Managementebene einen Einfluss. Andererseits ist vorstellbar, dass männlich dominierte Betriebsratsgremien als Teil der (männlich dominierten) Austauschbeziehungen eher zur Aufrechterhaltung entsprechender Geschlechterstereotypen mit ihren Auswirkungen auf die Besetzung von Führungspositionen (mit einem Bias hin zu männlichen Bewerbern) beitragen.

Über die bisher präsentierten Merkmale hinaus werden einige Kontrollvariablen in die Modelle einbezogen. Als zweite Institution der Arbeitsbeziehung findet die Tarifbindung der Betriebe Berücksichtigung. Tarifverträge beeinflussen die Arbeitsbedingungen maßgeblich. Aus empirischen Studien ist z.B. bekannt, dass der Gender Pay Gap in tarifgebundenen Betrieben niedriger ausfällt als in nicht tarifgebundenen (Grimm, Lang, & Stephan, 2016). Es ist somit durchaus vorstellbar, dass eine tarifvertragliche Bindung auch Auswirkungen auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen hat. Des Weiteren wird berücksichtigt, ob sich der Betrieb in ausländischem Mehrheitseigentum befindet, um eventuelle Unterschiede in der Organisationskultur ausländischer Betriebe im Vergleich zu deutschen abbilden zu können. Zusätzlich wird dafür kontrolliert, ob tätige Inhaber im Betrieb arbeiten, es sich um ein unabhängiges Unternehmen handelt und der Betrieb einer Handwerkskammer angehört. Diese Variablen charakterisieren jeweils unterschiedliche betriebliche (Entscheidungs-)Strukturen, die möglicherweise auch auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen Auswirkungen haben.²

3.4 Schätzstrategie

In den verfügbaren Daten stehen Informationen zur ersten und zweiten Führungsebene zur Verfügung, so dass wir für beide Ebenen die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Führungsteams betrachten können. Bei der Analyse der ersten Führungsebene schließen wir allerdings Betriebe mit nur einer Führungsposition aus. Häufig handelt es sich hier um Betriebe, die vom Eigentümer oder der Gründerperson geleitet werden. Damit spielen andere

2 Die Mittelwerte der in der Schätzung verwendeten Variablen sind im Anhang Tabelle A1 dargestellt.

Entscheidungsprozesse bei der Besetzung der obersten Managementposition eine Rolle als in Betrieben mit einem Führungsteam auf der obersten Ebene. Darüber hinaus werden in theoretischen Ansätzen und empirischen Studien zu Frauen in Führungspositionen jeweils Karrierewege betrachtet. In Betrieben mit nur einer Führungsposition an der Spitze stehen eher Besonderheiten bei der Gründung oder die Unternehmensnachfolge in der Familie im Fokus. In unseren Analysen für die zweite Führungsebene werden hingegen alle Betriebe, die eine solche haben, berücksichtigt.

Die uns interessierenden Variablen – die Anzahl der Frauen auf der ersten und zweiten Führungsebene – beinhalten nichtnegative, ganzzahlige Werte, die eine Verteilung aufweisen, für deren Analyse Standard OLS- Regressionsmodelle nicht angemessen sind. Hierzu eignen sich Zählmodellen mit der Poissonregression als Basisvariante (Hilbe, 2007). Die alternative Betrachtung von Anteilswerten (Anteil weiblicher Führungskräfte an allen Führungskräften) als abhängige Variable ist nicht nur deshalb problematisch, weil sie die zugrundeliegende Verteilungsannahme verletzt. Da solche Anteile sowohl durch eine Veränderung des Zählers als auch des Nenners bestimmt werden, gestaltet sich auch die Interpretation der Ergebnisse schwierig.

Bei der Nutzung von Zählmodellen sollte zunächst überprüft werden, ob Überdispersion (die bedingten Varianzen sind höher als die bedingten Mittelwerte) vorliegt (was zu inkonsistenten Koeffizienten führen würde). Die entsprechenden statistischen Tests geben aber keinen Hinweis auf solche Probleme.

Zum anderen sollte beim Vorliegen einer größeren Anzahl von Nullwerten in der abhängigen Variablen (keine Frau in der jeweiligen Führungsetage) entschieden werden, ob es eine zusätzliche systematische Quelle von Nullen gibt (*excess* oder *certain zeros*), die in einem weiteren datengenerierenden Prozess erzeugt werden. In einem solchen Fall müsste auf entsprechende „Zero-Inflated“ Regressionsmodelle zurückgegriffen werden, in denen neben dem Zählmodellen ein separates „Inflationsmodell“ für das (sichere) Auftreten von Nullen geschätzt wird. Wir gehen davon aus, dass es bei unserem Gegenstand keine solchen zusätzlichen (sicheren) Nullwerte gibt, die in einer eigenen Schätzung berücksichtigt werden müssten (siehe zur Diskussion um die Notwendigkeit von Zero-Inflated-Models: Allison, 2012).

Damit die Ergebnisse des Zählmodells dennoch im Sinne einer Quote interpretiert werden können und die Anzahl der Frauen in einer Führungsposition mit der Gesamtzahl der Führungspositionen einen Bezugspunkt hat, muss die logarithmierte Anzahl der Führungspositionen als zusätzliche technische Variable in die Schätzung einbezogen werden.

Vor dem Hintergrund, dass die Variablen zur wirtschaftlichen Situation des Betriebs und vor allem zum Lohnniveau einen nicht unerheblichen Anteil fehlender Werte aufweisen (über 800 Fälle bei den Schätzungen zur ersten und mehr als 1300 Fälle bei Schätzungen zur zweiten Führungsebene), haben wir als Robustheitscheck Modelle auch mit einem entsprechend reduzierten Variablen-Set und deutlich höheren Fallzahlen gerechnet (siehe Tabelle A2 im Anhang). Die Ergebnisse unterscheiden sich nur insoweit als einige Variablen (bei vergleichbaren Koeffizienten) in den Schätzungen mit den höheren Fallzahlen die Signifikanzgrenze überschreiten.

3.5 Ergebnisse

Ob und in welcher Form die oben vorgestellten Variablen tatsächlich einen Einfluss auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen haben, ist in Tabelle 4 dargestellt. Es werden die exponenzierten Koeffizienten ($\exp^b$) ausgewiesen, die interpretierbar sind als der Effekt einer Veränderung der unabhängigen Variablen um eine Einheit auf die Rate der abhängigen Variable (incidence rate). Werte größer 1 bedeuten einen positiven, kleiner 1 einen negativen Einfluss. Ein Wert von 0,95 bedeutet z.B. eine Reduzierung der Rate um 5 Prozent.

Zunächst sollen die Ergebnisse des Modells für die erste Führungsebene näher betrachtet werden. Die verwendeten Indikatoren für eine wirtschaftlich schwierige Situation des Betriebs zeigen den erwarteten Einfluss. So sind in Betrieben mit einem negativen Jahresergebnis häufiger Frauen in Führungspositionen zu finden als in solchen mit positivem oder ausgeglichenem. Für die zweite Determinante, den Personalumschlag, gilt, je höher der Labour-Turnover im Betrieb, desto häufiger sind Frauen an der Spitze.

Die Indikatoren für eine flexible Arbeitszeitgestaltung haben unterschiedliche Auswirkungen auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Vorhandene Arbeitszeitkonten haben zwar das erwartete Vorzeichen, allerdings ist der Effekt nicht signifikant. Eine betriebliche Vertrauensarbeitszeitregelung geht hingegen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, dass Frauen Positionen auf der ersten Führungsebene bekleiden. Anscheinend überwiegt hier der aus anderen Studien bekannte Effekt, dass Vertrauensarbeitszeit eher zu überlangen Arbeitszeiten führt, auch wenn die Lage und Verteilung der Arbeitszeit frei gewählt werden kann.

Das Angebot, die Führungsposition auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung ausüben zu können, erhöht wie erwartet den Frauenanteil dagegen deutlich. Damit scheint diese Maßnahme, die explizit zur Förderung von Frauen angeboten wird, die intendierte Wirkung zu entfalten. Wie Eingangs schon erwähnt, verbinden wir aber mit unseren Erläuterungen keinen kausalen Erklärungsanspruch. Grundsätzlich könnte hier – wie auch bei vielen anderen Merkmalen – ein gegenteiliger Zusammenhang bestehen. Wenn (mehr) Frauen Führungspositionen bekleiden, sorgen sie dafür, dass es solche Angebote gibt, um anderen Kandidatinnen (trotz Doppelbelastung) den Aufstieg zu ermöglichen.

Die betrachtete Lohnvariable zeigt den erwarteten (signifikant) negativen Effekt. Je höher das Lohnniveau im Betrieb ist, desto seltener findet man Frauen in Toppositionen. Die geringere Flexibilität und damit verbunden die geringere Verhandlungsmacht der Frauen spielt hier vermutlich ebenso eine Rolle wie die Tatsache, dass Frauen eher in Berufen arbeiten, die schlechter bezahlt werden.

Tab. 4: Poisson-Regression zur Anzahl Frauen in Führungspositionen 2014

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte

	1. Führungsebene (Führungsteams)		2. Führungsebene	
	exp(b)	Std.f.	exp(b)	Std.f.
Positives Jahresergebnis (ja=1)	0,854 ---	(0,044)	0,966	(0,030)
Labour-Turnover (Zu- u. Abgänge/Personalbestand)	1,748 +++	(0,204)	1,266 +++	(0,107)
Arbeitszeitkonten (ja=1)	1,047	(0,056)	0,946 -	(0,028)
Vertrauensarbeitszeit (ja=1)	0,902 --	(0,045)	0,966	(0,028)
Teilzeit für Führungspersonal (ja=1)	1,112 ++	(0,060)	1,290 +++	(0,039)
Lohn pro Vollzeitäquivalent	0,871 --	(0,049)	0,803 ---	(0,032)
Frauenanteil	4,776 +++	(0,534)	7,100 +++	(0,502)
Gemeinnütziger Betrieb (ja=1)	1,205 +	(0,119)	1,022	(0,053)
Anteil Einfachqualifikationen	1,113	(0,131)	1,089	(0,066)
Anteil geringfügig Beschäftigte	0,971	(0,154)	0,985	(0,097)
Anteil Hochqualifizierter	0,550 ---	(0,105)	0,949	(0,097)
Beschäftigtenzahl (log)	0,939 -	(0,035)	0,926 ---	(0,011)
Leitungsspanne (Führungskräfte/Mitarbeiter)	1,412	(0,566)	1,871 ++	(0,473)
Betrieb 7 bis 12 Jahre alt (ja=1)	0,915	(0,080)	1,037	(0,062)
Betrieb 13 bis 18 Jahre alt (ja=1)	0,988	(0,089)	1,167 +++	(0,063)
Betrieb 19 bis 24 Jahre alt (ja=1)	1,012	(0,087)	1,095 +	(0,054)
Betrieb mehr als 24 Jahre alt (ja=1) (Referenz: Betrieb bis 6 Jahre alt)	1,025	(0,078)	1,077	(0,055)
Standort in Westdeutschland (ja=1)	0,765 ---	(0,043)	0,825 ---	(0,030)
Betriebsrat (ja=1)	0,899	(0,066)	0,958	(0,034)
Tarifvertrag (ja=1)	1,006	(0,053)	1,035	(0,032)
Auslandskontrolle (ja=1)	1,018	(0,119)	0,992	(0,051)
Tätige Inhaber (ja=1)	0,998	(0,055)	0,984	(0,032)
Zweigstelle, Mittelinstanz (ja=1)	0,986	(0,081)	0,985	(0,039)
Handwerksbetrieb (ja=1)	1,187 +++	(0,073)	1,071 +	(0,044)
Konstante	0,549	(0,273)	0,948	(0,287)
Dummies für Wirtschaftszweige	ja		ja	
Wald Chi ²	1024,8		5965,4	
Pseudo R ²	0,14		0,28	
Fallzahl (Betriebe)	2962		4275	

Anmerkung: +++/++/+ bzw. ---/--/- signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%-/5%-/10%-Niveau.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Schätzungen

Die verschiedenen Indikatoren einer horizontalen Segregation haben alle die erwarteten Vorzeichen. So sind Frauen in Managementpositionen häufiger anzutreffen in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil und einem höheren Anteil an Gering- und Einfachqualifizierten, wobei die beiden letzten Determinanten nicht signifikant sind. Umgekehrt sinkt mit steigendem Anteil von hochqualifizierten Mitarbeitern im Betrieb der Anteil weiblicher Führungskräfte signifikant. Darüber hinaus haben Frauen in als gemeinnützig anerkannten Betrieben bessere Chancen auf eine Spitzenposition.

Es lassen sich auch branchenspezifische Unterschiede erkennen: Die geringsten Chancen, angemessen in den Führungsetagen vertreten zu sein, haben Frauen in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, im Baugewerbe, im Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung, im verarbeitenden Gewerbe und im Handel. Darin zeigen sich möglicherweise organisationskulturelle Aspekte, tradierte Werte und Pfadabhängigkeiten, die besonders entlang von Branchengrenzen auftreten (hier wären sicherlich das Baugewerbe, das Verarbeitende Gewerbe und der Bereich Bergbau, Energie, Wasserversorgung zu nennen). Oder es handelt sich um männlich dominierte Karrieremuster in einer besonderen branchenspezifischen Ausprägung (hierbei wäre an die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen zu denken).

Das negative Vorzeichen der Leitungsspanne geht in die erwartete Richtung und deutet darauf hin, dass Frauen eher in eine Führungsposition gelangen, wenn weniger Beschäftigte der Führungskraft unterstellt sind. Allerdings bleibt das Ergebnis insignifikant.

Die Betriebsgröße hat den vermuteten (allerdings nur schwach signifikant) negativen Einfluss auf die Präsenz von Frauen auf der obersten Führungsebene. Hingegen zeigt sich für das Betriebsalter kein signifikanter Einfluss und die Koeffizienten widersprechen tendenziell der Vermutung, dass Frauen eher in jüngeren Betrieben in eine Führungsposition gelangen.

Als weitere Variable sei die regionale Lage des Betriebs erwähnt, die einen starken Einfluss auf die Präsenz von Frauen hat. In Ostdeutschland stehen die Chancen für Frauen deutlich besser als im Westen. Ob hier das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Frauen in der ehemaligen DDR Nachwirkungen zeigt, muss offen bleiben. Zumal auch dort Frauen offenbar nicht angemessen in Führungspositionen vertreten waren (Hofmann, 2000). Die Vermutung liegt nahe, dass tradierte Rollenverständnisse wohl eher in Westdeutschland nach wie vor den Aufstieg von Frauen behindern.

Wie sieht es nun mit dem Betriebsrat aus? Der Koeffizient für die Existenz eines Betriebsrats weist auf der ersten Führungsetage in Richtung einer Reduzierung der Chancen von Frauen, bleibt aber insignifikant.³ Dieses Ergebnis spricht gegen einen Betriebsrat, der sich die Förderung der Chancengleichheit und die Verhinderung von Diskriminierung zur Aufgabe gemacht hat. Eher lassen sich die Ergebnisse in Richtung eines Betriebsrats interpretieren, der als Teil der traditionellen Organisationskultur mit zur Benachteiligung von Frauen beiträgt.

Die berücksichtigten Kontrollvariablen zeigen überwiegend keinen Einfluss auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Das gilt auch für die Tarifbindung. Nur in Handwerksbetrieben haben Frauen bessere Chancen auf eine Führungsposition. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass es sich dabei oft um Familienbetriebe handelt, die von (Ehe-)Partnern oder mehreren Familienangehörigen arbeitsteilig geführt werden. Es wäre dann nicht unplausibel, dass sich ein vergleichsweise hoher Frauenanteil bei solchen in der

3 Bei der Schätzung ohne die Lohnvariable zeigt sich hier ein schwach signifikant negativer Zusammenhang.

Regel kleinen Führungsteams ergibt. (Zur Erinnerung: Betriebe mit nur einer Führungsposition sind bei den Schätzungen für die erste Führungsebene ausgeschlossen.)

Verglichen mit der Schätzung für die erste Ebene weist das Modell für Frauen auf der zweiten Führungsebene eine deutlich bessere Modellanpassung auf. Hinsichtlich der Einflussfaktoren zeigt sich eine große Übereinstimmung, weshalb wir uns im Folgenden auf die abweichenden Ergebnisse beschränken. Während der Labour-Turnover gleichermaßen einen hoch signifikant positiven Einfluss auf den Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene hat, verliert die wirtschaftliche Lage, gemessen als positives Jahresergebnis, ihre Signifikanz. Das verwundert jedoch nicht, da sich die Glass-Cliff-Hypothese (operationalisiert durch die wirtschaftliche Lage) vor allem auf die oberste Ebene bezieht.

Überraschend sind die Ergebnisse für die Arbeitszeitvariablen. Im Gegensatz zur ersten Führungsebene hat das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten hier einen negativen und signifikanten Einfluss auf die Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass Frauen sehr viel häufiger in Betrieben arbeiten (und entsprechend auch in Führungspositionen zu finden sind), in denen in Schicht oder anderen stark reglementierten bzw. getakteten Arbeitszeitregimes gearbeitet wird. Ein Schichtbetrieb wie er in Heimen, Krankenhäusern oder auch im Handel vorkommt, setzt einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung mit Hilfe von Arbeitszeitkonten enge Grenzen.

Die Vertrauensarbeitszeit wird zwar mit der gleichen Wirkrichtung wie auf der ersten Ebene geschätzt. Allerdings ist der Einfluss nicht mehr signifikant. Das mag daran liegen, dass überlange Arbeitszeiten auf der zweiten Führungsebene weit weniger zum Führungsstil gehören als im Topmanagement.

Bei der Betriebsgröße zeigt sich der erwartete (negative) Zusammenhang auf der zweiten Führungsebene deutlicher. Die Aufstiegschancen von Frauen reduzieren sich insbesondere im mittleren Management mit zunehmender Betriebsgröße. Der in der Literatur gleichermaßen vermutete Einfluss des Betriebsalters – Frauen schaffen es eher in jungen Betrieben in eine Führungsposition – wird aber auch für die zweite Führungsebene nicht bestätigt. Hier zeigt sich vielmehr, dass vor allem in Betrieben mittleren Alters (13–23 Jahre) Frauen signifikant häufiger in Führungspositionen gelangen.

Die Variable zur Gemeinnützigkeit eines Betriebes behält zwar ihr positives Vorzeichen, allerdings ist der Effekt nicht mehr signifikant. Im Gegensatz dazu wird der Einfluss der Leitungsspanne hoch signifikant. Das bedeutet, dass vor allem auf der zweiten Führungsebene der Frauenanteil umgekehrt proportional zur Anzahl der geführten Personen ist, Frauen also in diesem Sinne in ihren Führungspositionen über eine geringere Machtfülle verfügen als Männer.

Obwohl wir auf der zweiten Führungsebene eher einen Einfluss des Betriebsrats auf die Präsenz von Frauen im Management erwartet hatten, bleibt der Koeffizient insignifikant mit negativem Vorzeichen.⁴ Das Ergebnis deutet auch für das mittlere Management darauf hin, dass der Betriebsrat sein Augenmerk eher nicht auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen legt.

4 Auch hier zeigt sich bei der Schätzung ohne die Lohnvariable ein schwach signifikant negativer Einfluss.

4. Fazit

Ziel dieses Beitrags war es zu analysieren, welche betrieblichen Charakteristika die Präsenz von Frauen in Führungspositionen beeinflussen, und zwar auf den beiden höchsten Managementebenen. In unseren Schätzungen haben wir verschiedene Merkmale betrachtet, die in den einschlägigen theoretischen und empirischen Arbeiten zu geschlechtsspezifischen Karriere Mechanismen adressiert werden und einer Umsetzung und Überprüfung mit Betriebsdaten zugänglich sind. Als wesentlicher Bestandteil der Organisationskultur bzw. der Arbeitsbeziehungen wird die betriebliche Interessenvertretung in den Modellen mitberücksichtigt.

Die Schätzergebnisse für beide Führungsebenen stimmen weitgehend überein. Insbesondere lassen sich aber für die erste Führungsebene Hinweise darauf finden, dass es in den Betrieben wohl tatsächlich so etwas wie „gläserne Klippen“ gibt und Böden bzw. Etagen, auf denen Frauen „kleben bleiben“. Insgesamt vermitteln die Ergebnisse aber vor allem den Eindruck, dass Frauen in „unattraktiven“ Betrieben bessere Chancen auf eine Führungsposition haben. Diese Betriebe schreiben eher rote Zahlen, haben einen höheren Personalumschlag, bezahlen niedrigere Löhne, haben ein geringeres Qualifikationsniveau und die Führungspositionen verfügen über eine geringere Machtfülle (geringere Leitungsspanne).

Unsere Modelle liefern auch Hinweise auf die Wirksamkeit personalpolitischer Maßnahmen. So erhöht die Möglichkeit, eine Führungsposition im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu bekleiden, die Chancen von Frauen deutlich.

Hinsichtlich der Rolle des Betriebsrats bei der geschlechtsspezifischen Besetzung von Führungspositionen hatten wir alternative Hypothesen formuliert, je nachdem ob davon ausgegangen wird, dass dieser seine vorhandenen Machtressourcen für die Durchsetzung einer emanzipatorischen Besetzungs- und Förderpolitik einsetzt oder eher traditionelle Organisationsstrukturen für ein „business as usual“ sorgen, bei dem Frauen nach wie vor eher geringe Chancen auf eine Führungsposition haben. Unsere Ergebnisse weisen eher auf letzteres hin, auch wenn die Ergebnisse in unserem vollständigen Modell nicht signifikant sind. Allerdings ist der Betriebsrat nur als Dummy-Variable in den Schätzungen berücksichtigt. Diese eher monolithische Betrachtung des Betriebsrats führt möglicherweise dazu, dass vorhandene, gegenläufige Zusammenhänge überdeckt werden. Hier bedarf es weiterer Forschung mit einer differenzierteren Betrachtung des Betriebsrats z.B. hinsichtlich seiner geschlechtsspezifischen Zusammensetzung (insbesondere des Betriebsratsvorsitzes) oder hinsichtlich des Alters des Betriebsratsgremiums und seines organisationskulturellen Status.

In gewerkschaftlichen Kampagnen und entsprechenden Verlautbarungen wird zwar auf die mögliche Vorbildfunktion des Betriebsrats für die Frauenförderung (sprich: mehr Frauen als Betriebsratsvorsitzende) und der Rolle, die ein „emanzipiertes“ Gremium für eine geschlechtssensible betriebliche Besetzungs- und Förderungspraxis spielen könnte, hingewiesen (z.B. IG Metall, 2016; Homann-Kramer & Krug 2014). Allerdings scheinen diese Bemühungen bislang weder auf die Frauenquote beim Betriebsratsvorsitz noch auf die in den Führungsetagen der Betriebe mit Betriebsrat einen spürbaren Einfluss zu haben.

Sowohl hinter der Besetzung von Führungspositionen als auch dem individuellen Aufstieg in Führungspositionen steht eine Vielzahl von Faktoren, die unsere empirischen Analysen nur zum Teil abdecken können. So werden individuelle Motive und Eigenschaften in den betrieblichen Modellen natürlich gar nicht abgebildet. Aber auch innerhalb der Betriebe gibt es Einflussgrößen, die sich quantitativ nur schwer oder gar nicht erfassen lassen. Die bessere Güte des Modells für die zweite Führungsebene gibt einen Hinweis darauf, dass die erklären-

den Variablen besser geeignet sind, die Präsenz von Frauen auf der zweiten Führungsebene zu erklären. Offensichtlich spielen insbesondere für die Besetzung von Führungspositionen auf der ersten Ebene andere, teilweise nicht quantifizierbare Faktoren eine Rolle. Dazu gehören z.B. Informationen über die Bedeutung informeller Netzwerke oder die Zusammensetzung und Entscheidungsprozesse der Gremien bzw. Zirkel, die für die Besetzung von Toppositionen letztlich verantwortlich sind. Nicht von ungefähr wird in der einschlägigen Literatur auch von unsichtbaren Barrieren gesprochen.

Literatur

- Allison, P. (2012). Do We Really Need Zero-Inflated Models? Abgerufen am 10.02.2016 von <http://statisticalhorizons.com/zero-inflated-models> – https://doi.org/10.1007/978-3-322-99707-4_12
- Allmendinger, J., & Hinz, T. (1999). Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich. Berufsfelder, Organisationen, Arbeitsgruppen. In W. Glatzer & I. Ostner (Hrsg.), *Deutschland im Wandel – Sozialstrukturelle Analysen* (S. 191–205). Opladen. https://doi.org/10.1007/978-3-322-99707-4_12
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35, 633–642. doi 10.1002/ejsp.270
- Baumann, H., & Brehmer, W. (2016). Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. *WSI-Mitteilungen*, 69, 201–210.
- Billing, Y.D. & Alvesson, M. (2014). Leadership: A Matter of Gender? In S. Kumra, R. Simpson, & R.J. Burge (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (S. 200–222). Oxford University Press.
- Böhm, S., Herrmann, C., & Trinczek, R. (2004). Herausforderung Vertrauensarbeitszeit: Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. *Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung*, 54, Berlin.
- Booth, A.L., Francesconi, M., & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47, 295–322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Bosch, A., Ellguth, P., Schmidt, R., & Trinczek, R. (1999). *Betriebliches Interessenhandeln*. 1. Opladen. doi 10.1007/978-3-663-09391-6
- Busch, A., & Holst, E. (2009). Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Männern und Frauen. *DIW Wochenbericht*, 23, 376–384.
- Busch, A., & Holst, E. (2010). Der Gender Pay Gap in Führungspositionen: Warum die Humankapitaltheorie zu kurz greift. *Femina Politica*, 19, 91–101.
- Busch, A., & Holst, E. (2012). Occupational Sex Segregation and Management-Level Wages in Germany: What Role Does Firm Size Play? *IZA Discussion Paper* 6568.
- Calas, M.B., Smircich, L., & Holvino, E. (2014). Theorizing Gender-and-Organization: Changing Times...Changing Theories. In S. Kumra, R. Simpson, R., & R.J. Burge (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (S. 17–52). Oxford University Press.
- Cotter, D.A., Hermesen, J.M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80, 655–682. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Die bayerischen Metall-und Elektro-Arbeitgeber (2016). *Frauen in Führungspositionen – Staffell III* Abgerufen am 06.12.2016 von www.baymevbm.de/Frauen
- Dilger, A. (2002). Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung. Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten. München.
- Ellguth, P., Kohaut, S., & Möller, I. (2014). The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality. *Journal for Labour Market Research*, 47, 27–41. doi 10.1007/s12651-013-0151-0
- Ellguth, P., & Kohaut, S. (2016). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. *WSI-Mitteilungen*, 69, 283–291.
- Fietze, S., Holst, E., & Tobsch, V. (2011). Germany's Next Top Manager: Does Personality Explain the Gender Career Gap? *Management Revue*, 22, 240–273.

- Fischer, G., Janik, F., Müller, D., & Schmucker, A. (2008). The IAB Establishment Panel – Things Users Should Know. In: *Schmollers Jahrbuch (Journal of Applied Social Science Studies)*, 129, 133–148.
- Graham, M. E., Belliveau, M. A., & Hotchkiss, J. L. (2016). The View at the Top or Signing at the Bottom? Workplace Diversity Responsibility and Women's Representation in Management. *ILR Review*, 20, 1–36.
- Greifenstein, R., Kißler, L., & Lange, H. (2014). *Trendreport Betriebsrätewahlen 2014 – Zwischenbericht*. Marburg.
- Grimm, V., Lang, J., & Stephan, G. (2016). Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen. *Industrielle Beziehungen*, 23, 309–333.
- Hilbe, J.M. (2007). *Negative Binomial Regression*. Cambridge. doi 10.1017/cbo9780511811852
- Hofmann, L.M. (2000): *Führungskräfte in Europa: Empirische Analyse zukünftiger Anforderungen*. Wiesbaden.
- Homann-Kramer, K., & Krug, G.(2014). Betriebsrätinnen als Vorbild. *Arbeitsrecht im Betrieb*, 10, 45–47.
- Holst, E. (2009). *Führungskräftemonitor 2001–2006*. Forschungsreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 7. Baden-Baden.
- Holst, E., & Friedrich, M. (2016). Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. *DIW Wochenbericht*, 37, 827–839.
- Holst, E., & Kirsch, A. (2016). Managerinnen-Barometer 2016. *DIW Wochenbericht*, 2, 46–57.
- Holst, E., & Wiemer, A. (2010). Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert. *Wirtschaftsdienst*, 10, 692–699. doi 10.1007/s10273-010-1137-y
- IG Metall (2016). Abgerufen am 06.12.2016 von <http://www.wer-die-besten-will.de/materialien/>
- Jackson J. F.L., & O'Callaghan E. M. (2009). What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research. *Research in Higher Education*, 50, 460–482. doi 10.1007/s11162-009-9128-9
- Jirjahn, U. (2011). Gender, Worker Representation and the Profitability of Firms in Germany. *The European Journal of Comparative Economics*, 8, 281–298.
- Joeks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2012). Gender Diversity in the Boardroom and Firm Performance: What Exactly Constitutes a „Critical Mass“? *Journal of Business Ethics*, 118, 61–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
- Klempt, C., & Klee, G. (2015). Frauen in Führungspositionen 2014. Empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg. *IAW Kurzberichte*, 3.
- Kohaut, S., & Möller, I. (2016). Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. *IAB-Kurzbericht*, 2.
- Krishnan, H. (2009). What causes turnover among women on top management teams? *Journal of Business Research*, 62, 1181–1186. doi 10.1016/j.jbusres.2008.09.001
- Metz, I., & Kulik, C.T. (2014). The Rocky Climb: Women's Advancement in Management. In S. Kumra, R. Simpson, & R.J. Burge (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (S. 175–199). Oxford University Press.
- Orser, B., & Leck, J. (2010). Gender influence on career success outcomes. *Gender in Management: An International Journal*, 25, 386–407. doi 10.1108/17542411011056877
- Powell, G.N. (2014). Sex, Gender, and Leadership: What Do Four Decades of Research Tell Us? In S. Kumra, R. Simpson, & R.J. Burge (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (S. 249–268). Oxford University Press.
- Schreyögg, G., Koch, J., & Sydow, J. (2004). Routinen und Pfadabhängigkeit. In G. Schreyögg, & von Werder (Hrsg.), *Handwörterbuch Unternehmensführung* (S. 1295–1304). Stuttgart.
- Schulz, F., & Blossfeld, H.-P. (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 58, 23–49. doi 10.1007/s11575-006-0002-0
- Smith, N., Smith, V., & Verner, M. (2013). Why Are So Few Females Promoted into CEO and Vice President Positions? Danish Empirical Evidence, 1997–2007. *ILRReview*, 66, 380–408.
- Stettes, O. (2015). Betriebsratswahlen 2014 – eine Rückblick auf Basis der Betriebsratswahlbefragung, *IW-Trend*, 1.

Anhang

Tab. A1: Mittelwerte der verwendeten Variablen

	1. Führungsebene (Führungsteams)	2. Führungsebene
Variablen	Mittelwerte (Stichprobenwerte)	
Anteil Frauen auf der Führungsebene	0,21	0,33
Anzahl Frauen auf der Führungsebene	0,58	1,32
Betrieb macht Gewinn	0,77	0,77
Labour-Turnover	0,11	0,12
Arbeitszeitkonten	0,64	0,66
Vertrauensarbeitszeit	0,38	0,38
Teilzeit für Führungspersonal	0,22	0,23
Lohn pro Vollzeitäquivalent (log)	2.642	2.647
Frauenanteil	0,37	0,38
Gemeinnütziger Betrieb	0,05	0,05
Anteil Einfachqualifikationen	0,17	0,19
Anteil geringfügig Beschäftigte	0,09	0,09
Anteil Hochqualifizierter	0,10	0,10
Beschäftigtenzahl (log)	225	191
Leitungsspanne (Anzahl FK/Anzahl Besch.)	0,09	0,08
Betrieb 7 bis 12 Jahre alt	0,11	0,12
Betrieb 13bis 18 Jahre alt	0,11	0,11
Betrieb 19 bis 24 Jahre alt	0,21	0,24
Betrieb mehr als 24 Jahre alt	0,47	0,43
Standort in Westdeutschland	0,68	0,63
Betriebsrat (ja=1)	0,31	0,35
Tarifvertrag	0,41	0,44
Auslandskontrolle	0,07	0,09
Tätige Inhaber	0,53	0,47
Zweigstelle, Mittelinstanz	0,11	0,18
Handwerksbetrieb	0,25	0,23
Fallzahl	2.962	4.275

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, Betriebe der Privatwirtschaft ab 5 Beschäftigte

A2: Poisson-Regression zur Anzahl Frauen in Führungspositionen 2014

Basis: privatwirtschaftliche Betriebe ab 5 Beschäftigte

	1. Führungsebene (Führungsteams)			2. Führungsebene		
	exp(b)		Std.f.	exp(b)		Std.f.
Labour-Turnover (Zu- u. Abgänge/Personalbestand)	1,699	+++	(0,150)	1,313	+++	(0,072)
Arbeitszeitkonten (ja=1)	1,055		(0,046)	0,963		(0,023)
Vertrauensarbeitszeit (ja=1)	0,878	---	(0,036)	0,991		(0,024)
Teilzeit für Führungspersonal (ja=1)	1,123	+++	(0,049)	1,231	+++	(0,030)
Frauenanteil	4,813	+++	(0,446)	7,014	+++	(0,440)
Gemeinnütziger Betrieb (ja=1)	1,260	+++	(0,088)	1,035		(0,039)
Anteil Einfachqualifikationen	1,248	++	(0,121)	1,128	++	(0,057)
Anteil geringfügig Beschäftigte	1,028		(0,141)	1,138		(0,090)
Anteil Hochqualifizierter	0,672	---	(0,085)	0,865	--	(0,059)
Beschäftigtenzahl (log)	0,941	--	(0,027)	0,912	---	(0,009)
Leitungsspanne (Führungskräfte/Mitarbeiter)	1,990	++	(0,613)	1,470	++	(0,273)
Betrieb 7 bis 12 Jahre alt (ja=1)	1,057		(0,080)	1,018		(0,049)
Betrieb 13 bis 18 Jahre alt (ja=1)	1,053		(0,083)	1,141	+++	(0,052)
Betrieb 19 bis 24 Jahre alt (ja=1)	1,022		(0,076)	1,059		(0,043)
Betrieb mehr als 24 Jahre alt (ja=1) (Referenz: Betrieb bis 6 Jahre alt)	1,040		(0,069)	1,045		(0,043)
Standort in Westdeutschland (ja=1)	0,756	---	(0,034)	0,791	---	(0,022)
Betriebsrat (ja=1)	0,900	-	(0,051)	0,956	-	(0,027)
Tarifvertrag (ja=1)	1,009		(0,043)	1,059	++	(0,025)
Auslandskontrolle (ja=1)	0,908		(0,088)	0,978		(0,043)
Tätige Inhaber (ja=1)	0,995		(0,046)	1,010		(0,028)
Zweigstelle, Mittelinstanz (ja=1)	1,078		(0,068)	1,002		(0,031)
Handwerksbetrieb (ja=1)	1,177	+++	(0,063)	1,102	+++	(0,041)
Konstante	0,158		(0,026)	0,200		(0,018)
Dummies für Wirtschaftszweige	ja			ja		
Wald Chi ²	1500,1			8124,7		
Pseudo R ²	0,15			0,29		
Fallzahl (Betriebe)	3811			5631		

Anmerkung: +++/++/+ bzw. ---/--/- signalisieren einen signifikant positiven bzw. negativen Zusammenhang auf dem 1%-/5%-/10%-Niveau.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, eigene Schätzungen

*Ingrid Artus, Jessica Pflüger**

Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen**

Zusammenfassung

Streiks sind ein vergleichsweise intensiv erforschtes soziales Phänomen. Allerdings ist die bisherige Forschung bis auf wenige Ausnahmen geschlechtsblind. Im Mittelpunkt des vorliegenden Beitrags steht daher die Frage, inwiefern Arbeitskämpfe gegendert sind bzw. durch welche Prozesse sie gegendert werden. Vor dem Hintergrund bestehender Überlegungen aus der Soziologie Industrieller Beziehungen, der Streik- und Mobilisierungsforschung sowie der feministischen Theorie und auf der Basis von Dokumentenanalysen und qualitativen Interviews untersucht der Beitrag explorativ einzelne Aspekte der Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten (Deutschland und China). Die ausgewählten empirischen Beispiele, geben Hinweise darauf, wie kollektive Organisation und Mobilisierung durch (i.d.R. implizit bleibende) Geschlechterkonstruktionen strukturiert wird. Sie verweisen auf einen engen Zusammenhang zwischen Geschlechterarrangements und der Organisation von Arbeitskämpfen.

Labour dispute and gender in Germany and China. An exploration of current strike action

Abstract

Strikes are a an intensively researched social phenomenon. However, with few exceptions the previous research on strikes has been gender-blind. In this paper we ask how labour disputes are gendered, and through what processes they become gendered. Against the background of existing considerations from industrial relations research, sociology, as well as feminist theory, and on the basis of document analysis and qualitative interviews, the paper examines exploratively single aspects of the importance of gender in current strike phenomena in two different societal contexts (Germany and China). The selected empirical examples provide indications of how collective organization and mobilization are structured through (mostly implicit) gender constructions. They point to a close relation between gender arrangements and the organization of labor disputes.

Key words: labour dispute, strike, gender, Germany, China

* Prof. Dr. Ingrid Artus, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, D-91054 Erlangen. E-Mail: Ingrid.Artus@fau.de.

Jun.-Prof. Dr. Jessica Pflüger, Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, D-44801 Bochum. E-Mail: Jessica.Pflueger@rub.de.

** Artikel eingegangen: 10.05.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 23.01.2017

1. Einleitung¹

Streiks als kollektive Formen der Arbeitsverweigerung mit dem Ziel der Aushandlung von Bedingungen im Rahmen eines Lohnarbeitsverhältnisses sind vielleicht der spektakulärste Ausdruck des Widerspruchs zwischen Arbeit und Kapital. Insofern erstaunt es nicht, dass sie ein vergleichsweise intensiv erforschtes soziales Phänomen sind (vgl. Franzosi, 1995; Kelly, 1997). Allerdings ist die bisherige Forschung, bis auf wenige Ausnahmen, geschlechtsblind. Die deutschsprachige Forschung zu industriellen Beziehungen zeichnet sich durch einen besonders eklatanten Forschungsrückstand aus (vgl. Artus & Pflüger, 2015). Abgesehen von vereinzelten Studien über ‚Frauenstreiks‘ (vgl. z.B. Notz, 1994; Bauer, 2015; Braeg, 2013, 2015) kommt der Blick auf ‚Gender‘ in Verbindung mit dem Thema ‚Streik‘ selten vor.

Vor allem im anglo-amerikanischen Raum ist nicht nur der Forschungsstand zum Themenbereich ‚Industrielle Beziehungen und Gender‘ weiter entwickelt (vgl. Wajcman, 2000). Hier wird auch seit einiger Zeit die These diskutiert, wonach eine *Feminisierung von Streiks* zu beobachten sei, d.h. dass ein zunehmender Anteil von Streikaktivitäten durch Frauen getragen wird (z.B. Briskin, 2012). Obwohl belastbare Zahlen hierzu bislang fehlen, basiert die Plausibilität dieser These auf zwei bekannten Entwicklungen: Erstens auf der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit sowie zweitens auf der Tertiarisierung von Beschäftigung in vielen Industrienationen, d.h. der Verlagerung von Beschäftigung in häufig feminisierte Erwerbsbereiche. Mit der vielfach diagnostizierten Tertiarisierung von Streiks (vgl. Renneberg, 2005; Dribbusch, 2011) müsse daher folglich eine Feminisierung von Arbeitskonflikten verknüpft sein, so die Argumentation. Es gibt also Gründe genug, um das Thema ‚Streik und Gender‘ verstärkt auf die Forschungsagenda zu setzen. Uns geht es im Folgenden darum zu zeigen, dass Streiks (wie alle sozialen Phänomene) vergeschlechtlicht sind. Eine Genderperspektive ist daher sinnvoll und nötig, um die Dynamik von Arbeitskämpfen zu verstehen, aber auch um adäquate Analyseperspektiven und Streiktheorien zu entwickeln.

Als erster Schritt wird zunächst kurz erläutert, welche Aspekte im Zuge einer geschlechtersensiblen Perspektive auf Streiks besonders beachtet werden müssen (Abschnitt 2).² Diese konzeptionellen Überlegungen beruhen wesentlich auf der Integration von Erkenntnissen der Soziologie industrieller Beziehungen, der Streik- und Mobilisierungsforschung sowie der feministischen Theorie. Sie werden im Hauptteil des Textes explorativ genutzt, um aktuelle Streikbewegungen geschlechtssensibel zu analysieren. Dabei werden Streikbewegungen aus zwei sehr unterschiedlichen Weltregionen herangezogen, nämlich Deutschland (Abschnitt 3) und China (Abschnitt 4). Der Vorteil dieser komparativen Methode besteht darin, dass der Blick geschärft wird für den Einfluss differenter Kontextbedingungen zum Thema ‚Streik und Gender‘, etwa die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, der jeweilige Kapitalismustyp, gewerkschaftliche Organisationsstrukturen und -kulturen, (sozialstaatlich geprägte) Geschlechter- und Reproduktionsarrangements, kulturell spezifische familiäre Hierarchien und Genderideologien. Zugleich wird das Generalisierungspotential bestimmter Thesen, von Analyse kategorien und Theoriebausteinen überprüft. Die Einbeziehung differenter Weltregionen soll die Gefahr des „methodologischen Nationalismus“ (Beck & Grande, 2010) bzw. der eurozentrischen geprägten „Nostrifizierung“ (Matthes, 1992; Artus,

1 Wir danken Britta Rehder und einem/r anonymen Gutachter/in für viele hilfreiche Anmerkungen.

2 Diese (und weitere) Thesen wurden von den Autorinnen erstmals auf der Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriosozologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Jahre 2015 präsentiert; ausführlich sind sie nachzulesen in Artus & Pflüger, 2015.

Blien, Holland & Phan, 2015) von Begriffen und Theoriekonzepten begegnen. Sie kommt auch (zunehmenden) Forderungen nach einem ‚global turn‘ der Arbeits(konflikt)forschung nach, u.a. mit dem Argument, dass Konfliktkonstellationen über transnationale Wertschöpfungsketten und globale Machtverlagerung in enger Verbindung stehen. Der Nachteil unseres – zugegebenermaßen anspruchsvollen – komparativen Vorgehens besteht darin, dass ein vergleichsweise hohes Abstraktionsniveau nötig ist, um dem ‚Maximalkontrast‘ deutscher und chinesischer Arbeits(kampf)verhältnisse einigermaßen gerecht zu werden. In der Konsequenz können die für die Analyse zitierten empirischen Daten lediglich einen skizzenhaften Charakter haben. Der Beitrag versteht sich als in hohem Maße explorativ; er kann und möchte keine abschließenden Antworten geben, sondern anhand von Dokumentenanalysen und Experteninterviews ausgewählter Beispiele aus verschiedenen Weltregionen einzelne Aspekte der Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten selektiv beleuchten. Die Ergebnisse der Gegenüberstellung für die weitere Forschung zum Thema ‚Streik und Gender‘ werden in einem kurzen Resümee (Abschnitt 5) zusammengefasst.

2. Zur geschlechtlichen Strukturierung von Arbeitskämpfen

Es ist unstrittig, dass die deutschsprachige Arbeits- und Industriesoziologie mittlerweile eine entwickelte Diskussion zu genderpolitischen Fragestellungen besitzt (vgl. Aulenbacher, 2005; Jürgens, 2006). In der Industrial Relations-Forschung scheint der ‚male bias‘ hingegen noch ungleich stärker (vgl. Artus & Pflüger, 2015). In beiden Disziplinen gelten männliches Erwerbsverhalten und die Arbeitsbedingungen in maskulinisierten Berufen meist noch immer als kaum hinterfragte Norm; Frauenerwerbstätigkeit, ‚weibliche‘ Interessen, Frauen als BetriebsrätInnen oder Streikende werden (wenn überhaupt) als Abweichung, atypisch oder einfach als ‚anders‘ diskutiert. Nun kann und soll es im Folgenden jedoch nicht (nur) um eine verstärkte Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit und das Konflikthandeln von Frauen gehen. Wenngleich die Analyse von ‚Frauenstreiks‘ in Einzelfällen durchaus fruchtbar sein mag, so weist die Geschlechterforschung doch seit vielen Jahren darauf hin, dass eine Ergänzung des ‚male bias‘ um einen kompensatorischen ‚female bias‘ letztlich zu einer Verstärkung von Dichotomien führt. Für ein verbessertes Verständnis der gegenderten Strukturiertheit sozialer Welt bedarf es hingegen einer Analyse der *Geschlechterbeziehungen* (z.B. Gildemeister & Wetterer, 1992; Bourdieu, 2005). Mit Blick auf die Analyse von Arbeitskämpfen bedeutet dies, dass eine gendersensible Perspektive auf Streiks nicht Frauen *oder* Männer in den Blick nehmen sollte, sondern Frauen *und* Männer – und deren Verhältnis zueinander. Es steht weniger die Frage nach Differenzen im Streikgeschehen zwischen den Geschlechtern im Mittelpunkt, sondern vielmehr ein Verständnis der Konstruktion dieser Differenzen. Dies bringt die Notwendigkeit mit sich, Streiks als Prozessgeschehen zu analysieren, in dem gegenderte Zuschreibungen konstruiert, ausgehandelt und möglicherweise verändert werden (vgl. DeVault, 2004, 2006). Mit einer solchen Lesart existieren streng genommen keine ‚Frauenstreiks‘; Streikgeschehen ist vielmehr immer durch gesellschaftlich geprägte Geschlechterkonstruktionen geprägt.

Ein wesentlicher Aspekt der gegenderten Strukturierung sozialer Welt ist – auch im Falle von Streiks – die *gesellschaftliche Arbeitsteilung*, in der Frauen regelmäßig stärker auf den Reproduktionsbereich verwiesen sind und ein höheres Maß an unbezahlter Haus- und Fa-

milienarbeit übernehmen. Eine geschlechtersensible Analyse von Arbeitskämpfen zeichnet sich dadurch aus, dass sie einem umfassenden Verständnis von Gesellschaft als Produktions- und Reproduktionszusammenhang gerecht wird. Einige Publikationen thematisieren bereits, dass die Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit), die Frauen und Männer typischerweise verrichten (oder nicht), Folgen für Streikhäufigkeit und -formen haben, z.B. in Form von Zeit- und Energieressourcen, die für Arbeitskämpfe zur Verfügung stehen (z.B. Lee, 2007).

Damit zusammenhängend beeinflussen auch geschlechtsspezifisch *segmentierte Arbeitsmärkte* das Arbeitskampfgeschehen. Typische Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Bereich unbezahlter Haus- und Familienarbeit stehen in enger Wechselwirkung mit den Feldern, die Frauen und Männer in Arbeitsmärkten einnehmen – und die vergeschlechtlichte Segmentation des Arbeitsmarktes wiederum bringt Folgen für Arbeitskampftätigkeiten mit sich. An welchen Orten gesellschaftlicher Wertschöpfung die Arbeitskämpfe stattfinden, etwa in hochprofitablen (tendenziell maskulinisierten) Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes oder in strukturell unterfinanzierten (stark feminisierten) Bereichen sozialer Sorgearbeit, beeinflusst die Konfliktkonstellation und letztlich auch die Erfolgsaussichten von Streiks.

Eine gendersensible Analyse von Arbeitskämpfen kann jedoch nicht bei der Betrachtung von horizontaler Arbeitsmarktsegmentation ‚stehen bleiben‘; sie erfordert auch die Einbeziehung von vertikaler Segregation, d.h. der geschlechtsspezifischen Verteilung von gesellschaftlichen (Macht-)Positionen – in der Erwerbsarbeit, in politischen Organisationen, in der Familie. Geschlechterverhältnisse sowie Genderideologien sind deutlich *hierarchisch* konstruiert. Genderspezifisch *strukturierte Machtressourcen und Mobilisierungsmöglichkeiten* im Zuge von Arbeitskämpfen sind die Folge. So hat z.B. Kelly (1998) darauf verwiesen, dass der Glaube daran, per Streik einen als illegitim bewerteten Zustand ändern zu können, viel mit der Wahrnehmung eigener Stärke und kollektiver Organisationsfähigkeit zu tun hat. In westlichen Industrienationen spielt (zumindest bezogen auf legale Streikaktivitäten) gewerkschaftliche Organisation eine zentrale Rolle für Arbeitskampffähigkeit und Streikhäufigkeit. Das Verhältnis von Gewerkschaften und Frauen war historisch lange Zeit schwierig (vgl. Boston, 1987; Colgan & Ledwith, 2002; Losseff-Tillmanns, 1982; Podann, 2012; Plogstedt, 2013, 2015) und häufig gelten Frauen noch immer als ‚hard to organize‘; dies ist eine Pauschalisierung, die die feministische Literatur mit guten Gründen ablehnt (vgl. Forrest, 1993). In anderen Ländern, in denen Gewerkschaften beispielsweise unterdrückt werden, kein Streikrecht besitzen oder eine andere (z.B. explizit staatstragende) Funktion im politischen System einnehmen (wie z.B. in China) muss das Problem kollektiver Organisation über andere soziale Koordinierungsmechanismen gelöst werden. Hier spielen familiäre Strukturen, regionale Netzwerke, Wohnformen und die private Lebensführung von abhängig Erwerbstätigen eine zentrale Rolle, deren (auch geschlechtliche) Strukturierung daher hochrelevant ist für die Analyse von Streikaktionen (vgl. Pun, 2007).

Der prozessuale Ablauf von Streiks wird auch durch die gegenderte Bewertung von Arbeitskonflikten beeinflusst. Die Social Movement Theory hat herausgearbeitet, dass kollektive Aktionen durch *geschlechtlich strukturierte gesellschaftliche Diskurse und Prozesse des ‚Framing‘* geprägt werden. So hat z.B. die öffentliche Attribuierung von sozialen Bewegungen mit eher ‚femininen‘ oder auch ‚maskulinen‘ Belangen Folgewirkungen für deren Erfolgchancen: „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” (Einwohner, Hol-

lander & Olson, 2000, S. 693). Dem geschlechtsspezifischen symbolischen ‚Framing‘ kollektiver Mobilisierung ist u.E. daher deutlich mehr Aufmerksamkeit zu widmen als bislang.

Und last but not least ergibt sich aus den vorab genannten Aspekten, dass kollektive Mobilisierungsprozesse und Streikaktionen möglicherweise ein genderspezifisch *differentes Utopiepotential* besitzen. In Berichten von streikenden Ehefrauen oder Müttern spielt häufig nicht nur der Kampf um bessere Erwerbsbedingungen eine Rolle; im Subtext findet sich auch das Thema der Emanzipation vom Ehemann und der Familie, etwa wenn das Streikgeschehen die häuslichen Routinen gefährdet oder bislang ungewohnte zeitliche und räumliche Mobilitätsanforderungen entstehen (z.B. Borzeix & Maruani, 1982; Held, 1979). Streiks können für alle Geschlechter Momente der Ermächtigung bedeuten. Als Störungen des hierarchisch vergeschlechtlichten Alltags bergen sie jedoch auch ein spezifisch gegendertes Emanzipationspotential.

Nicht alle der vorab angesprochenen Aspekte können im Folgenden ausführlich thematisiert werden. Vielmehr geht es in explorativer Weise um einen geschlechtssensiblen Blick auf ausgewählte Facetten des aktuellen Streikgeschehens in Deutschland (Abschnitt 3) und China (Abschnitt 4). Der Aufbau des Textes ist dabei in den beiden folgenden Abschnitten identisch: Zunächst wird in sehr knapper Weise das länderspezifische Streikgeschehen kontextualisiert (Abschnitte 3.1 und 4.1.). Anschließend werden die wenigen quantitativ-statistischen Angaben zum Thema geschlechtliche Strukturierung des Streikgeschehens in beiden Ländern zusammengetragen (Abschnitte 3.2 und 4.2). Es folgt eine qualitative Analyse ausgewählter Streikaktivitäten, die Zusammenhänge von Streik und Gender veranschaulichen (Abschnitte 3.3 und 4.3).

3. Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in Deutschland

3.1 Zur länderspezifischen Kontextualisierung von Streiks in Deutschland

Die deutsche Streikkultur zeichnet sich durch einen hohen Grad der Verrechtlichung und eine im internationalen Vergleich eher geringe Arbeitskampfneigung aus. Dies liegt u.a. an einem beschränkten, ‚schwachen‘ Streikrecht und dem konfliktvermeidenden deutschen dualen Institutionensystem industrieller Beziehungen (vgl. Müller-Jentsch, 1997). Streiks und Aussperrungen sind in Deutschland nur im Kontext von Tarifaueinandersetzungen legal; die Gewerkschaften, die überwiegend als branchenspezifische Einheitsgewerkschaften verfasst sind, besitzen ein rechtlich gesichertes Streikmonopol. Zwar gab und gibt es auch Streiks jenseits der Gewerkschaften, die als sogenannte ‚wilde‘ Streiks illegal sind (z.B. Birke, 2007); in ihrer übergroßen Mehrheit werden Streiks in Deutschland jedoch als strategisches Druckmittel der Gewerkschaften im Zuge der kollektiven Aushandlung zentraler Beschäftigteninteressen eingesetzt, d.h. es geht um Lohn, Arbeitszeitstandards, soziale Absicherung. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden diese Interessen im Regelfall flächendeckend auf Branchenebene ausgehandelt; im Zuge der etablierten „Konfliktpartnerschaft“ (Müller-Jentsch) von Kapital und Arbeit genügten zur Aushandlung von Flächentarifverträgen häufig Warnstreiks, d.h. die Möglichkeit eines Streiks wurde von den Gewerkschaften primär als glaubwürdige Drohkulisse oder als ‚Schwert an der Wand‘ genutzt, das eher selten eingesetzt wurde.

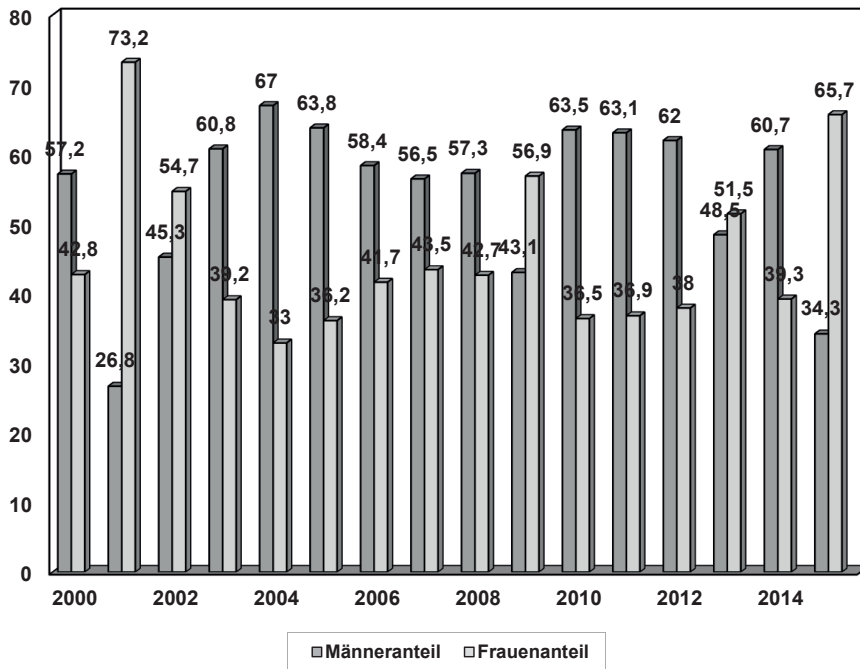
Dies hat sich im Zuge des Machtverlusts der Branchengewerkschaften, härterer Arbeitgeberstrategien, der Erosion des Flächentarifvertrags und des Terraingewinns kleinerer Be-

rufsgewerkschaften mit vergleichsweise konflikthafter Vertretungsstrategien mittlerweile verändert. Noch in den 1990ern wurde das ‚Verkümmern‘ oder gar Absterben des Streiks („withering away“) prognostiziert (vgl. Franzosi, 1995). Seit der Jahrtausendwende kann davon keine Rede mehr sein. Obwohl die Entwicklung von Streiktagen und Streikenden jährlich stark schwankt, ist sie insgesamt zunehmend. Ein „ungewöhnlich intensives Streikjahr“ (WSI, 2016) war zuletzt das Jahr 2015 mit insgesamt zwei Millionen ausgefallenen Arbeitstagen. Auch wenn die quantitative Entwicklung der Streiktage im Regelfall (etwa in den Jahren 2006, 2008 und 2012) stark von Warnstreikaktivitäten der IG Metall beeinflusst ist, lässt sich dennoch ein klarer Trend zur Tertiarisierung des Streiks ausmachen. Im Jahr 2015 entfielen „allein 1,5 der zwei Millionen Streiktage (...) auf den Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst sowie den Streik bei der Post“ (ebd.). Während im Industriebereich kurze, massive Warnstreikaktionen die Regel sind, sind es im Dienstleistungsbereich eher kleinere Gruppen von Beschäftigten, die lang anhaltende Streiks führen. 2015 kamen über 80% aller StreikteilnehmerInnen aus dem Industriebereich, allerdings fielen 90% der Streiktage im Dienstleistungsbereich an (ebd.).

3.2 Zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von Streiks in Deutschland

Branchenübergreifende, geschlechtsspezifisch aufbereitete Streikstatistiken existieren für die Bundesrepublik Deutschland bislang nicht. Einzig von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind Daten zum Geschlecht von StreikteilnehmerInnen erhältlich (vgl. Tabelle 1). Diese stellen einen zwar relevanten, allerdings keineswegs repräsentativen Teilausschnitt der bundesdeutschen Arbeitskampffrealität dar. Sie spiegeln v.a. das Geschehen im Dienstleistungsbereich wider, während die quantitativ wichtigen Streikaktivitäten im verarbeitenden Gewerbe, v.a. im Organisationsbereich der IG Metall, vermutlich noch immer stark von männlichen Erwerbstätigen dominiert werden. Zudem zeigt sich, dass selbst im Organisationsbereich von ver.di, deren Mitglieder zu knapp über 50% weiblich sind, in den meisten Jahren seit 2000 deutlich mehr Männer als Frauen streikten. Ausnahmen waren die Jahre 2001 und 2002 (in denen das Arbeitskampfvolumen insgesamt sehr gering war), das Jahr 2009 (mit Streiks u.a. im Einzelhandel und im Sozial- und Erziehungsdienst), das Jahr 2013 (mit einem großen und lang andauernden Streik im Einzelhandel) sowie das Jahr 2015, in dem der sog. ‚Poststreik‘ sowie der vierwöchige Flächenstreik im Sozial- und Erziehungsdienst stattfand, der im Folgenden noch näher betrachtet werden wird.

Tab. 1: StreikteilnehmerInnen im Bereich von ver.di nach Geschlecht in % und im Zeitverlauf



Quelle: eig. Darst. n. Dieckhoff (2013, 33); für die Jahre 2013, 2014 und 2015 ergänzt v. Dribbusch (WSI)

Insgesamt lässt sich daher für Deutschland die ‚moderate‘ Aussage treffen, dass der international postulierte Trend zur Feminisierung des Arbeitskampfes quantitativ nicht eindeutig belegt werden kann; ebenso wenig ist er jedoch anhand der verfügbaren Statistiken widerlegbar. Einige Phänomene, wie etwa die zunehmenden Streiks im Einzelhandel, im Sozial- und Erziehungsdienst, im Krankenhausbereich oder in der Gebäudereinigung scheinen zwar geeignet, eine solche Entwicklung zu vermuten, ohne dass diese jedoch in gesamtwirtschaftlicher Hinsicht bislang als dominant einzuschätzen ist. Allerdings scheint es hier in jüngster Zeit eine gewisse Bewegung zu geben, wie nicht zuletzt die obigen ‚Ausreißer‘ in der Tabelle 1 in den Jahren 2009, 2013 und 2015 belegen. Dies hat vermutlich auch mit neuen gewerkschaftlichen Strategien des ‚organizing by conflict‘ zu tun (Dribbusch, 2011; Kocsis, Sterkel & Wiedemuth, 2013), die gerade auch in Bereichen feminisierter Erwerbsarbeit eingesetzt werden. In Zeiten des gewerkschaftlichen Mitgliederrückgangs werden Frauen als gewerkschaftliche Organisationsressource entdeckt. In vielen europäischen Ländern und auch in ehemals stark maskulinisierten Erwerbsbereichen (wie z.B. der IG Metall) zeigt sich daher ein gewisser Trend zur ‚Verweiblichung‘ der Gewerkschaftsbewegung (vgl. Gumbrell-McComick & Hyman, 2013, 52ff). Als interessant und manchmal durchaus heikel stellt sich dabei jedoch der Prozess des ‚Hineinwachsens‘ von vergleichsweise neu organisierten, häufig(er) weiblichen Beschäftigten in die traditionell männerbündisch geprägten Gewerkschaftsstrukturen heraus. Dies gilt umso mehr, als die neuen Strategien des ‚Organizing‘ dezidiert partizipative Elemente implizieren (Schmalstieg, 2013), die die Ansprüche der ‚Basis‘ auf Mitbestimmung und Beteiligung nicht nur wecken, sondern auch befriedigen müssen. Dass dieser Prozess teils ungeplante Rückwirkungen auf die traditionelle gewerkschaftliche

Organisationskultur zeitigen kann, die in Zukunft wohl erst noch verkraftet werden müssen, zeigt das im Folgenden kurz näher diskutierte Beispiel des Streiks 2015 im Sozial- und Erziehungsdienst. Grundlage der folgenden Darstellung sind neben der Auswertung einschlägiger Literatur, Medienberichten und gewerkschaftlichen Dokumenten auch Gespräche mit wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen ExpertInnen sowie sechs qualitative Interviews mit Beteiligten, die mehrheitlich im März/April 2016 stattfanden.³

3.3 Zur geschlechtssensiblen Analyse eines deutschen Arbeitskampfes: Der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015

Die Tarifrunde und der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst (S&E) im Jahr 2015 betraf etwa 240.000 Beschäftigte, die in Kindertagesstätten, schulischen Betreuungsinstitutionen, Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sowie sozialen Diensten unter kommunaler Trägerschaft arbeiten. Etwa 90 bis 95% von ihnen sind weiblich. Bereits 2009 hatte in diesem Beschäftigungsbereich ein medial viel diskutierter Streik stattgefunden (vgl. Kutlu, 2013; Kerber-Clasen, 2014), dessen Ergebnis jedoch, gemessen am Streikziel der massiven und umfassenden Aufwertung von Arbeit und Entgelt in diesen typischen ‚Frauenberufen‘ für viele Streikende enttäuschend war. Als die 2009 vereinbarte Eingruppierungsordnung zum 31.12.2014 erstmals gekündigt werden konnte, sahen viele Beschäftigte den Moment gekommen, die Ziele von 2009 im zweiten Anlauf zu verwirklichen. Ein erneuter Arbeitskampf war vorprogrammiert und von vielen Seiten erwartet. Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden mit der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) leitete ver.di Ende April 2015 die Urabstimmung ein. 93,44% der Mitglieder votierten für den Streik. Dieser begann als flächendeckender, unbefristeter ‚Erzwingungsstreik‘ am 8.5.2015. Die Streikbeteiligung war regional zwar ungleich, aber insgesamt gut, besser noch als im Jahr 2009. Dennoch gab es auch nach vier Wochen Flächenstreik noch kein substantiell verbessertes Verhandlungsangebot der Arbeitgeberseite. Für viele Streikende kam es dann überraschend, dass ver.di nach einer weiteren ergebnislosen Verhandlungsrunde vom 1.–4.6.2015 gemeinsam mit den Arbeitgebern die Schlichtung anrief – und damit der Streik (zunächst vorübergehend) ausgesetzt wurde. Das Schlichtungsergebnis sah zwar erneute Schritte zur Aufwertung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vor, es wurde jedoch am 24.6. von der Streikdelegiertenkonferenz mehrheitlich als ungenügend abgelehnt. Diese Ablehnung muss als nachdrückliche Missfallensäußerung der ‚Basis‘ gegenüber der Streikleitung interpretiert werden. Die Streikdelegiertenkonferenz setzte zudem durch, dass anstelle einer Urabstimmung, bei der 75% der Befragten das Schlichtungsergebnis hätten ablehnen müssen um weiterzustreiken, eine Mitgliederbefragung durchgeführt werden sollte, deren Ergebnis erneut zu bewerten sei (vgl. Seppelt & Wodrich, 2015). Allerdings dauerte der Prozess der Mitgliederbefragung mehrere Wochen. Als endlich klar war, dass 69,13% der Mitglieder das Schlichtungsergebnis ablehnten, befand man sich in vielen Streikbezirken mitten in den Sommerferien. Um einen Streik nach Ende der Sommerferien zu vermeiden, nahmen die Tarifparteien erneute Verhandlungen auf. Ende September wurde ein Angebot mit leichten Korrekturen und minimaler Erhöhung des Gesamtvolumens vorgelegt, das schließlich im Oktober 2015 mit einer knappen Mehrheit von 57,2% der ver.di-Mitglieder angenom-

3 Interviewpartnerinnen waren sowohl „BasisaktivistInnen“, etwa die Leiterin einer Kindertagesstätte (I1) sowie ein Personalratsvorsitzender (I2) als auch lokale GewerkschaftsfunktionärInnen (I3 und I4) sowie Mitglieder des hauptamtlichen Gewerkschaftsapparats in der Berliner Ver.di-Zentrale (I5 und I6).

men wurde. Ein Großteil der ehemals mit großem Engagement Streikenden war zu diesem Zeitpunkt *„erschöpft, müde und enttäuscht“* (I1/Hortleiterin). Die ausgesprochen knappe Mehrheit spiegelt die starke Ambivalenz in der Bewertung des erreichten Ergebnisses wider, die sich auch in den Worten der Interviewpartnerin I1 klar ausdrückt:

„Es ist schon ein Abschluss, den man vertreten kann. Nein, nein, man kann ihn eigentlich nicht vertreten. Wenn ich ehrlich bin, nein. (...) Ich stehe auch nicht mehr hinter diesem Abschluss, ich verteidige ihn noch nicht mal mehr. Weil wenn ich mit dem sehe, wo wir angetreten sind, was wir eigentlich wollten, dann ist das keine deutliche gesellschaftliche Aufwertung unseres Berufes.“

3.3.1 Gut gekämpft, aber kaum gewonnen: Machtressourcen zwischen Produktions- und Reproduktionsbereich im S&E-Streik

Antrieb und Movers des Streikgeschehens 2015 war der ‚Kampf um Aufwertung und Anerkennung‘. Es ging um verbesserte Arbeitsbedingungen, ‚mehr Zeit für die Kinder‘, um berufliche Aufwertung. Diese sollte sich in deutlich besserer Bezahlung widerspiegeln, denn *„es werden Gehälter gezahlt, da kann weder ein Mann noch eine Frau alleine eine Familie davon ernähren“* (I1/Hortleiterin). Belegt dieses Zitat einerseits die Orientierung an einem modernen Geschlechterarrangement, in dem die erwerbstätige Frau – ebenso wie der Mann – als potentieller FamilienernährerIn aufgefasst wird, so verweist es zugleich auf die noch immer existierende geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung in sogenannten ‚Frauenberufen‘. Auch wenn die beiden S&E-Streiks 2009 und 2015 zur symbolischen Aufwertung von feminisierter Care-Arbeit zweifellos einen wichtigen Beitrag leisteten: das Ziel einer materiellen Gleichstellung mit ähnlich qualifizierten ‚Männerberufen‘ ist noch lange nicht erreicht. Das Auseinanderklaffen von Erfolgen auf der symbolischen Ebene und Misserfolg oder zumindest unzureichenden Erfolgen auf der materiellen Ebene lässt sich, so unsere These, auch durch die spezifischen Machtressourcen (vgl. hierzu Wright, 2000; Silver, 2003, S. 30ff; Schmalz & Dörre, 2014) erklären, die in den S&E-Streiks zum Einsatz kamen: Es mangelte den ErzieherInnen sicherlich nicht an Arbeitsmarktmacht; im Zuge des politisch gewollten, massiven Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen werden Fachkräfte aktuell vielerorts dringend gesucht. Auch ihre Organisationsmacht war beträchtlich: Zumindest in den westdeutschen städtischen Streikzentren schätzten AktivistInnen den gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf 60% und höher. Auch nicht gewerkschaftlich Organisierte beteiligten sich vielfach an den Streiks. Laut ver.di-VertreterInnen wurden im Zuge des Streiks ca. 25.000 neue Mitglieder gewonnen. Die Crux, so unsere These, lag vielmehr in jenem Bereich, der bislang häufig als ‚Produktionsmacht‘ bezeichnet wird, d.h. der ‚Macht, die aus der strategischen Stellung einer bestimmten Arbeitergruppe innerhalb eines industriellen Sektors entspringt‘ (Wright, 2000; zitiert nach Silver, 2003, S. 31). Genau genommen ist der Begriff der ‚Produktionsmacht‘ für die Analyse von Arbeitskämpfen im Bereich sozialer Dienstleistungen nur bedingt geeignet. Er ist auf die Verhältnisse des – historisch dominanten und tendenziell maskulinisierten – verarbeitenden Gewerbes fokussiert, wo Streiks unmittelbar die Produktion von Waren beeinträchtigen und damit ökonomischen Druck auf die BesitzerInnen von Produktionsmitteln ausüben. Statt eines klaren ‚Widerspruchs zwischen Arbeit und Kapital‘ existiert jedoch im stark feminisierten Sektor sozialer Dienstleistungen ein (mindestens) dreiseitiges Beziehungsverhältnis zwischen Beschäftigten (als ProduzentInnen der Dienstleistung), ArbeitgeberInnen und KlientInnen. Im Kitabereich wird die Si-

tuation zusätzlich kompliziert, da die EmpfängerInnen der Dienstleistung (nämlich die Kinder) und die KlientInnen (nämlich die Eltern) nicht identisch sind. Diese Konstellation hat zur Folge, dass ein Streik zwar erhebliche Störungsmacht (v.a. gegenüber den Eltern, aber auch den Kindern) besitzt, diese kann jedoch kaum wirksam gegenüber dem ökonomischen Interessengegner eingesetzt werden. Im Gegenteil: Im Zuge des S&E-Streiks haben viele Kommunen Geld gespart, da Beschäftigtenentgelte nicht ausgezahlt wurden, die Eltern jedoch unverminderte Beträge für die (nur notdürftig gesicherte) Betreuung ihrer Kinder an die Kommunen überwiesen. So kam es zu der Situation, dass *„der Streik erfolgreich war, aber er hatte keine Wirkung“* (I6/Ver.di-Funktionär).

Bezieht man die Reproduktionsseite von Erwerbsarbeit systematisch in die Analyse des S&E-Streiks ein, wird das Bild sogar noch komplizierter: Im Einzelfall können die Streikenden identisch sein mit den Streikbetroffenen. Ein interviewter Ver.di-Gewerkschaftssekretär berichtete etwa von einer Großmutter, die auf einer Streikversammlung erzählte, sie übernehme übergangsweise die Betreuungsarbeit für den Enkel, *„damit meine Tochter streiken kann“*. Infolge des S&E-Streiks hatte die Kindertagesstätte des Enkels geschlossen und die Tochter musste für die Zeit der täglichen Streikgeldauszahlung und die Teilnahme an den Streikaktionen die Betreuungsarbeit an die Großmutter delegieren. Die Störungsmacht des S&E-Streiks traf in diesem Fall somit keineswegs den ökonomisch Verantwortlichen, etwa die kommunale Verwaltung oder gar die VKA, sondern – vermittelt über eine regelrechte ‚Care Chain‘ – letztendlich die eigene Mutter. Obgleich dieses Beispiel sicher nur ein begrenztes Verallgemeinerungspotential besitzt, zeigt es doch die machtpolitische Problematik des S&E-Streiks und potentiell auch anderer Streiks im Bereich sozialer Dienstleistungen: Streikstrategien, die ursprünglich in Bereichen des produzierenden Gewerbes entwickelt wurden und dort effizient sein mögen, müssen im sozialen Dienstleistungsbereich nicht in gleicher Weise anwendbar sein. In Zukunft mag hier noch einige Kreativität, eine genaue Analyse der spezifischen Arbeitssituationen und möglicherweise auch politische Bündnisarbeit nötig sein, um wirksame Druckmittel zu finden, die auch im Rahmen des Beziehungsdreiecks von Beschäftigten, ArbeitgeberInnen und KlientInnen sinnvoll angewandt werden können.

3.3.2 Gegenderte Organisationsstrukturen und -kulturen im Streikverlauf

Im S&E-Streik waren rund 95% der Beschäftigten sowie der Streikenden Frauen. Einmal mehr zeigt sich hier jedoch das scheinbar ‚eherne Gesetz‘ abnehmender Repräsentanz von Frauen je höher die organisationale Hierarchieebene und je größer die organisationsinterne Macht. Obwohl ver.di im bundesdeutschen wie internationalen Vergleich vorbildliche Strukturen der Frauenförderung besitzt, ändert dies nur graduell etwas daran, dass noch immer primär Männer an den gewerkschaftlichen ‚Schalthebeln der Macht‘ sitzen – auch im S&E-Streik. Als Machtzentrum der gewerkschaftlichen Streikleitung benannten ExpertInnen übereinstimmend etwa vier bis fünf Männer aus der obersten Führungsriege von ver.di. Auch in der Schlichtung, jener (fast) alles entscheidenden Verhandlungssituation nach vier Wochen Flächenstreik, saßen ausschließlich Männer (von ver.di, der VKA sowie die Schlichter selbst) zusammen. Auf höheren Organisationsebenen im Fachbereich 7 von ver.di (Fachbereichsleitungen, Bundesfachgruppe, Tarifkommissionen) sowie bei den streikspezifischen Organisationsstrukturen (Tarifverhandlungskommission sowie bundesweite Streikdelegiertenversammlungen) waren und sind Männer überrepräsentiert. Auf den Streikdelegiertenkonferenzen etwa, die als basisdemokratisches Gremium ein organisatorisches „Novum in

den deutschen industriellen Beziehungen“ im Zuge des S&E-Streiks 2009 darstellten (Kutlu, 2013, S. 238), waren „Männer mit schätzungsweise 25% überproportional vertreten für unser Berufsfeld“ (I5/Ver.di-Funktionärin). Auf den ersten Blick unterscheidet sich die Situation im S&E-Streik also nicht wesentlich von Verhältnissen, wie sie bereits Perrot (1974) und DeVault (2004, 2006) für Frauenstreiks im 19. Jahrhundert beschrieben haben: Auch wenn die Streikenden überwiegend weiblich sind, sind deren Anführer und Repräsentanten häufig Männer.

Interessant ist nun allerdings die spezifische Entwicklungsdynamik im S&E-Streik. Zunächst fällt die Herausbildung einer offensichtlich neuen, ungewohnten, berufsspezifisch gefärbten und damit auch gegenderten Streikkultur auf. Das Schlagwort von der „Kreativität“ der ErzieherInnen im Zuge ihrer Streikaktionen entwickelte sich geradezu zum gewerkschaftlichen Mythos:

I6/Ver.di-Funktionär: „Es waren weibliche Streiks, aber es waren auch Streiks von Erzieherinnen, d.h. auch der Beruf selbst hat eine große Rolle gespielt. Wirklich auffallend war das Schillernde, das Bunte, die Kreativität der Streiks.“

In eine ähnliche Richtung weist das folgende Zitat eines Ver.di-Personalrats:

I2: „Erzieherinnen sind kreativ, das ist unglaublich. (...) 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 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.“

In beiden Zitaten wird deutlich, dass der S&E-Streik einerseits ein deutlich geschlechtsspezifisches ‚framing‘ erfuhr. Die Streikenden arbeiteten teils sogar mit sexualisierten Assoziationen wie ‚Dessous und Spitzen‘; zum anderen trug er den Stempel einer spezifischen – überwiegend weiblichen – Berufsgruppe, die ihr besonderes Arbeitsvermögen im Rahmen ihrer Streiktaktiken gewinnbringend einsetzte. Das große Medienecho macht deutlich, dass diese Taktiken insgesamt geeignet waren, eine erhebliche symbolische Macht zu evozieren. Und es gelang offenbar, im Zuge der berufskulturell geprägten Streikaktionen sukzessive ein erhebliches Vertrauen in die eigene kollektive Handlungsfähigkeit zu gewinnen. Oder anders: Es bildete sich eine berufsspezifische – und damit auch gegenderte – kollektive Identität heraus. Dieses neu gewonnene, kollektive Selbstbewusstsein schlug sich (gestärkt durch basisdemokratische Organisationsprinzipien) letztlich in den erheblichen innergewerkschaftlichen Kontroversen über die weitere Streikstrategie nieder.

Retrospektiv lassen sich verschiedene Stationen der Herausbildung eines kollektiven Selbstbewusstseins der Berufsgruppe der ErzieherInnen rekonstruieren: Im Zuge der Tarifrunde 2008 im öffentlichen Dienst eruierten – so schilderte es etwa der Personalratsvorsitzende I2 – (überwiegend männliche) Gewerkschafter erstmals, ob in den regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen eventuell Streikbereitschaft vorhanden sei:

I2: „2008 war so die Fragestellung: ‚Dürfen wir überhaupt streiken?‘ (...) Wir wollten die Bereitschaft zum Streiken abfragen und dann sind wir in die Einrichtungen gekommen und die Kolleginnen haben so gesagt: ‚Ihr wollt, dass wir streiken? Wann geht es los?‘“

Nachdem die noch ‚streikungewohnten‘ „Kolleginnen“ 2008 eine unerwartet große Streikbereitschaft an den Tag legten, war der S&E-Streik im Jahr 2009 noch ein wesentlich von Gewerkschaftsseite initiiertes Streik. Eine Berufsgruppe, die sich als mobilisierbar erwiesen hatte, wurde im Sinne klassischer Organizingstrategien ‚ermächtigt‘, ihre Interessen zu definieren und zu vertreten. Bereits 2009 kam es jedoch zu unvorhergesehenen Friktionen zwischen der Streikführung und der stark mobilisierten Basis, die ihre zentrale Angleichungs- und Aufwertungsforderung durch den erzielten Tarifkompromiss nicht ausreichend verwirklicht sah. Die Einführung verstärkter partizipativer Elemente und verbesserter Kommunikationsstrukturen waren eine Reaktion auf diese Konflikte. 2015 kam es dann (fast) zum Eklat: Das Schlichtungsergebnis wurde von der Streikdelegiertenversammlung und den Mitgliedern abgelehnt und selbst das revidierte Ergebnis nur mit knapper Mehrheit angenommen. *„Im Streik 2009 wurden wir noch geführt, den Streik 2015 haben wir selbst in die Hand genommen“* (I1/Hortleiterin). Insgesamt ist der S&E-Streik somit ein Beispiel dafür, wie eine vormals gewerkschaftlich kaum aktive Berufsgruppe innerhalb relativ kurzer Zeit eine erhebliche Kampfkraft und Streikerfahrung gewinnen kann. In der letzten Tarifaueinsetzung im öffentlichen Dienst 2016 war es dann fast schon selbstverständlich, dass neben den männlich dominierten Verkehrsbetrieben und Müllwerkern die feminisierte Berufsgruppe der Kita-Beschäftigten zu den Kerngruppen der StreikaktivistInnen zählten. Insofern ist der S&E-Streik ein hervorragendes Beispiel sowohl für die Möglichkeit als auch für die Problematik der Weiterentwicklung gewerkschaftlicher kollektiver Identitäten – weg vom traditionellen Bild männlicher Facharbeiterorganisationen hin zu einem pluralistischeren und bunteren Konzept geschlechtlich vielfältiger Berufsidentitäten. Dass der Prozess der innergewerkschaftlichen Emanzipation von neuen, häufig weiblichen Berufsgruppen nicht ohne Friktionen verläuft, ist nahe liegend.

4. Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in China⁴

4.1 Zur länderspezifischen Kontextualisierung von Streiks in China

Im Zuge globaler Produktionsverlagerungen gilt China seit einigen Jahren als wichtiges Zentrum zukünftiger ‚Arbeiterunruhe‘ (Silver, 2003). Seit der von Deng Xiaoping begründeten Reform- und Öffnungspolitik nach 1978 wird die Entwicklung der chinesischen Wirtschaft von einer Zunahme an Arbeitskonflikten begleitet. Insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre ist festzustellen, dass Aktionen zur Durchsetzung kollektiver erwerbsbezogener Interessen häufiger, andauernder und aggressiver werden (Lee, 2007; Cooke, 2008), was sich nicht zuletzt in den jüngsten Streikwellen in den sog. Weltmarktfabriken ausdrückt. Auch in China war das Jahr 2015 durch eine Rekordzahl an öffentlichen Protesten zur Durchsetzung erwerbsbezogener Interessen gekennzeichnet; es gilt als das Jahr mit den stärksten ArbeiterInnenunruhen in der jüngeren chinesischen Geschichte (vgl. CLB, 2016). Insbesondere

4 Aufgrund der Kürze des Beitrags können an dieser Stelle wesentliche Kennzeichen und Entwicklungen der chinesischen Gesellschaft nur sehr scherenchnittartig behandelt werden. Uns ist bewusst, dass dies vor dem Hintergrund der schieren Größe des Landes und seiner Bevölkerung sowie der rapiden und teilweise widersprüchlichen Entwicklungen vereinfachend ist.

die als ‚factory of the world‘ bekannte südchinesische Provinz Guangdong erlebt vielfältige Konfliktdynamiken und zahlreiche Streiks (CLB, 2014a; vgl. Lüthje, Luo, & Zhang, 2013).⁵

Die Hintergründe für die Zunahme von Konflikten in der Erwerbssphäre sind divers und viel diskutiert, von der verlangsamten wirtschaftlichen Entwicklung, (drohenden) Standortverlagerungen und kostenreduzierenden betrieblichen Strategien über verändertes ArbeiterInnenbewusstsein und neue Informations- und Organisationskanäle (allen voran die weitverbreitete Nutzung von Mobiltelefonen unter chinesischen ArbeiterInnen) (CLB, 2014a; Friedman & Lee, 2010). Der Gegenstand der Proteste ist meist ökonomischer Art (die Hauptmotivation für Arbeitskonflikte sind nicht bezahlte Löhne); zunehmend scheint auch soziale Sicherung zum Thema zu werden, was in der Literatur hoffnungsfroh als Wandel von ‚rights-based actions‘ hin zu ‚interest based actions‘ (Cooke, 2013) und als Entstehung einer neuen Arbeiterklasse gedeutet wird (Chan & Pun, 2009; Chan, Pun, & Selden, 2013).

Hinsichtlich der organisationalen Verfasstheit und Voraussetzungen von Streiks bestehen in China wesentliche Charakteristika: Erstens erfolgt die Organisation von Streiks in China in aller Regel unabhängig von Gewerkschaften. Die All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) operiert als ‚verlängerter Arm‘ der Kommunistischen Partei und verfolgt vor allem das Ziel einer ‚Harmonisierung‘ von Interessen bzw. der Sicherung von ‚sozialer Stabilität‘ (Pringle, 2011). Butollo und Lüthje (2013) sprechen daher von einem „Tripartismus mit vier Parteien“, bei dem das Aufbegehren der Beschäftigten in Form von wilden Streiks die ‚vierte Partei‘ neben Unternehmen, Staat und der teilweise dysfunktionalen Gewerkschaft darstellt. In China lässt sich daher kaum von ‚Streik‘ als gewerkschaftlicher Strategie sprechen. Zweitens, besteht ein rechtlich ungeklärter Status seit das Recht zu streiken 1982 aus der chinesischen Verfassung entfernt wurde. Auch deshalb treten Streiks in der Form sog. ‚wildcat strikes‘ auf und bleiben häufig lokal begrenzt (Lee, 2007). In Verbindung mit möglichen Repressionen führt dies dazu, dass Arbeitskämpfe weitestgehend ‚im Privaten‘, außerhalb des Arbeitsplatzes geplant werden (müssen).⁶ Offenkundig wurde dies z.B. im Zuge der bekannt gewordenen Streikwelle bei Honda (2010), die weitgehend in Shuttle-Bussen auf dem Werksgelände, in Chat-Rooms verschiedener sozialer Netzwerke und den Wohnheimen der ArbeiterInnen organisiert wurde (Lyddon, Xuebing, Meng, & Lu, 2015).

4.2 Zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von Streiks in China

Eine quantitative Zunahme der Beteiligung von Frauen an Streikaktivitäten bzw. eine Feminisierung von Streiks kann aufgrund mangelnder Daten für China ebenso wenig nachgewiesen werden wie für Deutschland. Bekannt ist jedoch, dass nahezu die Hälfte aller Streiks in China im verarbeitenden Gewerbe (manufacturing) stattfinden. Anders als in Deutschland, wo in der Vergangenheit ein Großteil der niedrig qualifizierten Frauenarbeitsplätze des verarbeitenden Gewerbes verlagert oder wegrationalisiert wurde, ist Produktionsarbeit in Chi-

5 Gleichwohl muss auf die Limitationen der Daten zur Entwicklung von Arbeitskämpfen hingewiesen werden: Offizielle Daten zu Protestaktionen und Streiks stehen kaum zur Verfügung; Daten der Regierung zu sog. ‚mass incidents‘, verwiesen bis zur Beendigung ihrer Veröffentlichung im Jahre 2008 auf ein Wachstum und zuletzt ca. 130.000 ‚kollektive Vorfälle‘, die jedoch nicht genauer definiert wurden. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa ein Drittel als Arbeitsproteste gelten können (CLB, 2009, 10). Auch andere vorhandene Daten basieren auf Schätzungen, z.B. auf der Grundlage medial berichteter Arbeitskämpfe, wie die ‚strike map‘ des China Labour Bulletin.

6 Allerdings besteht gerade in Südchina seit längerem eine Tendenz, ‚ökonomische Streiks‘ zu tolerieren (Göbel & Ong, 2012).

na traditionell durch einen hohen Anteil an weiblichen Arbeiterinnen gekennzeichnet (vgl. Pun, 2005). Insbesondere bis Mitte der 2000er Jahre war der Anteil von Männern unter den ProduktionsarbeiterInnen in Guangdong äußerst gering (ca. 10-20%, z.B. Lee, 1998).⁷ Arbeitgeber bevorzugten (junge, migrantische) Arbeiterinnen, „da diese gehorsamer (tinghua) und einfacher zu handhaben seien; außerdem hätten sie flinkere Hände, mehr Geduld und seien sorgfältiger“ (Unger, 2013, S. 26). Für diese jungen Wanderarbeiterinnen hat sich der Begriff der ‚Dagongmei‘ eingebürgert. Dieser enthält mehrere Bedeutungen, charakteristisch ist jedoch der abwertende Charakter:

“Dagong means ‘working for the boss’ or ‘selling labor’, connoting commodification and a capitalist exchange of labor for wages (...). Unlike the Maoist working-class gongren, ‘worker’, which carried the highest status in the socialist rhetoric of Mao’s day, dagong signifies a lesser identity – that of a hired hand – in a context shaped by the rise of market factors in labor relations and hierarchy. Both terms – gongren and dagong – are gender neutral and used for both women and men. The new term, dagongmei, however, is specific for young women. Mei means younger sister. It denotes not only gender, but also marital status – mei is unmarried and young and thus often of a lower status” (Pun, 2007, S. 242).

Das Bild der ‚typischen‘ Dagongmei, das noch bis vor wenigen Jahren die global factories (Süd-)Chinas dominiert hat, hat sich jedoch in mehrfacher Weise geändert: Einerseits werden inzwischen auch ‚ältere‘ Frauen (über 30 Jahren) in der Produktion beschäftigt. Andererseits gibt es deutliche Hinweise darauf, dass die ‚factory girls‘ ‚erwachsen‘ geworden sind. Aktuelle Studien verweisen darauf, dass der Anteil von Frauen an Streikaktionen dem (teilweise mehrheitlichen) Anteil entspricht, den sie je nach Branche unter den Arbeitskräften haben (Lipinsky, 2013, S. 188; vgl. Lee, 2007). Es finden sich zudem Hinweise darauf, dass Frauen gerade auch in weniger ‚streikaffinen‘ Bereichen zunehmend selbstbewusst agieren (wie z.B. die Lehrerinnen im Zuge mehrerer Streiks in den vergangenen Jahren). Dabei sind sie auch bereit, Führungsfunktionen im Rahmen von Protestaktionen zu übernehmen (prominent z.B. in Streiks im Reinigungsgewerbe in Guangzhou im Jahr 2014).

Offensive Forderungen nach einer Aufwertung von ‚Frauenarbeit‘, wie dies für den deutschen Fall skizziert wurde, können wir in China kaum auf breiter Ebene erkennen. Dies mag in Zusammenhang stehen mit einer historisch tief verwurzelten patriarchal-konfuzianistischen Geschlechterordnung (die eher oberflächlich durch realsozialistische Gleichstellungspolitik überlagert wurde/wird). Eine Rolle spielt vermutlich auch, dass Streikforderungen in China i.d.R. einen existentielleren Charakter haben als hierzulande. Da Frauen im Zuge der Transformation Chinas von der sozialistischen Planwirtschaft hin zu einer postsozialistischen Marktökonomie nicht im gleichen Maße profitieren konnten wie Männer und etwa 75% des Lohns bei vergleichbaren Tätigkeiten erhalten (siehe Eurofund, 2014), ist jedoch denkbar, dass derartige Diskussionen mittel- und langfristig an Brisanz gewinnen. In der Folge der Reform- und Öffnungspolitik nach 1978 erlebte China einen Informalisierungsschub, der zur massenhaften Ausbreitung informeller Beschäftigung von ArbeitsmigrantInnen führte und in vielen Bereichen das Ende der ‚eisernen Reisschale‘ einleitete (vgl. Kuruvilla, Gallagher, & Lee, 2011) – eine Entwicklung von welcher Frauen stärker betroffen sind (Park & Cai, 2011, S. 28). Die stetig anwachsende Zahl der Arbeitskämpfe (z.B. der Lehrerinnen und der Reinigungskräfte in Guangdong in den letzten Jahren), wie übrigens auch die zunehmen-

7 Dies hat sich in den letzten Jahren jedoch rapide zu verändern begonnen, inzwischen werden auch männliche Arbeiter in der Produktion beschäftigt, teilweise sogar überwiegend (vgl. Pun, Chan, & Selden, i.E.).

de Ausschöpfung legaler Mittel, kann dementsprechend auch als Krise der gegenwärtigen Form der Arbeitsregulation gewertet werden, die maßgeblich auf prekärer Beschäftigung basiert (Butollo, Köster, & Lütten, 2015). Dies trifft auch auf den Beispielstreik zu, den wir im Folgenden etwas ausführlicher vorstellen wollen: den Streik bei Yue Yuen, in Gaobu, Guangdong, im Jahr 2014.

4.3 Zur geschlechtssensiblen Analyse chinesischer Arbeitskämpfe: der Streik bei Yue Yuen⁸

Yue Yuen, ein taiwanesischer transnationaler Konzern, gilt derzeit als einer der größten Sportschuhhersteller der Welt und beschäftigt überwiegend weibliche Wanderarbeiterinnen (Frauenanteil ca. 70%). Das Unternehmen galt in der Region lange Zeit als ein erfolgreiches Modell für Corporate Social Responsibility. Neben der Implementation eines Corporate Code of Conduct (siehe China Labour Watch, 2010) wurden für die ca. 70.000 Beschäftigten auch Weiterbildungs- und Freizeitaktivitäten auf dem Werksgelände zur Verfügung gestellt (vgl. Schmalz, Sommer, & Schneidmesser, 2016).⁹

Allerdings kam es im April 2014 zu einem der größten Streiks in China im vergangenen Jahrzehnt. Die Schätzungen zur Zahl der Streikenden belaufen sich auf 35.000 bis 50.000. Der Streik begann, nachdem eine Arbeiterin feststellte, dass Yue Yuen über Jahre hinweg die Beiträge zur Social Security (v.a. Renten) nur in Teilen bezahlt hatte. Es kam zu Demonstrationen, die polizeilich behindert wurden, sich aber dennoch über die einzelnen Fabriken auf dem Werksgelände ausweiteten (und teilweise auch über das Werksgelände in Gaobu hinaus). Neben dem zentralen Anliegen der besseren sozialen Absicherung bzw. der Nachzahlung sozialer Sicherungsleistungen wurden auch die niedrigen Löhne (2.200-2.800 RMB in 2013) und schlechten Arbeitsbedingungen thematisiert (vgl. CLB, 2014b; Xu, Zajak, & Chan, 2016).

Der Streik ist aus gendersensibler Perspektive in mehrfacher Hinsicht ein interessantes Beispiel. Wenngleich auf den ersten Blick kaum geschlechtsspezifische Forderungen auffallen, offenbart ein genauerer Blick (der aufgrund der Datenlage jedoch mit Vorsicht zu genießen ist) durchaus Indizien. So wird im Zuge von Streiks in China – und so auch bei Yue Yuen – von Frauen thematisiert, dass sie (für dieselben Tätigkeiten) weniger verdienen als Männer. Interessant ist der Streik aber auch, da er auf weitere Faktoren aufmerksam macht, die Streikneigung und -forderungen beeinflussen, wie etwa die Beschäftigungsdauer und, damit verbunden, Unterschiede in den Interessen und in der Verhandlungsmacht von Arbeiterinnen. Denn die artikulierte Forderung nach Sozialleistungen und Alterssicherung betrifft zentral die ‚factory girls‘ vergangener Jahre. So berichten die Streikenden, dass die ‚auntie-wor-

8 Zum methodischen Vorgehen: Für die folgende Darstellung wurde auf bestehende Fachliteratur zurückgegriffen sowie Zeitungsartikel (v.a. des Wall Street Journal, der New York Times, des Economist und der in Hong Kong erscheinenden South China Morning Post) und öffentliche Berichte von einschlägigen Labour NGOs aufbereitet. Darüber hinaus wird Bezug genommen auf zwei Expertengespräche mit MitarbeiterInnen einer Labour NGO in Hongkong. Für die Finanzierung von Forschungsaufenthalten in China und Hongkong gilt großer Dank der Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung sowie MERCUR (Mercator Research Center Ruhr).

9 Im Folgenden kann keine umfassende Analyse des Streikgeschehens oder der Arbeits- und Lebensbedingungen chinesischer ArbeiterInnen bei Yue Yuen nachgezeichnet werden, siehe dazu z.B. Xu et al., 2016, Schmalz et al., 2016, oder auch den Populärroman von Chang, 2009, einer Journalistin des Wall Street Journal, die eingehend vom Leben junger Wanderarbeiterinnen bei Yue Yuen berichtet hat.

kers‘ im Betrieb (Frauen über 30 Jahre) im Vergleich zu den ‚dagongmei‘ nicht nur anders gelagerte Interessen verfolgten (pensions vs. wage increase), sondern im Streikgeschehen bei Yue Yuen teilweise ‚konservativer‘ als die dagongmei waren. Vor dem Hintergrund ihrer (schwächeren) Position am Arbeitsmarkt wie auch ihrer lebensphasenspezifischen Situation scheint dies durchaus einleuchtend: Viele der tausenden Arbeiterinnen über 30 Jahren arbeiten seit ihrer Jugend bei Yue Yuen, haben inzwischen Kinder, die sie versorgen müssen und die teilweise wiederum bei Yue Yuen arbeiten; sie haben eine Beziehung zum Unternehmen aufgebaut. Sie fordern daher Alterssicherung, wollen aber gleichzeitig ihre Beschäftigung nicht verlieren und streiken daher ‚vorsichtig‘ (CLB, 2014b). Dass (chinesische) Frauen in der Produktionsarbeit (je nach Alter, Berufserfahrung, household status, etc.) unterschiedliche Interessen haben (vgl. He, 2007), ist freilich keine Überraschung, wird jedoch an diesem Beispiel besonders deutlich.

Aufgrund der schieren Größe, aber auch weil Yue Yuen für globale Marktführer wie u.a. Adidas, Nike und Reebok produziert, wurde der Streik in China und darüber hinaus breit medial diskutiert. Das Streikergebnis ist, wie Schmalz und andere (2016) festhalten, durchaus ambivalent: Auch wenn die ArbeiterInnen mit einer Lohnerhöhung über 230 RMB und einer Nachzahlung fehlender Sozialleistungen auf den ersten Blick ein gutes Ergebnis erzielt haben, hat die (dauerhafte) Verlagerung von Aufträgen an andere Standorte (z.B. durch Adidas) zur Verschärfung ihrer Situation geführt. Mit den älteren WanderarbeiterInnen engagiert sich nun allerdings eine Beschäftigtengruppe, deren Konfliktbereitschaft lange Zeit als niedrig galt (Schmalz, Sommer, & Xu).

Am Beispiel des Streiks bei Yue Yuen kann weiterhin auch verdeutlicht werden, dass die Einbeziehung von Reproduktionsarrangements in die Analyse von Streikverläufen eine wichtige Erweiterung des theoretischen Rahmens darstellt – ebenso wie die Beachtung von Wechselwirkungen zwischen hierarchisch strukturierten familiären Netzwerken und Streiks.

4.3.1 Wechselwirkungen zwischen Reproduktionsarrangements und Streiks

Der Streik bei Yue Yuen spiegelt für das verarbeitende Gewerbe typische Arbeits- und Lebensbedingungen in den ‚Weltmarktfabriken‘ Chinas, die durch eine enge Verschränkung von Produktion und Reproduktion gekennzeichnet sind (vgl. Pun, 2007; Pun & Smith, 2007). Denn die Unterbringung von FabrikarbeiterInnen erfolgt spätestens seit den 1990er Jahren branchenübergreifend in sog. Dormitories (Wohnheimen) auf dem Werksgelände oder in der unmittelbaren Nähe dessen; alternative Unterkunftsmöglichkeiten bestehen kaum. In der Regel bietet der Staat diese Unterkünfte zur Miete an, in selteneren Fällen die Unternehmen selbst. Die harschen Lebensbedingungen in den Wohnheimen sind hinlänglich bekannt: beengte Räumlichkeiten, fehlende Privatsphäre, mangelnde sanitäre Ausstattung etc. Die Unterbringung erfolgt geclustert nach regionaler Herkunft und streng getrennt nach Geschlechtern. Unterkunftsmöglichkeiten für Familien stehen i.d.R. nicht zur Verfügung. Mit dieser Form der Unterbringung erweitern sich die Kontroll- und Eingriffsmöglichkeiten des Arbeitsgebers: nicht nur Produktion, sondern auch Reproduktion erfolgen nach dessen Bedingungen. Dies drückt sich beispielsweise in regelmäßigen Kontrollen der Schlafstätten durch das Management aus oder auch in festgelegten ‚Zutrittszeiten‘, in denen die ArbeiterInnen ihre Unterkünfte betreten bzw. nicht betreten dürfen (Pun, 2007, S. 247). Als Grund für die strikte Kontrolle wird nicht selten die Sicherheit der Arbeiter und Arbeiterinnen angeführt: „We won’t allow workers to wander around in the street at midnight. For male workers, it will be too easy for them to create trouble, [and they would have] no spirit to work in the

daytime. For female workers, it is unsafe for them to be outside the dormitory compound at midnight. They need protection” (Pun, 2007, S. 252). Mit Blick auf Streikgeschehen sind die Dormitories jedoch auch deshalb relevant und interessant, da sie zugleich einen Nährboden für Widerstand bieten: „Overcrowding and intensive human interaction might cause conflicts among workers, but being together – sharing a ‘common fate’ – also closely nests their working lives. Intensive contact allows women workers to share information on promotion, skills, wages, and strategies for job hopping” (Pun, 2007, S. 252f.). Der intensive tagtägliche Kontakt kann, wie im Falle von Yue Yuen, auch den Informationsaustausch über und die Organisation von Sit-Ins und Streiks begünstigen. So kommt Pun letztlich zu dem Schluss: „No doubt the dormitory labor system, in concentrating and yet circulating labor, provides the basis for nurturing class consciousness and facilitating class actions in the future” (Pun, 2007, S. 255; vgl. Chan, 2008).

4.3.2 Wechselwirkungen zwischen hierarchisch strukturierten familiären Netzwerken und Streiks

Ebenfalls deutlich werden am Yue Yuen-Streik die engen Wechselwirkungen zwischen familiären Hierarchien bzw. Netzwerken und der Artikulierung von erwerbsbezogenen Konflikten. Dies schildert auch die schon erwähnte Studie von Lee (1998). Lees Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass in zwei beispielhaften Fabriken desselben Unternehmens in Hongkong und Shenzhen, welche dieselben (standardisierten, elektronischen) Produkte herstellen, äußerst unterschiedliche ‚production regimes‘ vorzufinden sind (u.a. differente Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Verhältnis Management und Beschäftigte). Auf Basis ihrer Untersuchung folgert sie, dass die unterschiedlichen Bedingungen ganz wesentlich auf die ‚soziale Organisation des Arbeitsmarkts‘ zurückzuführen sind (Lee, 1998, S. 107). Dieser sei in Shenzhen durch sog. ‚localistic depotism‘ gekennzeichnet (Lee, 1998, S. 159), d.h. durch ein Management, welches sich die jeweils lokalen patriarchalen Strukturen des Herkunftsorts der Migrantinnen zu eigen macht, die mehrheitlich weiblichen Arbeiterinnen im Betrieb als ‚docile maiden workers‘ konstruiert und über die ausgeprägte vertikale Segregation von Männern und Frauen (Management und technisch anspruchsvolle Aufgaben vs. Produktionsarbeit) im Betrieb verfestigt und reproduziert. Eine zentrale Rolle spielt dabei die räumliche Konzentration von ArbeiterInnen aus der jeweils selben Herkunftsregion in Fabriken und Wohnheimen, denn diese sorgt, auch tausende Kilometer vom Heimatort entfernt und in Abwesenheit des Familienvorstands, für Kontrolle der ‚dagonmei‘ durch ‚brothers, uncles, cousins‘, in Form von Vorstehern im Betrieb: „The social construction of women as ‘maiden workers’ was not purely ideational but was embedded in practices. It facilitated kin control over women’s discipline inside the factory and legitimized management’s relegation of women to low-ranked unskilled job positions” (Lee, 1998, S. 385; vgl. Lee, 2007, S. 116ff.).

Auch neuere ethnographische Studien bestätigen diesen Zusammenhang: Chan (2008) widmet sich den Wechselwirkungen von „place, gender, skill and age“ (Chan, 2008, S. 36) in Südchina und kommt zu dem Ergebnis, dass „the subordination of women in workers’ social lives and the subordination of women in the workplace reinforced each other through the construction of an industrial masculinity” (Chan, 2008, S. 168); Leung (2015) führt die fehlende Institutionalisierung der Arbeiterbewegung in China nicht ausschließlich auf die politische Situation Chinas zurück, sondern ganz wesentlich auf „social and cultural dimensions“ (Leung, 2015, S. 15). Dazu zählt er explizit geschlechtsspezifische familiäre Verpflichtungen und Verbindungen, wie auch generelle geschlechtsstereotype Vorstellungen darüber, welches

Verhalten für Frauen und Männer als angemessen gilt. Die Expertengespräche verweisen auf diverse Zusammenhänge von innerfamiliären Hierarchien und Streikbeteiligung. So wird etwa berichtet, dass (z.B. im Falle der WalMart-Streiks im Jahr 2014), gezielt die Ehemänner der streikenden Arbeiterinnen kontaktiert wurden, um diese ‚zur Vernunft zu bringen‘ (vgl. auch Ren et al., 2014).

Der Blick auf chinesische Arbeitskämpfe führt daher dazu, bekannte Begrifflichkeiten und Konzepte zu hinterfragen: Die Beteiligung von Frauen und Männern an Streikgeschehen wird beispielsweise nicht nur von der ‚Kernfamilie‘ beeinflusst, sondern von weiteren familiären und regionalen Netzen, von spezifischen Reproduktionsarrangements. Aussagekräftig kann dies mit einem Zitat von Lee zusammengefasst werden, das als wesentliches Ergebnis ihrer vergleichenden Untersuchung zu Streiks in Nord- und Südchina gelten kann:

“Chinese women in this research do reveal their own vision of women’s interests. Rather than a language of individual rights, independence and control which dominates Western feminist discourses, Chinese women workers in this book define their womanhood and femininity with reference to familial, kinship and localistic relations, obligations and values. Their gender identities and gender interests are rooted more in social networks, mutually dependent statuses, and obligations connected to others, rather than atomistic prosocial, autonomous, sexual selves. They therefore remind us of alternative definitions of women’s well-being, of situated feminisms embedded in alternative organizations of markets, states and societies” (Lee, 1998, S. 35).

5. Resümee

Ziel des vorliegenden Aufsatzes war es, anhand von aktuellem Streikgeschehen in Deutschland und China explorative Hinweise zu liefern, auf welche Art und Weise Streikgeschehen vergeschlechtlicht ist bzw. durch welche Prozesse Streiks vergeschlechtlicht werden. Dabei wurde versucht, die länderspezifischen ökonomischen, institutionellen und sozialen Kontexte von ‚Streik und Gender‘ im Blick zu behalten (vgl. Hyman 1972; Van der Velden, Dribbusch, Lyddon, & Vandaele, 2007); ein systematischer, gegenderter Vergleich von Streikaktionen in Deutschland und China hätte den Rahmen dieses Beitrag aber freilich gesprengt. Dennoch konnten die Streik-Beispiele – in Deutschland und in China – hoffentlich verdeutlichen, dass Streikgeschehen inhärent durch Geschlechterverhältnisse und Genderarrangements strukturiert ist.

Einige Aspekte zum Thema ‚Streik und Gender‘ scheinen in beiden diskutierten Weltregionen relevant, etwa die Doppel- oder Dreifachbelastung von Frauen, die ihr Streikverhalten prägt; oder auch die hier wie dort wahrnehmbare Forderung einer gleichen Anerkennung (und Bezahlung) von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. In beiden Weltregionen scheint zudem eine zunehmende Beteiligung von Frauen an Arbeitskämpfen beobachtbar, was wohl als Ausdruck weiblicher Emanzipationsprozesse in der Erwerbsarbeit zu deuten ist.

Am deutschen Beispiel des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst zeigte sich, dass eine adäquate machtpolitische Analyse von Arbeitskämpfen nicht allein auf die Erwerbssphäre konzentriert sein kann, sondern die Situiertheit der Kämpfe innerhalb des gesellschaftlichen Gesamtkontextes als Produktions- und Reproduktionszusammenhang in den Blick nehmen muss. Es wurde auch deutlich, dass in Arbeitskämpfen im stark feminisierten sozialen Dienstleistungsbereich die Konstellation von Machtressourcen spezifisch anders strukturiert ist als in traditionellen, eher männlich dominierten Erwerbsbereichen des verarbeitenden Gewer-

bes. Des Weiteren diene der S&E-Streik als Beispiel dafür, wie sich im Streikverlauf (auch über mediales framing) eine berufskulturell geprägte sowie gegenderte kollektive Identität entwickeln kann, die möglicherweise mit etablierten gewerkschaftlichen Hierarchien und Identitätsmustern in Konflikt gerät. Streiks im (weiblich dominierten) Dienstleistungssektor unterliegen angesichts der Persistenz hegemonialer Männlichkeit in bundesdeutschen Gewerkschaften (Podann, 2012) einem geschlechtsspezifischen Spannungsverhältnis gewerkschaftlicher Organisation (vgl. Colgan & Ledwith, 2002).

Auch das Streikgeschehen in China scheint – wenngleich aus anderen Gründen – ohne eine Analyse der Reproduktionsbedingungen nur bedingt verständlich. Unter anderem, da Gewerkschaften hier nicht als organisatorischer Rahmen von Streikaktionen dienen können, sind die lebensweltlichen Bedingungen unmittelbar prägend für die Möglichkeiten kollektiver Organisation. Es bestehen intensive Wechselwirkungen zwischen der Organisation der Reproduktionssphäre und der Organisation von Arbeitskämpfen, die in erheblichem Maße durch die Verschränkung von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ in den Dormitories der Weltmarktfabriken strukturiert sind (Pun, 2007). Zugleich wirken lokal und familial verankerte patriarchale Strukturen als Kontrollmechanismen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt – ein Sachverhalt, der übrigens auch in entwickelten Industriegesellschaften beobachtet werden kann.

Ebenfalls für die chinesische Situation deutlicher akzentuiert, jedoch wohl generalisierbar, offenbart unsere Analyse, dass ‚Fraueninteressen‘ alles andere als einheitlich sind. In China wird dies am Beispiel des Yue Yuen Streiks besonders deutlich, wenn die Unterschiede in den Streikforderungen und der Verhandlungsmacht von jüngeren Dagongmei und ‚Auntie workers‘ skizziert werden. Im Anschluss daran bietet sich die Gelegenheit den eingangs formulierten ‚Theorierahmen‘ zu ergänzen: Weitere gendersensible Analysen von Arbeitskonflikten könnten profitieren von einer expliziten Erweiterung um Perspektiven, die Intersektionalität (im breiteren Sinne) und Generationalität einbringen (vgl. Lutz & Wenning, 2001). Wie wirkt sich z.B. das Alter von Frauen und Männern auf Streikneigungen, -forderungen, -erfolge und Geschlechterkonstruktionen im Streik aus? Welche Relevanz haben Merkmale wie Migrationshintergrund oder sexuelle Orientierung für die Konstruktion kollektiver Identitäten und die Möglichkeiten kollektiver Aktion? Hier sind erhebliche Potenziale für die Weiterentwicklung von Streiktheorie denkbar.

Die Forschung zum Thema ‚Streik und Gender‘ bzw. ‚Streik und Intersektionalität‘ steht zweifellos noch am Anfang. Um gegenderte Streikdynamiken zu rekonstruieren, bedarf es einer deutlich ausführlicheren Empirie als wir sie hier vorlegen konnten. Ein Forschungsprogramm zur gendersensiblen Analyse von Streiks müsste nicht nur die quantitative Erhebung und Analyse geschlechtsspezifischer Streikdaten beinhalten, sondern auch Diskursanalysen des gegenderten medialen und gesellschaftlichen ‚Framings‘ von Streikaktionen sowie qualitativ-interpretative Analysen der mannigfaltigen Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen ‚Streik und Gender‘. Wir wären froh, wenn wir gezeigt hätten, dass dieses Forschungsprogramm lohnend ist.

Literatur

- Artus, I., & Pflüger, J. (2015). Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. *Arbeits- und Industriosozologische Studien*, 8, 92–108.
- Artus, I., Blien, U., Holland, J., & Phan, H. (Hrsg.) (2015). *Labour Market and Industrial Relations in Vietnam*. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783845255446>

- Aulenbacher, B. (2005). *Rationalisierung und Geschlecht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-80702-1>
- Bauer, I. (2015). „Tschikweiber haums uns g'nennt“. *Die Zigarrenfabriksarbeiterinnen von Hallein*. Berlin: Die Buchmacherei.
- Beck, U., Grande, E. (2010). Jenseits des methodologischen Nationalismus. Europäische und außereuropäische Varianten der Zweiten Moderne. *Soziale Welt*, 61, 187–216. <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2010-3-4-187>
- Birke, P. (2007). *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*. Frankfurt: Campus.
- Borzeix, A., & Maruani, M. (1982). *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*. Paris: Éditions Syros.
- Boston, S. (1987). *Women workers and the trade unions*. London: Harper Collins Distribution Services.
- Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Braeg, D. (Ed.) (2013). *Wilder Streik. Das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973*. Berlin: Die Buchmacherei.
- Braeg, D. (Ed.) (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: Die Buchmacherei.
- Briskin, L. (2012). Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike. *Nursing Inquiry*, 19, 285–296. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2011.00585.x>
- Butollo, F., & Lüthje, B. (2013). Drei Seiten, vier Parteien? Arbeitskonflikte, Arbeitsstandards und gewerkschaftliche Organisationsmacht in China. In S. Schmalz, & K. Dörre (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (S. 276–296). Frankfurt, New York: Campus.
- Butollo, F., Köster, J., & Lütten, J. (2015). Von der Informalität zur Prekarität? Die Widersprüche der Re-Regulierung von Arbeit in China. *Journal für Entwicklungspolitik*, 21, 83–104.
- Chan, Ch. (2008). *The challenge of labour in China. Strikes and the changing labour regime in global factories*. Ph.D. Thesis, University of Warwick.
- Chan, Ch. (2012). The Challenge of Labour in China. Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories. *British Journal of Industrial Relations*, 50, 150–181.
- Chan, Ch., & Pun, N. (2009). The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China. *The China Quarterly*, 198, 287–303. <https://doi.org/10.1017/S0305741009000319>
- Chan, J., Pun, N., & Selden, M. (2013). The Politics of Global Production: Apple, Foxconn and China's New Working Class. *New Technology, Work and Employment*, 28, 100–115. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12008>
- Chang, L.T. (2009). *Factory Girls: From Village to City in a Changing China*. New York.
- CLB (China Labour Bulletin) (2016). *Strikes and protests by China's workers soar to record heights in 2015*. Hong Kong. <http://www.clb.org.hk/en/content/strikes-and-protests-china%E2%80%99s-workers-soar-record-heights-2015> (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).
- CLB (China Labour Bulletin) (2014a). *Searching for the Union. The Workers' Movement in China (2011–2013)*. Hong Kong. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).
- CLB (China Labour Bulletin) (2014b). *Defeat will only make us stronger: Workers look back at the Yue Yuen shoe factory strike*. Hong Kong. <http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike> (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).
- CLB (China Labour Bulletin) (2009). *Going it Alone. The Workers' Movement in China (2007–2008)*. Hong Kong. http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/workers_movement_07-08_print_final.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).
- China Labour Watch (2010). *A Case Study: Adidas and YueYuen. Focusing on the Corporate Code of Conduct of International Corporations*. http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2010_11_2/20101130143496.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

- Colgan, F., & Ledwith, S. (2002) (Hrsg.). *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London: Routledge.
- Cooke, F.L. (2008). The dynamics of employment relations in China: An evaluation of the rising level of labour disputes. *Journal of Industrial Relations*, 50, 111–138. <https://doi.org/10.1177/0022185607085697>
- Cooke, F.L. (2013). New Dynamics of Industrial Conflict in China. In Gall, G. (Ed.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (S. 108–130). New York: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137304483_7
- DeVault, I. (2004). *United Apart: Gender and the Rise of Craft Unionism*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- DeVault, I. (2006). “Too Hard on the Women, Especially”: Striking Together for Women Workers’ Issues. *International Review of Social History*, 51, 441–462. <https://doi.org/10.1017/S0020859006002550>
- Dieckhoff, J. (2013). Organisieren im Konflikt. Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di. In A. Kocsis, G. Sterkel, & J. Wiedemuth (Hrsg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor* (S. 19–49). Hamburg: VSA Verlag.
- Dribbusch, H. (2011). Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In T. Haipeter, & K. Dörre (Hrsg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung* (231–267). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93332-0_10
- Einwohner, R., Hollander, J.A., & Olson, T. (2000). Engendering Social Movements. Cultural images and movement dynamics. *Gender & Society*, 14, 679–699. <https://doi.org/10.1177/089124300014005006>
- Eurofound (2014). *Industrial Relations Profile China*. <http://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2014/industrial-relations/china-industrial-relations-profile> (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).
- Forrest, A. (1993). A view from outside the whale: The treatment of women and unions in industrial relations. In L. Briskin, & P. McDermott (Hrsg.), *Women Challenging Unions* (S. 326–241). Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442683563-019>
- Franzosi, R. (1995). *The Puzzle of Strikes*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511571534>
- Friedman, E., & Lee, C.K. (2010). Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective. *British Journal of Industrial Relations*, 48, 507–533. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00814.x>
- Gildemeister, R., & Wetterer, A. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In G.-A. Knapp, & A. Wetterer (Hrsg.), *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201–254). Freiburg: Kore Verlag.
- Göbel, Ch., & Ong, L. (2012). *Social Unrest in China*. In Europe China Research and Advice Network, London. https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Asia/1012ecran_gobelong.pdf (zuletzt abgerufen am 14.10.2016).
- Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199644414.001.0001>
- He, Ming-Jie 何明洁 (2007). Gendered Age and Female Migrants 性别年龄与农民工. *Collection of Women's Studies*, 4, 12–16.
- Held, M. (1979). „Tschüß du – wir streiken“. 16 Frauen kämpfen einen Monat lang um mehr Lohn. In Doormann, L. (Ed.), *Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik* (S. 112–117). Weinheim: Beltz Verlag.
- Hyman, R. (1972). *Strikes*. London: Collins.
- Jürgens, K. (2006). *Arbeits- und Lebenskraft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kelly, J. (1997). Long waves in industrial relations: mobilisation and counter-mobilisation in historical perspective. *Historical Studies in Industrial Relations*, 4, 3–35. <https://doi.org/10.3828/hsir.1997.4.2>

- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Kerber-Clasen, S. (2014). Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. *Industrielle Beziehungen*, 21, 238–256.
- Kocsis, A., Sterkel, G., & Wiedemuth, J. (2013) (Hrsg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifaueinander-setzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg: VSA Verlag.
- Kuruvilla, S., Gallagher, M., & Lee, C.K. (Hrsg.) (2011). *From iron rice bowl to informalization: Markets, state and workers in a changing China*. Ithaca, New York: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/cornell/9780801450242.001.0001>
- Kutlu, Y. (2013). Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In S. Schmalz, & K. Dörre (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (S. 226–241). Frankfurt, New York: Campus.
- Lee, C.K. (2007). *Against the law. Labour protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University Press Group.
- Lee, C.K. (1998). *Gender and the south China miracle. Two worlds of factory women*. Berkeley: University Press Group.
- Leung, P. (2015). *Labor activists and the new working class in China. Strike leaders' struggles*. London: Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137483508>
- Lipinsky, A. (2013). Die Arbeiterin in Chinas ‚sozialistischer Marktwirtschaft‘: nügong heute. In G. Egger, D. Fuchs, T. Immervoll, & L. Steinmassl (Hrsg.), *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt* (S. 108–193). Wien: Promedia.
- Losseff-Tillmanns, G. (1982). *Frau und Gewerkschaft*. Frankfurt: Fischer Verlag.
- Lüthje, B., Luo, S., & Zhang, H. (2013). *Beyond the iron rice bowl*. Frankfurt: Campus.
- Lutz, H., & Wenning, N. (2001). Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In H. Lutz, & N. Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11–24). Opladen: Leske + Budrich.
- Lyddon, D., Xuebing, C., Meng, Q., & Lu, J. (2015). A strike of ‘unorganised’ workers in a Chinese car factory: the Nanhai Honda events of 2010. *Industrial Relations Journal*, 46, 134–152. <https://doi.org/10.1111/irj.12089>
- Matthes, J. (1992). The operation called ‚vergleichen‘. In J. Matthes (Ed.), *Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs* (S. 75–98). Göttingen: Otto Schwartz.
- Müller-Jentsch, W. (1997). *Soziologie der industriellen Beziehungen*. Frankfurt, New York: Campus.
- National Bureau of Statistics of China (2012). *Women and men in China. Facts and figures*. Peking. <http://www.unicef.cn/en/uploadfile/2014/0109/20140109030938887.pdf> (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).
- Notz, G. (1994). Den Aufstand wagen. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 36, 23–34.
- Perrot, M. (1974). Les grèves féminines. In Les ouvrières en grève: France 1871–1890. Nachgedruckt in: Perrot, M. (1998): *Les femmes ou les silences de l'histoire* (S. 121–131). Paris: Flammarion.
- Park, A., & Cai, F. (2011). The Informalization of the Chinese Labour Market. In S. Kuruvilla et al. (Hrsg.), *From iron rice bowl to informalization* (S. 17–35). Ithaca, New York: Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/cornell/9780801450242.003.0002>
- Plogstedt, S. (2013). „Wir haben Geschichte geschrieben“. *Zur Arbeit der DGB-Frauen (1945–1990)*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Plogstedt, S. (2015). *Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990–2010)*. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Podann, A.-C. (2012). *Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Pringle, T. (2011). *Trade Unions in China*. London: Taylor & Francis.
- Pun, N. 潘毅 (2005). *Made in China: Women factory workers in a global workplace* 《中国女工》获取.Hong Kong.
- Pun, N. (2007). Gendering the dormitory labor system: production, reproduction, and migrant labor in south China. *Feminist Economics*, 13, 239–258. doi.10.1080/13545700701439465

- Pun, N., & Smith, C. (2007). Putting transnational labour process in its place: the dormitory labour regime in post-socialist China. *Work, Employment and Society*, 21, 27–45. <https://doi.org/10.1177/0950017007073611>
- Pun, N., Chan, J., & Selden, M. (i.E.). *Dying for an iPhone: The Lives of Chinese Migrant Workers*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield.
- Ren, H. et al. (2014). *Streiks im Perlflossdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken*. Wien: Mandelbaum.
- Renneberg, P. (2005). *Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*. Hamburg: VSA Verlag.
- Schmalstieg, C. (2013). *Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit?* Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin.
- Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21, 217–237.
- Schmalz, S., Sommer, B., & Schneidmesser, L. (2016). Neue Arbeitskonflikte in Südchina: das Beispiel Yue Yuen. *WSI-Mitteilungen*, 6, 436–443.
- Schmalz, S., Sommer, B., & Xu, H. The Yue Yuen strike: Industrial transformation and labour unrest in the Pearl River Delta. *Globalizations. Special Issue on "Chinese Labour in the Global Economy"*, 14, 2, 285–297. <https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1203188>
- Seppelt, J., & Wodrich, B. (2015). Wie weiter im Sozial und Erziehungsdienst? Oder: Was wir aus der Tarifrunde lernen können. *Sozialismus*, 12, 47–52.
- Silver, B. (2003). *Forces of labor: Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702>
- Unger, J. (2013). Die Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen chinesischer WanderarbeiterInnen und ihre Auswirkungen auf Arbeitskonflikte. In G. Egger, D. Fuchs, T. Immervoll, & L. Steinmassl (Hrsg.), *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt* (S. 23–34). Wien: Promedia.
- Van der Velden, S., Dribbusch, H., Lyddon, D., & Vandaele, K. (Hrsg.) (2007). *Strikes around the world, 1968–2005. Case-studies of 15 countries*. Amsterdam: Aksant.
- Wajcman, J. (2000). Feminism facing industrial relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 183–201. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00158>
- Wright, E.O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105, 957–1002. <https://doi.org/10.1086/210397>
- WSI (2016). *WSI-Arbeitskampfbilanz. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktagge, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen*. http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf (zuletzt abgerufen am 9.5.2016).
- Xu, H., Zajak, S., & Chan, Ch. (2016). *Transformation of Labor Relations and Transnational Solidarity in China: the case study of Yue Yuan strike in 2014*. Draft paper prepared for the Conference on 'Global Transformation of Work: Market Integration, China's Rise, and Labor Adaptation', Rutgers University, March 2016.

*Sissi Banos**

Praxisbericht: Erfolgsstrategien für Geschlechterpolitik in einer männlich dominierten Organisation am Beispiel der IG Metall**

Zusammenfassung

Industriegewerkschaften und allen voran die IG Metall galten und gelten auch heute noch als der Prototyp einer spezifisch männlich dominierten Organisation. Der Beitrag beschreibt die genderpolitischen Entwicklungslinien innerhalb der IG Metall, die von der absoluten Unterrepräsentanz von Frauen hin zu einem für Industriegewerkschaften weltweit bisher nicht gekannten Frauenanteil von 30 Prozent bei den Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären sowie einem stetig steigenden Anteil von Frauen bei den hauptamtlichen Führungspositionen geführt haben. Die Autorin analysiert die Erfolgsfaktoren und hier insbesondere die Verbindung des Gender- und Diversitätsthemas mit der strategischen Neuausrichtung und damit einhergehenden Organisationsentwicklungs- und Modernisierungsprozessen der IG Metall, um sich angesichts des gesellschaftlichen und industriellen Strukturwandels gestärkt aufzustellen. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick auf alte und neue Herausforderungen.

Praxis report: success strategies for gender policy in male-dominated organisations, using the example of IG Metall (IGM = the German Metal Workers Union)

Summary

Industrial trade unions, above all IGM, have long been regarded as prototypical male-dominated organisations. This report describes IGM gender-political developments that have led from a totally under-represented state for women to a 30 percent women share of full-time union officials at IGM, as well as to a steadily increasing share of the leading positions at IGM. The author, who has had years of active experience in IGM's gender policy, analyses the success factors, in particular the connection of gender and diversity themes with IGM's strategic reorientation, its organisatio-

* Sissi Banos, M.A., München, E-Mail: mail@sissibanos.de; Webseite: www.sissibanos.de.

Die Autorin war von Beginn ihrer hauptamtlichen Tätigkeit in der IG Metall im Jahre 1993 an mit dem Thema Gender befasst, zuletzt von 2003 bis Ende 2014 als Projektkoordinatorin bzw. Referentin für Gender-Mainstreaming im Bereich Organisations- und Personalpolitik. Der Aufsatz fußt auf ihrem Beitrag im Rahmen der Tagung „Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften“ der FAU/Institut für Soziologie Erlangen am 28./29.09.2015 und wurde leicht aktualisiert.

** Artikel eingegangen: 15.11.2016, revidierte Fassung akzeptiert: 2.12.2016.

nal development and modernisation processes (undertaken to meet the social and industrial requirements of structural change). The article concludes with an outlook on old and new challenges.

Key words: trade unions, industrial unions, Industrial Union of Metalworkers (IG Metall), work councils, gender, gender mainstreaming, diversity, cultural change, industrial transformation, modernisation process, participation.

Wenn wir den Geschlechterblick auf Organisationen und wie in meinem Fall auf Gewerkschaften und die IG Metall richten, ist es hilfreich, den Blick in die Historie zu richten um zu sehen, wie die Ausgangslage war, und zu verstehen, welche spezifischen Kulturen sie über Jahrzehnte hinweg geprägt haben.

Ich habe mir vor einiger Zeit Fotografien aus der IG Metall-Geschichte angesehen und stieß auf dieses Foto eines Gewerkschaftstages im Jahre 1972.



Außerordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall am 10. Juni 1972 in München

Hier scheint die Männerwelt noch in Ordnung: Klar und deutlich und in schier erdrückender Anzahl Männer und hyper homogen: allesamt in Anzügen, grau in grau.

Nur zwei Frauen fand ich, die diese Geschlossenheit störten, und dies im wahrsten Sinne des Wortes: Zumindest eine schien nicht ganz bei der Sache, sondern unterhielt sich mit ihrem Tischnachbarn. Andere taten das sicherlich auch, aber bei den wenigen Frauen fiel es auf. Damit bot mir dieses Foto zugleich ein wunderschönes Beispiel für den sogenannten

Token-Effekt.¹ Frauen stellten damals 5,8 Prozent der Delegierten, und dies obwohl sie damals 23,2 Prozent der Mitglieder ausmachten, einen bis heute nicht wieder erreichten Mitgliederanteil.² Dieses Bild mag ein Sinnbild dafür sein, wie sich heute mancher oder manche die IG Metall noch vorstellt; vielleicht nicht mehr ganz so schlimm aber ein bisschen wohl schon: Die IG Metall als homogener Verband männlicher Industriearbeiter, in dem Frauen wenn überhaupt nur eine marginale Rolle spielen.

Doch weit gefehlt: Beim letzten Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober 2015 stellten Frauen 28,2 Prozent der Delegierten (IG Metall, 2015, Tagesprotokoll). Ein Viertel des Vorstands und fast 30 Prozent der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder der IG Metall sind weiblich. Mit Christiane Benner wurde auf dem letzten Gewerkschaftstag zum ersten Mal in ihrer einhundertfünfundzwanzigjährigen Geschichte eine Frau zur Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt. Nahezu jede fünfte hauptamtliche Führungskraft ist heute in der IG Metall eine Frau (19,1 Prozent, IG Metall Vorstand, 2016). Bei den Führungspositionen in der Vorstandsverwaltung in Frankfurt machen Frauen mehr als ein Drittel aus, und dies nicht nur auf der mittleren Führungsebene, sondern auch bei den Bereichsleitungen und Stabsstellen, also der Ebene direkt unterhalb des Vorstands. Der Frauenanteil in Führungspositionen in den örtlichen Geschäftsstellen ist von diesen Erfolgszahlen zwar noch ein ganzes Stück entfernt. Aber auch hier konnte im Vergleich zu den Ausgangszahlen eine beachtliche Steigerung erzielt werden: Nach Abschluss der Organisationswahlen 2016 der IG Metall liegt der Frauenanteil bei den hauptamtlichen örtlichen Geschäftsführungen bei knapp 17 Prozent und bei den sogenannten Ersten Bevollmächtigten bei fast 13 Prozent.

Der Frauenanteil bei den Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären beträgt heute 30 Prozent. Die Basis für diese wie auch die positive Entwicklung bei den Führungspositionen bildete ein kontinuierlich hoher Frauenanteil bei der Nachwuchsausbildung: Bei dem im Jahre 2000 gestarteten Traineeprogramm der IG Metall, dem Ausbildungsprogramm für den Beruf des/der Gewerkschaftssekretärs/in, wurde von Anfang an ein durchschnittlicher Frauenanteil von 40 Prozent erzielt (IG Metall Vorstand, 2016).

Diese Entwicklungen sind für die IG Metall als klassische Industriegewerkschaft umso bemerkenswerter, da der Frauenanteil bei den Beschäftigten in den Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall nach wie vor bei 20 Prozent und bei den Mitgliedern bei knapp

- 1 Der Begriff Token-Effekt geht zurück auf die U.S.-amerikanische Soziologin Rosabeth Moss Kanter (1977, zitiert nach Stahlberg, Dickenberger & Szillis, 2009), die Frauen und Männer in geschlechteruntypischen Berufen als Tokens bezeichnete, wenn sie sich in der extremen Minderheit befinden. Beim Token-Effekt geht es um Einstellungen und Verhalten der Gruppe, die sich in einer extremen Mehrheit befindet gegenüber den Tokens, und den Folgen, die dies für die Minderheitengruppe nach sich zieht: Aufgrund ihrer extremen Minderheit stehen Tokens besonders hervor und erhalten mehr Aufmerksamkeit, was oft zu einem erhöhten Leistungsdruck führt. In Gruppen mit extremer Minder- und Mehrheit werden die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen überschätzt und die Gemeinsamkeiten unterschätzt, mit der Folge, dass die extreme Minderheit sozial isoliert ist. Personen der extremen Minderheit werden als typische VertreterInnen ihrer Gruppe wahrgenommen. Ein dem Stereotyp der Gruppe entsprechendes Verhalten wird erwartet (Stahlberg, Dickenberger, & Szillis, 2009).
- 2 Die Gründe für den damaligen für eine Industriegewerkschaft relativ hohen Mitgliederanteil von Frauen und deren Rückgang auf heute knapp 18 Prozent sind u.a. in Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel der vergangenen Jahrzehnte zu sehen, und dem Rückgang bei bzw. der Verlagerung insbesondere von sogenannten Frauenarbeitsplätzen in den Produktionsbereichen oder ganzer Branchen, die einen besonders hohen Frauenanteil aufwiesen, wie zum Beispiel die Textil- und Bekleidungsindustrie, in das Ausland. Dass dieser Strukturwandel im Vergleich zu dem in stark männerdominierten Branchen wie zum Beispiel der Stahlindustrie weitaus geräuschloser verlief, stärkt allerdings nochmals das bereits geschilderte Bild.

18 Prozent liegt, auch wenn hier die Tendenz ebenfalls steigend ist: Vor drei Jahren organisierte die IG Metall erstmals wieder über 400.000 weibliche Mitglieder.

In meinem Beitrag will ich darstellen, wie es zu diesen Entwicklungen kam, und darauf eingehen, welche wichtigen Erfolgsfaktoren, Herausforderungen und Handlungsbedarfe ich weiterhin sehe.

1. Gender-relevante Leitlinien und Meilensteine

Das Thema der Geschlechtergerechtigkeit in der IG Metall ist kein neues Thema: Bereits 1986, also vor dreißig Jahren, hatte der Vorstand der IG Metall einen sogenannten Frauenförderplan für den hauptamtlichen politischen Bereich verabschiedet.

Er mag bei einigen als zahnloser Tiger gegolten haben, da er lediglich Empfehlungen – allerdings mit jährlicher Berichtspflicht an den Beirat der IG Metall – enthielt. Aber damals hatte er eine wichtige Bedeutung, um mehr Frauen als Hauptamtliche in den politischen Bereich der IG Metall zu bekommen: Thematisierte er doch zum ersten Mal in der Geschichte der IG Metall die Frage der Repräsentanz von Frauen zumindest bei den Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären. Seitdem konnte ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils beobachtet werden. Auch ich hätte ohne diesen Frauenförderplan nicht den Einstieg in eine Laufbahn als Hauptamtliche in der IG Metall gefunden.

1999 verabschiedete der Gewerkschaftstag der IG Metall eine Mindestquote für Frauen für ihre Organe und Gremien entsprechend ihres jeweiligen Anteils an der Mitgliedschaft, also eine fixe Frauenquote, verankert in § 13 der Satzung (IG Metall, 2015). Dieser Beschluss betraf beispielsweise Gremien wie den Vorstand, Beirat, bezirkliche Kommissionen, Tarifkommissionen, Ortsvorstände und örtliche Delegiertenversammlungen, aber nicht hauptamtliche Führungspositionen. Bereits 1995 war das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit, der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieben, Gesellschaft und in der eigenen Organisation in § 2 der IG Metall Satzung hochrangig verankert worden. Im Jahr 2007 ergänzte ein erneuter Gewerkschaftstag dies um Diversity-Aspekte analog dem AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz) – ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität (ebenda).

1.1 Neuer Rückenwind durch Zukunftsdebatte

Die Beschlüsse der 1980er und 1990er Jahre waren sicherlich auch dem Rückenwind der damaligen Frauenbewegung zu verdanken. Eine neue Qualität gewann das Thema mit der sogenannten „Zukunftsdebatte“ in der IG Metall zu Beginn des neuen Jahrtausends: Es ging darum, wie die IG Metall angesichts gesellschaftlicher Entwicklungen und struktureller Veränderungen in Betrieben und Unternehmen weiterhin anschlussfähig und damit attraktiv für neue Mitglieder werden kann. Einfach gesagt: Ohne Mitglieder zu halten und neue zu gewinnen, kann eine Gewerkschaft ‚keinen Staat machen‘ – weder im Staat, in Politik und Gesellschaft, noch gegenüber den Unternehmen. Besondere Defizite wurden bei Angestellten, Jugendlichen und Frauen gesehen. Mit Defiziten waren hier gemeint Defizite der IG Metall bei der Ansprache und Verankerung in diesen Zielgruppen.

Das Neue dieser Diskussion war, die vorgenannten Beschäftigtengruppen eben nicht wie bisher als defizitär, sondern als wichtige Potentiale für den Erhalt und die Wiedergewinnung neuer Stärke der Gewerkschaft zu sehen. Klar wurde auch, dass eine Anschlussfähigkeit an

diese Gruppen nur dann erreicht werden kann, wenn sich die Vielfalt der zu gewinnenden Beschäftigten in den Betrieben auch bei den eigenen Beschäftigten widerspiegelt. Parallel zu dieser Diskussion verpflichtete sich die IG Metall im Jahre 2002 dem Gender-Mainstreaming-Prinzip. Strukturell wurde dieses Thema mit dem damals ins Leben gerufenen Gender-Mainstreaming-Projekt Top-Down, das heißt an der Spitze der Organisation angesiedelt: Zuerst im Bereich des Ersten Vorsitzenden, später beim Zweiten Vorsitzenden und dann wieder beim Ersten Vorsitzenden, und hier im Organisations- und Personalbereich.

1.2 Interne Maßnahmen im Zuge des Gender Mainstreaming-Projekts

Unter dem Motto „Die IG Metall muss jünger und weiblicher werden“ wurde das Gender-Thema ein wichtiger Eckpunkt bei der Modernisierungsstrategie für den Personalbereich. Dies führte unter anderem zu dem überproportional hohen Frauenanteil bei dem ebenfalls zeitgleich aufgelegten Traineeprogramm für die Nachwuchsqualifizierung im politischen Bereich, der zeitweise sogar die 50 Prozent überschritt und noch überschreitet. Damit verbunden war eine höhere Akzeptanz von Quereinsteigerinnen, also von Menschen, die eher nicht den klassischen Weg über eine betriebliche gewerkschaftliche Karriere gegangen sind.

Im Mai 2010 – und dies zeitgleich mit der Deutschen Telekom AG – verabschiedete der Vorstand der IG Metall eine Dreißig-Prozent-Zielquote, das heißt eine Zielgrößenverpflichtung für einen Frauenanteil in Höhe von 30 Prozent für die Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre, zu erreichen bis zum Jahr 2014, und für die hauptamtlichen Führungskräfte der IG Metall, zu erreichen bis zum Jahr 2019.³ Neben dem Wirtschaftsunternehmen Telekom kann also auch die Industriegewerkschaft Metall als gewichtige Vorreiterin in Sachen Frauenquote für Führungspositionen angesehen werden.⁴

Für die hauptamtlichen gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitglieder der IG Metall folgte ein analoger Beschluss ein Jahr später, vier Jahre vor der gesetzlich vorgeschriebenen Aufsichtsratsquote.⁵

Zugrunde lag diesen Vorstandsbeschlüssen u.a. eine qualitative Studie, die förderliche und hemmende Faktoren für die Steigerung des Frauenanteils in Fach- und Führungspositionen untersuchte (Banos & Buchinger, 2010): Die Studie enthielt viele O-Töne von Frauen und Männern in der IG Metall, auch was die innerorganisatorische Kultur anbetrifft und welche Hemmnisse diese nicht mehr nur für Frauen, sondern auch für Männer bei der Frage darstellt, ob sie einen Job bei der IG Metall oder gar eine Karriere anstreben oder nicht. Neben der Schilderung nach wie vor bestehender und hemmender Geschlechterrollenzuschreibungen stand im Fokus der Aussagen vor allem eine besonders hohe Belastungs- und Prä-

3 Die Zielzahl von 30 Prozent, die weit über dem durchschnittlichen Mitgliederanteil von Frauen in der IG Metall liegt, wurde bewusst gewählt, um damit für Frauen die sogenannte „kritische Masse“ (IG Metall Vorstand, 2003, S. 51) zu erreichen, ab der eine Minderheit sichtbar wird, um den bereits geschilderten Token-Effekt möglichst zu vermeiden (Maier & Roth, 2010).

4 Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hat ebenfalls wie die IG Metall in ihrer Satzung eine fixe Geschlechter- bzw. Frauenquote verankert, wonach „Frauen [...] in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein“ müssen (ver.di, 2015). Eine explizite Beschlusslage für hauptamtliche Führungspositionen ist mir nicht bekannt. Faktisch ist es aber so, und dies auch dem hohen Mitgliederanteil von Frauen geschuldet, die bei ver.di die Mehrheit stellen, dass der Frauenanteil zum Beispiel bei den geschäftsführenden Mitgliedern des Bundesvorstands und auch anderen Führungspositionen weitaus höher liegt als bei der IG Metall.

5 Der Frauenanteil bei den hauptamtlichen gewerkschaftlichen Aufsichtsratsmitgliedern der IG Metall liegt laut den jüngsten Zahlen bei 22,6 Prozent (IG Metall Vorstand, 2016)

senzkultur. Obwohl diese Studie also ziemlich Klartext sprach, wurde sie veröffentlicht, nicht nur organisationsintern sondern auch -extern. Diese Transparenz war ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor, unterstrich sie doch die Glaubwürdigkeit und damit auch den Willen der Vorsitzenden und Personalleitung, Veränderungen herbeizuführen.

Bei verschiedenen Projekten wie auch Handlungsfeldern gelang es zunehmend, die Geschlechterblindheit abzulegen. So wurden in einem großen mitgliederorientierten Organisationsentwicklungsprojekt „IG Metall 2009“ von Anfang an die Verwaltungsangestellten, die zu 90 Prozent Frauen sind, bewusst mit einbezogen. Bei internen Beschäftigtenbefragungen im Rahmen dieses Projektes wurden auch inhaltlich Gender-relevante Themen, wie zum Beispiel die Frage der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und einer Tätigkeit bei der IG Metall, berücksichtigt. Die Auswertungen erfolgten unter vielfältigen Kriterien: Neben dem Geschlecht auch nach Beschäftigtengruppen und Organisationsebenen, Alter und Betriebszugehörigkeit. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen bildeten zugleich die Grundlage für weitere Maßnahmen wie zum Beispiel die Neuaufstellung der Qualifizierungsangebote für Führungskräfte.

1.3 Gender und Vielfalt in der „Außenpolitik“

Die neue Akzeptanz für das Gender-Thema als Bestandteil auch der externen, der betrieblichen, tariflichen und gesellschaftspolitischen Handlungsfelder war auch der Tatsache geschuldet, dass im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Projektes großer Wert darauf gelegt wurde, den Blick auf die Vielfalt von Frauen und Männern zu richten. Dies war eine Prämisse von Beginn des Gender-Mainstreaming-Projektes an:

„Wir müssen genau hinschauen und die unterschiedlichen Ausgangslagen und Interessen von Männern und Frauen erkennen und akzeptieren lernen. [...] Es gibt weder die Männer, noch die Frauen, sondern vielmehr Frauen und Männer in unterschiedlichen Arbeits- und Lebenssituationen.“ (IG Metall Vorstand, 2003, S. 48)

Dies betraf beispielsweise den Blick auf die stetig wachsenden Bedürfnisse gerade auch jüngerer Männer und Beschäftigter, Beruf, Familie und Privatleben besser zu vereinbaren. Dies schlug sich weniger in gezielten Väter-Kampagnen nieder, sondern wurde und wird im Mainstream-Sinne bei verschiedensten Aktivitäten und Kampagnen wie auch generell in der Öffentlichkeitsarbeit der IG Metall sichtbar gemacht.

Gender und Vielfalt werden bei Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen in den Betrieben im Organisationsbereich der IG Metall ebenfalls berücksichtigt – von inhaltlichen Fragestellungen bis zur Auswertung der Umfrageergebnisse. Die Ergebnisse einer bundesweiten Beschäftigtenbefragung im Rahmen der Kampagne „Gemeinsam für ein gutes Leben“, an der sich überproportional Frauen, auch Nichtmitglieder beteiligten, haben die Debatte um aktuelle tarifpolitische Herausforderungen und hier besonders die Anforderungen für eine neue Arbeitszeitpolitik und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben beflügelt.

Das Gender-Mainstreaming-Projekt hat mit dazu beigetragen, den Blick über die Geschlechterperspektive hinaus für die generelle Vielfalt unter den Beschäftigten verstärkt zu öffnen, von Beschäftigten in den Produktionsbereichen, in Forschung und Entwicklung bis hin zu den sogenannten kaufmännischen Angestellten in den Office-Bereichen oder auch Beschäftigten mit Migrationshintergrund, und all diese wiederum in ihrer Diversität, auch was das Alter oder unterschiedliche Lebensphasen anbetrifft.

Die Gender-Thematik kam zugleich in eine immer engere Beziehung mit einer zunehmend beteiligungsorientierten Politik, deren Prämisse Detlef Wetzels, ehemaliger Erster Vorsitzender der IG Metall, wie folgt definierte:

„Wir erleben Akademisierung und Prekarisierung zugleich. Wir verzeichnen in den Betrieben höhere Anteile von Angestellten und Frauen. Wir müssen junge Leute ansprechen, ohne darüber die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft zu vernachlässigen. (...) Wir haben es mit einer neuen Vielfalt zu tun, der wir nur mit vielfältigen Antworten begegnen können. Den ‚einen Beschäftigten‘ gibt es längst nicht mehr. Bei unserer Arbeit in den Betrieben und Unternehmen muss uns klar sein, dass wir es mit unterschiedlichsten Menschen zu tun haben – mit Menschen, die ebenso unterschiedliche Vorstellungen haben, wie sie arbeiten und leben wollen. (...) Es wird darauf ankommen, dass wir unsere Ansprache der Beschäftigten und unsere politischen Konzepte sehr viel stärker ausdifferenzieren und auf neue Zielgruppen ausrichten.“ (Wetzels, 2014, S. 9–10)

Diese Symbiose zwischen Beteiligung und dem Gender- und Vielfaltsthema sehe ich als weiteren Erfolgsfaktor für die zunehmende Akzeptanz des Themas der Geschlechtergerechtigkeit: Der Blick auf die Vielfalt der Mitglieder und Beschäftigten erhöht die Chancen einer besseren Beteiligung. Zugleich unterstützt Beteiligung eine bessere und erfolgreichere Zielgruppenarbeit: Eine Politik, die sich nicht oberlehrerhaft gebärdet nach dem Motto ‚Die IG Metall weiß, was Frauen (und Menschen generell) wünschen‘, sondern sozusagen das Ohr auf den Schienen hat, was jeweils die brennenden Themen sind. Die Tatsache, dass sich die Mitgliederstruktur der IG Metall immer mehr der Struktur der Beschäftigten in den Betrieben annähert, spricht dafür (Hofmann, 2017). Auch jüngste Erhebungen stellen neben einem weiteren Zuwachs bei weiblichen Mitgliedern ebenfalls überproportionale Anstiege bei Jugendlichen, Angestellten, Hochqualifizierten, Studierenden und Menschen mit Migrationshintergrund⁶ fest (Benner, 2017). Wobei das eine (Gender) und das andere (Blick auf die Vielfalt) sich auch hier gegenseitig beflügeln, denn gerade unter Angestellten und jüngeren Beschäftigten sind die weiblichen Mitgliederzuwächse überproportional hoch.

2. Herausforderungen und Ausblick

Vielfalt ist das Einfache, das schwer zu machen ist. Es erfordert immer wieder Aushandlungsprozesse, welche Schwerpunkte wo und wie in Politik und Strategie, Aktivitäten und besonders bei Kampagnen gesetzt werden. Dies gilt auch für innerorganisatorische personalpolitische Entscheidungen und Prozesse.

Auch in der IG Metall werden auf der Hinterbühne Vorstandsentscheidungen wie zum Beispiel die Frauenquote für Führungspositionen und Aufsichtsräte nicht nur wohlwollend aufgenommen oder deren Unterstützer auch schon mal als ‚Frauenerstehrer‘ gehänselt. Auch hier gibt es mehr oder weniger offen geäußerte Widerstände und Ängste vor der Teilung oder gar dem Verlust von Status und Macht sowie des gewohnten Umfelds ‚unter seinesgleichen‘, auch wenn diese aufgrund der besonderen demokratischen und sozialen Werteorientierung

6 Eine Mitgliederbefragung, die die IG Metall kürzlich gemeinsam mit dem Berliner Institut für Migrations- und Integrationsforschung (Humboldt Universität Berlin) durchgeführt hat, ergab, dass fast 500.000 Mitglieder und damit mehr als jedes fünfte Mitglied einen sogenannten Migrationshintergrund aufweist. Die IG Metall ist damit die größte Organisation in Deutschland, in der Menschen mit Migrationshintergrund ihre Interessen vertreten können (IG Metall, 2017).

der IG Metall wohl lange nicht so heftig ausfallen wie anderswo (Adsiz & Banos, 2015). Von ihrer Geschichte her ist die IG Metall von dem Einheits- und Geschlossenheitsdenken einer spezifisch männlichen Industriekultur geprägt. Hinzu kommt eine besonders hohe Belastungs- und Präsenzkultur, die sich auch bei anderen sozialen Organisationen und Berufen feststellen lässt.

Betrachtet man die verschiedenen Organisationsebenen, so lässt sich eine Ungleichzeitigkeit von Entwicklungen feststellen. Die Leitung der sieben IG Metall Bezirke ist nach wie vor in männlicher Hand. Allerdings ist die Zahl der sogenannten Bezirkssekretärinnen in den letzten Jahren stark gewachsen, und dies auch bei den sogenannten Tarifsekretären und damit im Kerngeschäft der IG Metall.

Auch wenn, wie geschildert, bei den Führungskräften in der Vorstandsverwaltung das Dreißig-Prozent-Ziel bereits mehr als erreicht ist, ist dies in den örtlichen Geschäftsstellen noch lange nicht der Fall. Auch wenn es hier im Zeitvergleich ebenfalls große Fortschritte gegeben hat und bei den Personalplanungsgesprächen zwischen Vorstand, Bezirken und Geschäftsstellen das Thema der Erhöhung der Frauenanteile durchaus eine Rolle spielt, ist es hier schwieriger, Frauen in eine Spitzenposition zu bringen als in der Vorstandsverwaltung.

Auf der Ebene der Geschäftsstellen wirken andere Mechanismen: Die Herkunft, ob jemand aus dem Betrieb ist oder nicht, spielt hier beispielsweise eine weitaus wichtigere Rolle als auf anderen Organisationsebenen. Im Gegensatz zu den Führungspositionen in der Vorstandsverwaltung handelt es sich bei den Führungspositionen vor Ort um Wahlfunktionen. Die örtlichen Strukturen sind durch Spitzen-Funktionäre in den Betrieben, Betriebsräte und Vertrauensleute, geprägt. Sie sind sozusagen ein Spiegelbild der Verhältnisse und damit auch der Geschlechterverhältnisse in den Betrieben, die nach wie vor stark männerdominiert sind.

Es ist zu erwarten, dass die beteiligungsorientierte Ausrichtung der IG Metall-Betriebspolitik, die mehr als bisher Beschäftigte in ihrer Vielfalt ansprechen will, auch entsprechende weitere Änderungen in den örtlichen Gremien nach sich ziehen wird. So ist beispielsweise der Anteil jüngerer Mitglieder sowie von Mitgliedern ohne deutschen Pass in den örtlichen Vorständen und Delegiertenversammlungen im Zuge der letzten Organisationswahlen erneut gestiegen, auch wenn es hier sicherlich noch Luft nach oben gibt.

Zum Thema Geschlechtergerechtigkeit hat der IG Metall Vorstand im Sommer 2016 eine neue qualitative Studie in Auftrag gegeben, die die Entwicklung bei Frauen in Führungspositionen in der IG Metall im Fokus hat. Mit dieser Studie soll sieben Jahre nach der ersten Studie und sechs Jahre nach Einführung der 30-Prozent-Zielquote untersucht werden, welches die Erfolgsfaktoren und welches nach wie vor hemmende Faktoren sind. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Organisationskultur und darauf, ob und was sich in den letzten Jahren verändert hat, gelegt und wo weiterer Handlungsbedarf besteht (IG Metall Vorstand, 2016).

3. Fazit

Geschlechtergerechtigkeit ist nach wie vor kein Selbstläufer. Deshalb ist es wichtig und gut, dass die IG Metall nach wie vor eine fixe Quote für Gremien und Organe sowie die Zielquote von dreißig Prozent für Führungspositionen auf dem Tapet hat. Quoten fungieren als wichtiger und nötiger „externer Schock“, der systemisch bedingte Mechanismen wie zum Beispiel die Auswahl unter Gleichen kräftig stört. Die Berliner Organisationswissenschaftlerin

Philine Erfurt Sandhu (2014) hat in ihrer Dissertation diesen Begriff geprägt. In ihrer Studie zeigt sie konkret auf, welche Kräfte unbewusst wirken und immer wieder zur Auswahl von selbstähnlichen Personen, von Männern und eines ganz spezifischen Typus von Männern für Führungspositionen führen. Weiter zeigt sie auf, wie dieses sich selbst reproduzierende System, auch wenn es im ersten Moment vorteilhaft erscheint, auf Dauer den Erfolg von Unternehmen und Organisationen bedroht: Eine Analyse, die durchaus auch für gewerkschaftliche Realitäten nützlich ist.

Neben den Quoten haben meiner Ansicht nach folgende Aspekte zu der durchaus als Erfolgsstory zu bezeichnenden Entwicklung in der IG Metall geführt:

Erstens: Eine starke Gerechtigkeitsorientierung, die der IG Metall als gewerkschaftlicher Organisation sozusagen inhärent ist;

Zweitens: die Einbindung des Themas Geschlechtergerechtigkeit in die strategischen Ziele inklusive Modernisierungs- und Veränderungsprozesse der IG Metall bis hin zum Thema Beteiligung;

Drittens: der damit verbundene Perspektivwechsel von der Defizitorientierung, von der Sicht auf Frauen oder anderer Gruppen als Problemgruppe, zur Ressourcenorientierung, oder um es salopp im Managerdeutsch zu sagen, der ‚Nutzenorientierung‘ („Was bringt’s?“);

Viertens: der Blick auf die Vielfalt von Frauen und Männern und die Öffnung für weitere Differenzklassifizierungen, ohne erneut in Zuschreibungen zu verfallen;

Fünftens: Kontinuierliche quantitative und qualitative Erhebungen und Reporting;

Sechstens: Definition von Zielen und weiteren positiven Maßnahmen;

Siebtens: Transparenz und klare Willenserklärung durch die Vorsitzenden, Personalleitung, Vorstand und Bezirke (Top-down-Ansatz).

Es braucht weiterhin das Wechselspiel zwischen Top-Down, also der klaren Ansage ‚von oben‘, und Bottom-Up, das heißt nach wie vor auch genderpolitischer Anstöße ‚von unten‘. Und es wird weiterhin ein sich gegenseitig befruchtendes Wechselspiel „Zwischen Zielgruppenarbeit und Mainstreaming“⁷ benötigen, von gezielten positiven Maßnahmen bis zur Inklusion des Themas in der IG Metall wie auch in ihrer Betriebs- und Tarifpolitik. Angesichts jüngster gesellschaftlicher Entwicklungen, konkret dem Anwachsen populistischer und auch das Engagement für Geschlechtergerechtigkeit diffamierender Bewegungen, erscheint mir das nötiger denn je.

7 Diese Formulierung ist dem Titel einer Rede von Christiane Benner, damals geschäftsführendes Vorstandsmitglied und unter anderen zuständig für die Bereiche Zielgruppenarbeit und Gleichstellung sowie heute Zweite Vorsitzende der IG Metall, auf der 20. Angestellten-Konferenz der IG Metall im April 2015 entnommen.

Literatur

- Adsiz, S., Banos, S. (2015). Vielfalt solidarisch gestalten. In: Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement, 8/2015. Abgerufen von <http://www.b-b-e.de>.
- Banos, S., Buchinger, B. (2010). *Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall. Eine empirische Befragung. Abschlussbericht*. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Organisation und Personal, Frankfurt am Main.
- Benner, C. (2017). *Statement Jahrespressekonferenz der IG Metall 2017*. Berlin, 25. Januar 2017. Abgerufen von <http://www.igmetall.de>.
- Stahlberg, D., Dickenberger, D., & Szillis, U., (2009). Geschlechterdiskriminierung. In: A. Beelmann, K. J. Jonas (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (S. 206–207). Wiesbaden: Springer VS.
- Erfurt Sandhu, P. (2014). *Selektionspfade im Topmanagement. Homogenisierungsprozesse in Organisationen*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hofmann, J. (2017). *Statement Jahrespressekonferenz der IG Metall 2017*. Berlin, 25. Januar 2017. Abgerufen von <http://www.igmetall.de>
- IG Metall (2015), *Tagesprotokoll 19. Oktober 2015. 23. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall*. Frankfurt am Main.
- IG Metall (2015). *Satzung*. Frankfurt am Main.
- IG Metall (2017). *IG Metall: Fast eine halbe Million Mitglieder haben Migrationshintergrund. Pressemitteilung Nr. 10/2017*. Abgerufen von <http://www.igmetall.de>
- IG Metall Vorstand (2003). *Frauen und Männer in der IG Metall. Erster Gender-Bericht der IG Metall*. Frankfurt am Main.
- IG Metall Vorstand (2016). *Personal- und Sozialbericht der IG Metall 2015*. Frankfurt a.M.
- Maier, J. & Roth, E. (2010): Frauenquote in Unternehmen: Ministerin setzt auf sanften Druck. *Frankfurter Rundschau*. Abgerufen von <http://www.fr-online.de>
- Ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2015). *Satzung*. Berlin.
- Wetzel, D. (2014). *Beteiligen und mitbestimmen – Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft*. Mitbestimmungs- und Beteiligungskongress der IG Metall. Mannheim 4. November 2014. Abgerufen von <http://www.igmetall.de>

Call for Papers

Solidarität in der Arbeitswelt – Gefährdungen und neue Potenziale

Gastherausgeber*in: Karina Becker, Ulrich Brinkmann, Stephan Voswinkel

Schwerpunktheft der **Industriellen Beziehungen**.

Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management

Ist „Solidarität“ ein veralteter Begriff, der einer individualisierten Gesellschaft fremd ist? Führen die Segmentierung von Belegschaften, divergierende Arbeitsbedingungen und diverse ungleichheitsrelevante Merkmale von Beschäftigten nach Geschlecht, ethnischem und kulturellem Hintergrund u.v.m. zu nur schwer vermittelbaren Interessen und Identitäten? Kann man sich industrielle Beziehungen und Kollektivakteure wie die Gewerkschaften in einer Weise vorstellen, die nicht mehr auf Bedingungen und Werte solidarischen Handelns basieren? Sind Interessenaggregationen, ist Widerstand möglich, ohne dass hierbei Solidar-Normen eine Rolle spielen? Führt die Fragmentierung von Beschäftigten, zu einer „exklusiven Solidarität“ (Dörre), bei der verschiedene Gruppen so agieren, dass sie – um ihre Vorteile zu wahren – andere davon ausschließen. Welche Rolle spielen hierbei betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungen? Oder allgemeiner gefragt: Was geschieht mit betrieblichen Machthandeln von abhängig Beschäftigten, wenn die „Kunst sich zu vereinigen“ (Tocqueville) in eine Krise gerät?

Vor dem Hintergrund solcher allgemeineren Fragestellungen laden die HerausgeberInnen zur Einsendung von Beiträgen ein, die sich mit der Praxis und dem Wert der „Solidarität“ beschäftigen. Es ist davon auszugehen, dass sich solidarisches Verhalten nicht nur dort findet, wo von „Solidarität“ gesprochen wird. Gerade weil in der neoliberalen Kultur „Solidarität“ nicht zum üblichen Wortschatz gehört, werden solidarische Normen und Praktiken vielleicht eher mit Begriffen wie „Kollegialität“ oder „Empathie“ zum Ausdruck gebracht. Analysen von Praktiken und Diskursen, die sich verwandter Begriffe bedienen, sind somit ebenfalls geeignet, Aufschluss über die Solidarität in der Gegenwart zu geben.

Gefragt wird also nach Beiträgen, die sich mit Fragen wie diesen auseinandersetzen:

- Welche Bedeutung kommt „Solidarität“ in einer Kultur und in Arbeitsbeziehungen zu, in denen Individualität, Autonomie, Selbstorganisation betont werden?
- Wie verhalten sich Werte wie „Autonomie“ und „Solidarität“ zueinander?
- Kann sich Solidarität (noch) auf gemeinsame soziale Lagen stützen oder handelt es sich um eine Praxis, in der individualisierte und fragmentierte Interessenlagen (nur noch) normativ überwunden werden?
- Wie werden anzustrebende individuelle Ansprüche und Rechte (auf Arbeitszeitreduzierungen, flexible Arbeitszeiten, Auszeiten, sinnvolle Arbeiten) in eine kollegial-solidarische Arbeitsverteilung und Interessenabstimmung vermittelt und welche Bedeutung kann der Interessenvertretung hierbei zukommen?
- Werden sich Vorstellungen und Praxis von Selbstsorge in einer kollektiven Weise entwickeln?

- Führen flexible und individuelle Arbeitszeitarangements und nonterritoriale Arbeitsplätze zu einem Verlust von Gesprächs- und gemeinsamen Erfahrungsräumen in den Belegschaften und gibt es Ansätze für neue Räume der kollektiven Verständigung?
- Gibt es Praktiken der Solidarisierung von „normal“ und/mit prekär Beschäftigten?
- Welche Rolle spielen Berufsgruppen (auf die etwa Durkheim seine Hoffnung legte) und ihre professionellen Normen bei der Entwicklung von Kollegialität und Solidarität?
- In welchem Verhältnis stehen Produktivitätspakte von Organisationen und Beschäftigten zu solidarischem Handeln über Betriebs-, Branchen- oder gar nationale Grenzen hinaus?
- Wirken Institutionen der Interessenvertretung als Organisatoren von Solidarität oder ersetzen sie diese durch eine Stellvertreterpolitik? Kann die Generierung von Solidarität etwa durch Formen des Organizing „professionalisiert“ werden?

Erwünscht sind also sowohl Beiträge, die sich mit den strukturellen Voraussetzungen, Grundlagen und Hemmnissen für Solidarität befassen, wie auch solche, die Praktiken der Solidarität in den Blick nehmen und solidarische „best-practice“-Beispiele aufzeigen. Willkommen sind auch Aufsätze, die den Wert der „Solidarität“ im Verhältnis zu anderen Werten wie „Autonomie“ diskutieren und Konzepte solidarischen Handelns in der Arbeitswelt erörtern.

Die eingereichten Manuskripte durchlaufen den üblichen, doppelt-blinden Begutachtungsprozess mit zwei Fachgutachter*innen.

Zeitplan

- 31.11.17 Abgabe der Abstracts (max. 10.000 Zeichen)
- 31.01.18 Mitteilung über die Annahme der Abstracts
- 30.4.18 Frist für die Einreichung der Full Papers
- 30.6.18 Rückmeldung anhand der Gutachten
- 30.8.18 Frist für die Überarbeitung
- 30.09.18 Abschluss der Nachbegutachtung
- Dez. 18 Erscheinen des Heftes

Ihre Abstracts schicken Sie bitte bis zum 31.11.2017 (mit der Betreffzeile „Abstract SP-Heft Solidarität“) an: indbez@budrich-journals.de.