



Judith Holland

Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik

Ein deutsch-französischer Vergleich



Nomos

Editorial

Die Geschlechterverhältnisse in modernen Gesellschaften sind in Bewegung geraten. Hieraus ergibt sich eine Vielzahl von Fragen, z.B. nach Erosionstendenzen und Beharrungskräften traditioneller Geschlechterungleichheiten und Genderregime sowie Neukonfigurationen und Widersprüchen. Die Schriftenreihe zielt darauf ab, theoretischen und empirischen Beiträgen zum Themenfeld Arbeit, Organisation und Geschlecht einen Raum zu geben und Befunde aktueller Forschungsprojekte, Tagungen und Qualifikationsarbeiten aus Soziologie, Psychologie, Wirtschaftswissenschaften und verwandten Disziplinen zur Diskussion zu stellen. Dabei werden sowohl deutsch- als auch englischsprachige Bände veröffentlicht.

Arbeit, Organisation und Geschlecht
in Wirtschaft und Gesellschaft

herausgegeben von

Prof. Dr. Maria Funder, Universität Marburg

Prof. Dr. Daniela Rastetter, Universität Hamburg

Prof. Dr. Sylvia M. Wilz, FernUniversität Hagen

Band 9

Judith Holland

Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik

Ein deutsch-französischer Vergleich



Nomos

Hans **Böckler** Stiftung

Die Dissertation und ihre Publikation wurden von der Hans-Böckler-Stiftung finanziell gefördert.

© Titelbild: Kathrin Schneider

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

Zugl.: Erlangen-Nürnberg, Univ., Diss., 2018
u.d.T.: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik im deutsch-französischen Vergleich.
Eine Typologie von Deutungsmustern

ISBN 978-3-8487-5605-6 (Print)
ISBN 978-3-8452-9780-4 (ePDF)

1. Auflage 2019

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2019. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Vorwort

Viele Menschen in meinem Umfeld haben die Durchführung des vorliegenden Promotionsprojekts unterstützt, denen ich an dieser Stelle herzlich danken möchte. Finanziell und ideell gefördert wurde ich durch die Hans-Böckler-Stiftung, deren Stipendium es überhaupt erst ermöglicht hat, das Forschungsprojekt umzusetzen. Mein weiterer Dank gilt den Gewerkschaftssekretärinnen und Gewerkschaftssekretären für die Bereitschaft, sich interviewen zu lassen, sowie für die Offenheit und Freundlichkeit während der Durchführung der Gespräche.

Ganz besonders möchte ich mich bei Prof. Dr. Ingrid Artus für die Betreuung meiner Dissertation bedanken. Schon während meines Studiums an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg hat sie mich für arbeits- und gewerkschaftssoziologische Fragestellungen begeistert. Sie war es, die mich zur Aufnahme des deutsch-französisch vergleichenden Forschungsprojekts ermutigt, mir während des gesamten Prozesses mit Rat und Tat zur Seite gestanden und in schwierigen Situationen viel Verständnis und Solidarität gezeigt hat. Für die konstruktive Kritik und die hilfreichen Ratschläge danke ich außerdem meinen Kolleginnen und Kollegen am Institut für Soziologie, insbesondere Prof. Dr. Jessica Pflüger und Jasmin Schreyer für die Korrekturarbeiten. Ebenfalls danke ich Prof. Dr. Annette Keilhauer für die Betreuung meiner Arbeit, die sie mit ihrer romanistischen und geschlechtertheoretischen Expertise bereichert hat.

Des Weiteren danke ich den Kolleginnen und Kollegen vom Büro für Gender und Diversity der FAU, die mir während der Fertigstellung der Dissertation viel Ermutigung und Verständnis entgegengebracht haben.

Ein ganz lieber Dank gilt schließlich meiner Familie, insbesondere meinen Eltern Maria und Alexander Holland sowie Andreas Hagen, die stets an mich geglaubt, mich in sämtlichen Lebenslagen unterstützt und mir die Kraft gegeben haben, dieses Projekt zu Ende zu bringen. Nicht minder wichtig war dabei, dass sie hin und wieder für die nötige Ablenkung gesorgt haben.

Erlangen, Januar 2018

Judith Holland

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	13
Übersichtenverzeichnis	15
Abkürzungsverzeichnis	17
Einleitung: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich	21
Zur Theorie des internationalen Vergleichs	23
Zentrale Begriffe international vergleichender Gewerkschaftsforschung	29
Die Typologie des Geschlechterwissens nach Angelika Wetterer	33
Forschungsleitende Thesen und Fragestellungen	39
Zum Aufbau der Arbeit	41
1 Die Geschichte der gewerkschaftlichen Interessenvertretung von Frauen in Deutschland und Frankreich	45
1.1 Dimensionen des historischen Vergleichs	45
1.2 Die historische Bedeutung von Geschlecht in der deutschen Gewerkschaftsgeschichte	48
1.2.1 Zur deutschen Gewerkschaftsgeschichte: Von den Sozialistengesetzen bis zur Sozialpartnerschaft	48
1.2.2 Die Frauenerwerbstätigkeit jenseits des männlichen Normalarbeitsverhältnisses	58
1.2.3 Gewerkschaftliche Geschlechterverhältnisse im Wandel: Von der Ablehnung über die Akzeptanz bis hin zu Frauen als neues Mitgliederreservoir	72
1.3 Die historische Bedeutung von Geschlecht in der französischen Gewerkschaftsgeschichte	88
1.3.1 Zur französischen Gewerkschaftsgeschichte: Anarcho-syndikalistische Tradition und Zentralstaat	88

1.3.2 Die Frauenerwerbstätigkeit und der Grundsatz der égalité	103
1.3.3 Gewerkschaftliche Geschlechterverhältnisse im Wandel: Zwischen Basismilitanz und republikanischem Universalismus	119
2 Begründung und Darstellung des Forschungsdesigns und der gewählten Methoden: Dokumentenanalyse gewerkschaftlicher Materialien und qualitative Interviews mit GewerkschaftsrepräsentantInnen	132
2.1 Arbeitsthesen, Erhebungsmethode und Forschungsdesign	132
2.2 Datenauswertung und -interpretation	145
3 Präsenz von Frauen in den Gewerkschaftsstrukturen der ver.di, IG BAU, IG Metall und der CGT, CFDT, CGT-FO sowie bei Solidaires	151
3.1 Weibliche Gewerkschaftsmitglieder	151
3.2 Weiblicher Organisationsgrad	157
3.3 Frauen- oder Geschlechterquoten	159
3.4 Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen	165
3.5 Gewerkschaftliche Frauenstrukturen	170
3.6 Zwischenfazit	179
4 Ergebnisse der Interpretation der qualitativen Interviews: Eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik	181
4.1 Frauenpolitisches Deutungsmuster	181
4.1.1 Fallbeschreibung: Die ver.di-Bezirksfrauensekretärin Veronika Carstens	181
4.1.1.1 Persönlicher und gewerkschaftlicher Werdegang	181
4.1.1.2 Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	185
4.1.1.3 Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	190
4.1.1.4 Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	196
4.1.1.5 Zwischenfazit	202
4.1.2 Fallübergreifende Deutungsmuster	204
4.1.2.1 Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	204

4.1.2.2	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	210
4.1.2.3	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	217
4.1.2.4	Fazit	225
4.2	Geschlechtertheoretisches Deutungsmuster	226
4.2.1	Fallbeschreibung: Die Frauensekretärin auf nationaler Ebene von Solidaires Sandrine Jourdain	226
4.2.1.1	Persönlicher und gewerkschaftlicher Werdegang	226
4.2.1.2	Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	230
4.2.1.3	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	235
4.2.1.4	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	241
4.2.1.5	Zwischenfazit	248
4.2.2	Fallübergreifende Deutungsmuster	249
4.2.2.1	Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	249
4.2.2.2	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	253
4.2.2.3	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	260
4.2.2.4	Fazit	266
4.3	Konservatives Deutungsmuster	268
4.3.1	Fallbeschreibung: Der Gewerkschaftssekretär im Reinigungsgewerbe auf Bezirksebene der IG BAU Bernhard Igel	268
4.3.1.1	Persönlicher und gewerkschaftlicher Werdegang	268
4.3.1.2	Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	271
4.3.1.3	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	276
4.3.1.4	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	280
4.3.1.5	Zwischenfazit	287
4.3.2	Fallübergreifende Deutungsmuster	289
4.3.2.1	Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	289

4.3.2.2	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	293
4.3.2.3	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	296
4.3.2.4	Fazit	303
4.4	Republikanisches Deutungsmuster	304
4.4.1	Fallbeschreibung: Die Frauensekretärin auf nationaler Ebene von FO Françoise Imbert	304
4.4.1.1	Persönlicher und gewerkschaftlicher Werdegang	304
4.4.1.2	Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	309
4.4.1.3	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	315
4.4.1.4	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	321
4.4.1.5	Zwischenfazit	327
4.4.2	Fallübergreifende Deutungsmuster	328
4.4.2.1	Deutung der sozialen Lage und der Interessen von Frauen	328
4.4.2.2	Situation von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen	333
4.4.2.3	Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft	337
4.4.2.4	Fazit	339
5	Resümee und Ausblick	340
	Literaturverzeichnis	353
	Anhang: Übersicht der Gewerkschaftsfunktionen der anonymisierten InterviewpartnerInnen	371

Abbildungsverzeichnis

Grafik 1: Mitglieder im Deutschen Gewerkschaftsbund 1950–2015	56
Grafik 2: Erwerbsquoten nach Geschlecht in Deutschland 1995–2015	69
Grafik 3: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in Deutschland 1985–2015	71
Grafik 4: Weibliche Mitglieder im Deutschen Gewerkschaftsbund 1950–2015	85
Grafik 5: Erwerbsquoten nach Geschlecht in Deutschland und Frankreich 1995–2015	116
Grafik 6: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in Deutschland und Frankreich 1985–2015	117

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Mitglieder im Deutschen Gewerkschaftsbund 1950–2015	55
Tabelle 2: Erwerbsquoten nach Geschlecht in Deutschland 1995–2015	69
Tabelle 3: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in Deutschland 1985–2015	71
Tabelle 4: Weibliche Mitglieder im Deutschen Gewerkschaftsbund 1950–2015	85
Tabelle 5: Erwerbsquoten nach Geschlecht in Deutschland und Frankreich 1995–2015	115
Tabelle 6: Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht in Deutschland und Frankreich 1985–2015	117
Tabelle 7: Beschäftigte im (Einzel-)Handel und Reinigungsgewerbe im Jahr 2015	135
Tabelle 8: Weibliche Gewerkschaftsmitglieder	153
Tabelle 9: Organisationsgrad	159

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1: Systematik der geführten Interviews	138
Übersicht 2: Frauen- oder Geschlechterquoten (Stand: 2015)	160
Übersicht 3: Frauen in gewerkschaftlichen Führungspositionen (Stand: Oktober 2015)	166
Übersicht 4: Frauenstrukturen der ‚ehrenamtlichen‘ Funktionärinnen (Stand: 2015)	171
Übersicht 5: Frauenstrukturen der ‚hauptamtlichen‘ Gewerkschaftssekretärinnen (Stand 2015)	175

Abkürzungsverzeichnis

ADAV	Allgemeiner Deutscher Arbeiterverein
ADF	Allgemeiner Deutscher Frauenverein
ADGB	Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AFL	American Federation of Labor
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
APE	allocation parentale d'éducation
ASU	allocation de salaire unique
AVAVG	Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BDF	Bund Deutscher Frauenvereine
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BRD	Bundesrepublik Deutschland
CAP	commission administrative paritaire
CCF	commission confédérale femmes
CDA	Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft
CDD	contrat à durée déterminée
CDU	Christlich Demokratische Union
CE	comité d'entreprise
CE	commission exécutive (confédérale)
CEF	commission exécutive fédérale
CES	Conseil économique et social
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGPF	Confédération générale du patronat français
CGT	Confédération générale du travail
(CGT-)FO	(Confédération générale du travail -) Force ouvrière
CGTU	Confédération générale du travail unitaire
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CLCA	complément de libre choix d'activité
CME	Coordinated market economies
CNDF	Collectif National pour les Droits des Femmes
CNFF	Conseil national des femmes françaises

Abkürzungsverzeichnis

CNPF	Conseil national du patronat français
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CPE	Contrat première embauche
CSEF	Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DDR	Deutsche Demokratische Republik
Destatis	Statistische Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DMV	Deutscher Metallarbeiterverband
DP	délégué(e)s du personnel
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
DS	délégué(e)s syndicaux, -ales
EHESS	École des Hautes Études en Sciences Sociales
ERA	Entgeltrahmenabkommen
ETUC	European Trade Union Confederation
ETUI	European Trade Union Institute for Research
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
FB	Fachbereich
FDGB	Freier Deutscher Gewerkschaftsbund
FDP	Freie Demokratische Partei
FEETS FO	Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services Force ouvrière
FEN	Fédération de l'éducation nationale
FEP	Fédération des entreprises de propreté
FNPD	Fédération Nationale des Ports et Docks CGT
CGT	
FSU	Fédération syndicale unitaire
G10	Groupe des 10
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GF	Gewerkschaftliche Frauenzeitung
GG	Grundgesetz
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GHK	Gewerkschaft Holz und Kunststoff
GLNF	Gewerkschaft Land, Nahrungsgüter und Forst
GTB	Gewerkschaft Textil-Bekleidung
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IAA	Internationale Arbeiterassoziation

ICW	International Council of Women
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG Bau-Holz	Industriegewerkschaft Bau-Holz
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden
IG Medien	Industriegewerkschaft Medien-Druck und Papier, Publizistik und Kunst
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organization
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
IVG	Interruption volontaire de grossesse
KPD	Kommunistische Partei Deutschlands
LEST	Laboratoire d'Économie et du Sociologie du Travail
LGBT	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender
MAGE	Marché du travail et genre
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MFPF	Mouvement français pour le planning familial
MLF	Mouvement de Libération des Femmes
MRP	Mouvement républicain populaire
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
OS	ouvriers/ouvrières spécialisé(e)s
PCF	Parti communiste français
PDP	Parti démocrate populaire
PFA	Prime de la fin d'année
POI	Parti ouvrier indépendant
PS	Parti socialiste
PSDF	Parti socialiste de France
PSF	Parti socialiste français
RSC	rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle
SAP	Sozialistische Arbeiterpartei
SDAP	Sozialdemokratische Arbeiterpartei
SDS	Sozialistischer Deutscher Studentenbund
SFIO	Section française de l'Internationale ouvrière
SMIC	salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	salaire minimum interprofessionnel garanti
Solidaires	Union syndicale Solidaires
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SSE	section syndicale d'entreprise

Abkürzungsverzeichnis

StGB	Strafgesetzbuch
SUD	Solidaires Unitaires Démocratiques
SUD-PTT	Solidaires Unitaires Démocratiques – Postes, Télégraphes et Télécommunications
UD	Union départementale
UDF	Union pour la démocratie française
UFCS	Union féminine civique et sociale
UFSF	Union française pour le suffrage des femmes
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
UNO	United Nations Organization
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URI	Union régionale interprofessionnelle (bei der CFDT)
USPD	Unabhängige Sozialdemokratische Partei Deutschlands
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WRV	Weimarer Reichsverfassung

Einleitung: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich

Es mag mit der eigenen subjektiven Wahrnehmung zusammenhängen, dass die intensive Auseinandersetzung mit einem Thema den Eindruck vermittelt, damit verbundene Fragestellungen seien auf einmal in aller Munde. Doch ohne Zweifel hat das Thema ‚Geschlechterpolitik‘ in den vergangenen Jahren Aufwind bekommen.¹ Hinter damit verwandten Schlagworten wie ‚Frauenpolitik‘, ‚Frauenförderung‘, ‚Gleichstellung‘, ‚Gleichberechtigung‘, ‚Geschlechtergerechtigkeit‘, ‚Genderpolitik‘, ‚gender mainstreaming‘, ‚gender equality‘, ‚Chancengleichheit‘ oder ‚diversity management‘, um nur eine Auswahl zu nennen, verbirgt sich eine schier unüberschaubare Vielfalt an affirmativen Konzepten, die manchmal in ihrer Zielsetzung auch fragwürdig erscheinen. Egal ob öffentliche Verwaltung, politische Parteien, Hochschulen, Unternehmen oder eben Gewerkschaften, kaum eine Organisation verfügt mittlerweile über keine entsprechende Strategie. Dabei bestehen berechtigte Zweifel, ob dies tatsächlich zum Abbau struktureller Geschlechterungleichheit beiträgt oder ob es sich vielmehr um eine „Gleichheitsrhetorik“ (Malli/Sackl-Sharif 2014; ähnlich: Funder/Sproll 2015) handelt.

Denn obwohl Mädchen mittlerweile bessere Schulabschlüsse vorweisen als Jungen (Gerhard 2008) und die Erwerbsquote von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten in allen westlichen Industrienationen gestiegen ist, sind Frauen überproportional häufig in Dienstleistungsberufen erwerbstätig und dabei oft von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen (zum Beispiel: Aulenbacher et al. 2007; Bouffartigue/Pendaries 1990; Dufour/Hege 2005; Klenner et al. 2011; Scheele 2013). Dies spiegelt sich beispielsweise im *gender wage gap*, in der schlechteren Bezahlung von sozialen Berufen, in der hohen Teilzeitquote von Frauen und der damit verbundenen mangelnden sozialen Absicherung wider. Dennoch oder gerade deswegen gab es in letzter Zeit wiederholt größere Arbeitskämpfe, beispielsweise in

1 Vielleicht auch deswegen, weil der Gegenwind von Seiten des Antifeminismus (Gesterkamp 2015) und des sogenannten ‚Anti-Genderismus‘ (Hark/Villa 2015) zugenommen hat, so dass es noch notwendiger erscheint, sich zu positionieren, um erreichte Verbesserungen im Geschlechterverhältnis nicht wieder zu verlieren.

den sehr feminisierten und prekarierten Bereichen des Einzelhandels und Reinigungsgewerbes.

Aus diesen Gründen bedarf die Beantwortung der Frage nach Sinn und Zweck geschlechterpolitischer Maßnahmen einer differenzierten Betrachtung von Fall zu Fall und beginnt schon damit, was Geschlechterpolitik überhaupt bedeutet beziehungsweise bedeuten kann. In der vorliegenden Untersuchung werden diesbezüglich die Gewerkschaften in den Fokus gerückt, die als Organisationen der Arbeiterbewegung in der Literatur als männerdominiert gelten und nicht unbedingt als Vorreiterinnen im langen Kampf um die Gleichberechtigung der Geschlechter. Sowohl in Deutschland als auch in Frankreich waren sie historisch und sind in ihrer Interessenvertretung zum Teil noch immer stark am industriell geprägten männlichen Alleinverdiener-Modell ausgerichtet und zählen meist weniger weibliche Mitglieder als männliche, vor allem in den entscheidenden Positionen, wie in hauptamtlichen Gremien und Tarifkommissionen (zum Beispiel: Colgan/Ledwith 2002; Contrepois 2006; Ledwith/Hansen 2013; Maruani 1979; Ranftl 2016). Obwohl sie sich gemäß ihrem Selbstverständnis in erster Linie am Klassenunterschied zwischen Arbeit und Kapital orientieren, werden sie immer wieder, auch aus den eigenen Reihen heraus, mit der Ungleichheit der Geschlechter konfrontiert. Da sie ihrem Legitimationsanspruch gemäß als Interessenvertretung *aller* Lohnabhängigen gelten, müssen sie sich immer wieder kritischen Nachfragen stellen, wie sie sich hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung positionieren und welche Maßnahmen sie diesbezüglich ergreifen. Somit hat sich auch innerhalb der Gewerkschaftsorganisationen die Geschlechterpolitik zunehmend institutionalisiert sowie professionalisiert.

Die vergleichende Analyse gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik bildet sowohl in der Geschlechter- als auch in der Gewerkschaftssoziologie immer noch eine Leerstelle (zum Beispiel: Bilge et al. 2006; Guillaume/Pochic 2013). Die Arbeit setzt an dieser Schnittstelle von Genderforschung und Soziologie der Industriellen Beziehungen an, indem sie die Präsenz von Frauen sowie Frauenstrukturen in deutschen und französischen Gewerkschaften vergleichend untersucht, vor allem aber fragt, was in verschiedenen Gewerkschaften überhaupt unter Frauen- und Gleichstellungspolitik verstanden wird. Für die Beantwortung dieser Frage wird sich dem Thema in dreifacher Weise genähert: Auf der historisch-gesellschaftlichen Ebene, auf der Ebene der Organisationen sowie aus der Perspektive der Organisationsmitglieder als Akteure auf der Handlungsebene. Dabei erweisen sich schon die Begrifflichkeiten im deutsch-französischen Vergleich als unterschiedlich. Während in deutschen Gewerkschaften von „Frauen- und

Gleichstellungspolitik“ (ver.di 2015: 39), „Gleichstellung von Frauen und Männern“ (IG Metall Vorstand 2016: 8) und „Verwirklichung der Geschlechterdemokratie und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern“ (IG BAU Bundesvorstand 2013: 1) die Rede ist, spricht man in französischen Gewerkschaften eher von der „*égalité femmes/hommes*“ (CGT 2007; Union syndicale Solidaires 2014: 153), der Gleichheit von Frauen und Männern, der „*mixité*“ (CFDT 2014: 3), der (Geschlechter-)Vielfalt, oder der „*égalité professionnelle*“ (FO 2015c; Union syndicale Solidaires 2014: 28), der beruflichen ‚Gleichheit‘. Durch die Bezeichnung von Geschlechterpolitik als ‚Gleichstellung‘ liegt der Schwerpunkt demnach in Deutschland eher auf ihrer Prozesshaftigkeit, auf der konkreten Verwirklichung eines ausstehenden Ziels, während man sich in Frankreich mit ‚Gleichheit‘ vielmehr auf einen (Ideal-)Zustand beruft. Unter den Begriff ‚Geschlechterpolitik‘ lassen sich diese verschiedenen Ausprägungen im deutsch-französischen Vergleich fassen.² Ob die gewerkschaftliche Interessenvertretung den ‚tatsächlichen‘ Interessen erwerbstätiger Frauen entspricht, müsste eigentlich durch die Befragung betroffener Frauen ‚an der Basis‘ beantwortet werden. Allerdings würde dies den Rahmen dieses komparativ empirischen Forschungsprojekts sprengen. Daher muss an dieser Stelle darauf verzichtet und darauf verwiesen werden, dass hierzu entsprechende Studien vorliegen (zum Beispiel: Bérout 2013; Frerichs et al. 1989; Meuret-Campfort 2010; 2013; Morgenroth 1996 sowie Cockburn 1996 für die europäische Ebene).

Zur Theorie des internationalen Vergleichs

Die immer stärkere internationale Vernetzung und der stets wachsende Austausch innerhalb des Wissenschaftsbetriebs über nationale Grenzen

2 Auf den legitimen Einwand, warum hinsichtlich der thematischen Ausrichtung der vorliegenden Arbeit von ‚Geschlechterpolitik‘ gesprochen wird, wenn in der Folge vor allem Frauen fokussiert werden, lässt sich erwidern, dass der Begriff ‚Geschlechterpolitik‘ als Oberbegriff dient, unter dem in Gewerkschaften meist auf Frauen fokussierte Gleichstellungspolitik verstanden wird. Außerdem entspräche die Bezeichnung als ‚Frauenpolitik‘ insofern einem Germanismus, als die einseitige Betonung eines Geschlechts in Frankreich als positive Diskriminierung aufgefasst wird, wie sich noch zeigen wird. Abgesehen davon wird in der vorliegenden Arbeit die Bezeichnung ‚Frauen‘- oder ‚Gleichstellungspolitik‘ synonym für ‚Geschlechterpolitik‘ verwendet, weil dies der im Deutschen (immer noch) gängigen Formulierung entspricht.

hinweg machen komparative Studien zunehmend unverzichtbar. Auch ihr erkenntnisbringender Gewinn ist in den Sozialwissenschaften immer wieder betont worden (zum Beispiel: Dupré et al. 2012; Durkheim 1895; Kaelble 1999). Zum einen können nicht nur WissenschaftlerInnen im Bereich der *Gender Studies*, sondern auch gewerkschaftliche GleichstellungspolitikerInnen und feministische AktivistInnen voneinander lernen. Zum anderen können die eigenen geschlechtertheoretischen Annahmen sowie Praxen der Geschlechterpolitik durch den Vergleich kritisch reflektiert werden.

Der Historiker Hartmut Kaelble unterscheidet innerhalb des historischen Vergleichs idealtypisch verschiedene Formen, wobei er vor allem auf die unterschiedliche Zielsetzung des generalisierenden und des individualisierenden Vergleichs hinweist. Während beim generalisierenden historischen Vergleich vor allem „allgemeine Regeln des menschlichen Zusammenlebens in allen Gesellschaften der Geschichte und der Gegenwart“ (Kaelble 1999: 26) ermittelt werden sollen, geht es beim individualisierenden historischen Vergleich darum, „Unterschieden zwischen Gesellschaften und deren Entwicklungswegen nachzugehen, weil sie geschichtsmächtiger als die allgemeinen Regeln menschlichen Zusammenlebens erscheinen“ (ebd.).³ Der historische Vergleich kann des Weiteren hinsichtlich der thematischen Breite (Gesamtvergleich oder Spezialvergleich), der geografischen Tragweite sowie der historischen Ursachenanalyse (allgemeines Erklärungsmodell oder Erklärung unterschiedlicher Entwicklungen) differenziert werden.

Innerhalb dieser skizzierten Typologie verschiedener Arten des historischen Vergleichs lässt sich der hier zugrunde gelegte Ansatz als *individualisierender und typisierender Spezialvergleich* verorten, der vor allem die Unterschiede herausstellen und typisieren möchte, was auf allen gesellschaftlichen Ebenen erfolgen kann (Kaelble 1999). Als *tertium comparationis* dient das spezifische Thema der gewerkschaftlichen Geschlechterpolitik in Deutschland und Frankreich, wobei dessen historisch-kultureller Kontext stets berücksichtigt werden muss.

3 Hinsichtlich dieser Unterscheidung betont Kaelble, dass es sich dabei um keinen „totalen Kontrast“ (Kaelble 1999: 27) handelt. Da in jedem Vergleich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede berücksichtigt werden müssen, unterscheiden sich generalisierender und individualisierender Vergleich vor allem dahingehend, ob der Fokus eher auf verallgemeinerbaren Entwicklungen oder auf deren Verschiedenheit gerichtet wird.

Mit Deutschland und Frankreich werden zwei relativ ähnliche Marktwirtschaften verglichen, die wegen ihrer geographischen Nachbarschaft in einer engen historischen, kulturellen und wissenschaftlichen Austauschbeziehung stehen. In komparativ-institutionellen Analysen, die in Abgrenzung zu neoklassischen Modellen die unterschiedliche institutionelle Einbettung von kapitalistischen Gesellschaften sowie deren pfadabhängige Entwicklungen betonen, werden beide Länder als „korporatistische Wohlfahrtsstaaten“ (Esping-Andersen 1998: 44) beziehungsweise als „coordinated market economies“ (CME) (Hall/Soskice 2001: 8) typologisiert.⁴ Auch ihre Systeme industrieller Beziehungen sind geprägt von vielen Gemeinsamkeiten aufgrund einer langen, teilweise verflochtenen Industrialisierungs- und Gewerkschaftsgeschichte, des Sozialstaatsprinzips und ihrer regulierenden Arbeitsmarktpolitik: Hier wie dort findet sich ein duales, wenngleich deutlich unterschiedlich konstruiertes, System aus Gewerkschaften und betrieblicher Interessenvertretung, innerhalb dessen Kollektivverhandlungen einen hohen Stellenwert einnehmen.

Zugleich aber charakterisiert Birgit Pfau-Effinger (Pfau-Effinger 2000; 2001) Deutschland und Frankreich bezüglich ihrer Kulturen der Frauenerwerbstätigkeit unterschiedlich (zum Beispiel auch: Achcar et al. 2005; Meulders/O'Dorchai 2004; Veil 2003; 2005b): Diese variieren nicht systematisch entsprechend Esping-Andersens Typologie der Wohlfahrtsregime, sondern liegen teilweise quer dazu.⁵ Auf der Grundlage sich wechselseitig bedingender geschlechterpolitischer und geschlechterkultureller Modelle hat Pfau-Effinger eine Klassifikation von Geschlechter-Arrangements und deren Entwicklungspfaden erstellt, in der sie für (West-)Deutschland das ‚Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe‘ diagnostiziert, während sie Frankreich das, hinsichtlich der Geschlechter egalitäre ‚Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung‘ zuweist.⁶ Obwohl der Einfluss der Europäischen Union auf nationale arbeitsmarkt- und familien-

4 Als (komplementäre) Institutionen werden in diesem Zusammenhang Routinen, Normen, Regeln, Gesetze, Regelsysteme und auch Organisationen, wie Verbände, Parteien oder Staatsapparate, verstanden, die miteinander kompatibel sind und sich wechselseitig bedingen, so dass sie die jeweiligen sozialen Systeme in sich stabilisieren (Hoffmann 2006: 84).

5 Einen Literaturüberblick zur *Gender-Regime*-Forschung, auch zu ihrer Entstehungsgeschichte in kritischer Abgrenzung zu Esping-Andersens Typologisierung von Wohlfahrtsstaaten, deren Konzept der Dekommodifizierung den Gender-Aspekt vernachlässigt, liefert Betzelt (2007).

6 Eine Kritik am geschlechtssensiblen Institutionalismus, der die Kategorie Geschlecht auf Frauen verengt, findet sich zum Beispiel bei Kulawik (2005).

politische Maßnahmen zunehmend zu Konvergenzen führt, scheint sich eine Angleichung der Geschlechter-Arrangements nicht abzuzeichnen (Achcar et al. 2005). Aufgrund des hohen Stellenwerts des Ideals der *égalité* im republikanischen Universalismus und der ausgeprägten (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit der Französinen könnte damit eine, hinsichtlich der Geschlechter stärker ausgeglichene Integration in Gewerkschaften verbunden sein.

Auch was die industriellen Beziehungen betrifft, betonen institutionalistische Theorien deren pfadabhängige Entwicklung – in kritischer Abgrenzung zu etwa modernisierungstheoretischen Ansätzen, die von einer wachsenden Angleichung der nationalen Systeme ausgehen. In diesem Zusammenhang wird Deutschland als sozialpartnerschaftliches Modell typisiert, während das französische System industrieller Beziehungen durch eine starke Konfliktorientierung sowie Polarisierung der Interessen von Kapital und Arbeit gekennzeichnet ist (Artus 2017). Es unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht vom deutschen, beispielsweise im häufigen Eingreifen des französischen Staats, in der früheren Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Frankreich, im Streikrecht und in der anders gelagerten Rolle der Gewerkschaften, die wiederum im Fragmentierungsgrad, ihren Organisationsstrukturen, ihrer Mitgliederzahl und -zusammensetzung, ihren ideologischen Prägungen und ihren Methoden der Interessendurchsetzung differieren.

So bietet das französische Institutionensystem mit der staatlich geförderten und damit stärkeren Stellung der Gewerkschaften im Betrieb und dem individuell verfassten Streikrecht gerade im hier fokussierten, weiblich dominierten prekären Dienstleistungsbereich einige Vorteile für die Mobilisierung und Interessenvertretung durch einzelne GewerkschaftsaktivistInnen (Artus 2007; 2008).⁷ Auf die Unterschiede zwischen deutschem und französischem System der industriellen Beziehungen weisen auch der Arbeits- und Organisationssoziologe Marc Maurice, der *Industrial Relations-*

7 In dieser Arbeit wird Wert auf die Verwendung einer gendersensiblen Sprache gelegt und daher im Deutschen das sogenannte Binnen-I, im Französischen das Binnen-(e) für die weibliche Form verwendet, um die Unsichtbarkeit von Frauen zumindest sprachlich nicht zu reproduzieren. Als Ausdruck der Kritik an einem auf zwei Geschlechter verengten sowie heteronormativen System wird mittlerweile im deutschen Sprachgebrauch immer öfter auf das sogenannte Gender-Sternchen * zugegriffen, das alle geschlechtlichen Identitäten und sexuellen Orientierungen repräsentieren soll. Dies wird explizit befürwortet, muss im vorliegenden Text aber leider unterbleiben, weil der Autorin für Frankreich (noch) keine adäquate Schreibweise bekannt ist.

Forscher François Sellier und der Arbeitsökonom Jean-Jacques Silvestre hin, die im Rahmen der im Jahr 1977 durch das *Laboratoire d'Économie et du Sociologie du Travail* (LEST) veröffentlichten Studie „La production de la hiérarchie dans l'entreprise“ [Die Herstellung von Hierarchie im Unternehmen; J.H.] die Struktur von Gehältern und Arbeitsplätzen in Frankreich und der BRD vergleichend untersucht haben. In kritischer Abgrenzung zu universalistischen und transnationalen Erklärungsansätzen, wie der neoklassischen Wirtschaftstheorie oder der vergleichenden Organisationsforschung, hat die Forschungsgruppe die Methode des *effet sociétal* erarbeitet. Hierbei wird das Unternehmen in seinem eigenen gesellschaftlichen Bezugssystem betrachtet und dem jeweiligen System eigene Rationalitätstypen und soziale Beziehungen betont. Unter Berücksichtigung historischer Entwicklungen geht dieser komparative Ansatz damit stärker auf Unterschiede als auf Ähnlichkeiten ein, so dass von vornherein als vergleichbar vorausgesetzte Kategorien (wie in diesem Fall die Lohn- und Gehaltsstruktur) sich als unvergleichbar herausstellen können. Da sich nationale Unterschiede nicht nur im Ausmaß, sondern vor allem in der Qualität zeigen, wird das untersuchte Phänomen als Ausdruck der Gesamtheit sozialer Beziehungen verstanden (Maurice et al. 1979).

Die vorliegende Untersuchung gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik schließt sich der Tradition komparativer Forschung in der Folge der *analyse sociétale* an, die beim internationalen Vergleich das Paradox berücksichtigt, Unvergleichbares miteinander zu vergleichen, die Kritik an universalisierenden Kategorisierungen ermöglicht und die Wechselwirkungen zwischen Makro- und Mikroebene einer Gesellschaft betont (Maurice 1991).

Gleichzeitig muss mögliche Kritik am Ansatz der *analyse sociétale* Beachtung finden, weil er die Bedeutung nationalstaatlicher Einheit überschätzt und die ‚Unvergleichbarkeit‘ übertreibt (Artus 2008; Labit/Thoemmes 2003):

„Sie [verlieren] aus dem Blick, dass sich Prozesse und Ergebnisse industrieller Beziehungen innerhalb desselben (nationalen) Institutionensystems (z.B. auf Branchenebene) deutlich unterscheiden und sich zugleich viele Praktiken im internationalen Vergleich über Ländergrenzen und Institutionenmodelle hinweg ähneln. [...] Sie [haben] zudem Schwierigkeiten bei der Erklärung institutioneller Dynamik“ (Artus 2013: 108).

Daher wird hinsichtlich des Verständnisses von gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik „als innerorganisatorische Aufgabe bei der Sicherung gleicher Partizipationsmöglichkeiten für Frauen und Männer und als eine

innerbetriebliche Aufgabenstellung im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklung“ (Derichs-Kunstmann 2012: 56) die Arbeitsthese aufgestellt, dass sich in diesem Zusammenhang durchaus länderspezifische Unterschiede feststellen lassen.

Doch jenseits des Blicks auf die quantitativen und formalen Voraussetzungen von Frauenpräsenz innerhalb der Organisationsstrukturen sowie entsprechender gleichstellungspolitischer Maßnahmen sagt dies noch wenig aus über die Bedeutung von Geschlechterpolitik für einzelne Organisationsmitglieder. Mit Hilfe qualitativer Interviews, die mit RepräsentantInnen deutscher und französischer Gewerkschaften geführt worden sind, die in den, von prekären Erwerbsbedingungen geprägten Bereichen des Einzelhandels sowie des Reinigungsgewerbes angesiedelt sind, wird die Frage, was gewerkschaftliche Geschlechterpolitik im internationalen Vergleich bedeutet, in einer offenen und explorativen Herangehensweise untersucht. Verbergen sich dahinter unterschiedliche Verständnisse oder ähnliche Konzepte? Werden überhaupt geschlechtsspezifische Ungleichheiten gesehen und wenn ja, wie werden die Interessen erwerbstätiger Frauen in Gewerkschaften konstruiert?

Denn trotz der höheren Vollzeitbeschäftigung von Frauen in Frankreich sind die grundlegenden Strukturen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in beiden Ländern parallel. Außerdem befindet sich die Frauenbewegung in ähnlicher Distanz sowohl zum Staat als auch zu den Gewerkschaften wie in Deutschland (Pfau-Effinger 2001). Abgesehen davon, wirkt sich die höhere gewerkschaftliche Militanz in Frankreich nicht automatisch positiv auf die Durchsetzungsfähigkeit von Interessen aus. Nicht zuletzt weil Impulse für Gleichstellungspolitik historisch immer wieder von der internationalen sowie europäischen Ebene ausgegangen sind,⁸ könnte dies mit einer zunehmenden Konvergenz nationaler Geschlechterpolitiken auch in ihrem Verständnis einhergehen (Achcar et al. 2005). Im Anschluss an die wissenssoziologische Typologie des Geschlechterwissens bei Angelika Wetterer (Wetterer 2008; 2009), bei der Geschlechterwissen im wechselseitigen Bezug mit seinem jeweiligen Handlungskontext steht,

8 So beziehen sich gleich mehrere Konventionen der *International Labour Organization* (ILO) sowie der Organisationen der Vereinten Nationen (UNO) auf die Gleichheit von Frauen und Männern, zum Beispiel die Konvention n°100 über die gleiche Entlohnung (1951), die Konvention n°111 zur Diskriminierung (1958) oder die UNO-Konvention zur Abschaffung jeglicher Diskriminierung von Frauen (1979). Auf der Ebene der Europäischen Union (EU) wird im Vertrag von Rom (1957) auf die Lohnungleichheit eingegangen und im Vertrag von Amsterdam (1997) auf die berufliche Gleichstellung (FO 2015c).

wird hier forschungsleitend von der These ausgegangen, dass die aus den Interviews rekonstruierbaren Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik über nationale Grenzen hinweg ganz ähnliche Argumentationszusammenhänge aufweisen. Unterschiede in den Einstellungen gegenüber Geschlechterpolitik, welche Forderungen mit ihr verbunden werden und wie sie praktisch umgesetzt werden kann, bewegen sich eher entlang von gewerkschaftlichen Organisationsgrenzen, hängen mit der jeweiligen Position innerhalb der organisationalen Strukturen zusammen oder variieren nach anderen soziogenetischen Merkmalen der Befragten. Insgesamt können durch die komparative Perspektive vermeintlich allgemeingültige Annahmen über Geschlechterpolitik überprüft werden. Im Rahmen eines historisch informierten Vergleichs lässt sich außerdem der eigene Horizont erweitern, durch den Blick über die eigenen Länder- und Organisationsgrenzen hinaus vermeintliche Selbstverständlichkeiten hinterfragen und im besten Fall voneinander lernen.

Zentrale Begriffe international vergleichender Gewerkschaftsforschung

In der *Industrial Relations*- und Gewerkschaftsforschung werden Industrielle Beziehungen allgemein als die „intermediäre [...] Sphäre zwischen Kapital und Arbeit“ (Müller-Jentsch 1997: 83) definiert. Walther Müller-Jentsch betont die Doppelfunktion, die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang einnehmen: Sie sind kollektive Widerstands- und Kampfinstrumente, gleichzeitig aber auch Mitproduzenten der industriellen Beziehungen. Bei ihm findet sich ein historischer Überblick über mögliche Definitionen von ‚Gewerkschaft‘, insbesondere über das Verständnis ihrer Funktionen (Müller-Jentsch 1997, ähnlich zum Beispiel: Esser 2014). Aufgrund ihrer Allgemeinheit gelten diese auch für französische Gewerkschaften: In ihrem 1894 veröffentlichten und 1895 ins Deutsche übersetzten grundlegenden Werk über die Geschichte des britischen *Trade Unionism* unterscheiden Beatrice und Sidney Webb (1858–1943, 1859–1947) die interne Funktion der *mutual insurance*, also der gegenseitigen Unterstützung, die sich historisch vor allem in den von Gewerkschaften verwalteten Hilfskassen zeigte, von den beiden externen gewerkschaftlichen Funktionen, der ökonomischen und der politischen. Nach außen betreiben Gewerkschaften *collective bargaining*, indem sie mit der Kapitaleite tarifpolitisch verhandeln, sowie *legal enactment*, da sie versuchen, auf die Gesetzgebung politisch einzuwirken.

Einer ähnlichen Zweiteilung zwischen ökonomischer Interessenvertretung nach außen und innergewerkschaftlicher Funktion, die früher in der Verwaltung von Hilfs-, Kranken- und Sterbekassen lag und heute vor allem in der Bereitstellung von Streikgeld, Rechtshilfe oder verschiedener Dienstleistungen besteht, begegnet man auch bei dem Wirtschafts- und Sozialtheoretiker Goetz Briefs. Obwohl Karl Marx (1818–1883) keinen einheitlichen Text zu Gewerkschaften verfasst hat, lässt sich aus dessen Werk ein ambivalentes Gewerkschaftsverständnis rekonstruieren, das sich auf einer anderen Ebene im Vergleich zu den Webbs sowie zu Briefs bewegt. Für ihn erfüllen Gewerkschaften eine systemimmanente, innerkapitalistische Funktion, insofern sie als ‚Preisfechter der Ware Arbeitskraft‘ auftreten, um die Konkurrenz unter ArbeiterInnen aufheben und die Lohnhöhe steigern zu können. Zugleich haben Gewerkschaften nach Marx eine systemtranszendierende, antikapitalistische Funktion, weil sie als ‚Organisationszentren der Arbeiterklasse‘ und als ‚Schulen für den Sozialismus‘ der Herausbildung von Klassenbewusstsein dienen.⁹ Als Synthese der genannten Definitionen lässt sich die dreifache Funktionsbestimmung von Franz Neumann vom Frankfurter Institut für Sozialforschung betrachten. Er sieht Gewerkschaften gemäß ihrer internen Funktion der gegenseitigen Hilfe als Genossenschaften an und differenziert in externer Hinsicht zwischen ihrer Markt- oder Kartellfunktion einerseits und ihrem Auftreten als politische Organisationen andererseits, die versuchen, Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung zu beeinflussen.

Gemäß Müller-Jentschs (1997) historischem Überblick werden Gewerkschaften in neueren Gewerkschaftstheorien seit dem Zweiten Weltkrieg vor allem als bürokratische Massenorganisationen, ‚befestigte Organisationen‘, ‚repräsentative Organisationen‘ oder wie von ihm selbst als ‚intermediäre Organisationen‘ (Müller-Jentsch 1982; 2009) angesehen.¹⁰ Dabei bleibt in aktuellen Definitionen von Gewerkschaften als „freiwillige Zusammenschlüsse abhängig Erwerbstätiger, um ihre kollektiven Interessen als Arbeitskräfte zu befördern“ (Trinczek 2017: 148) ihre dreifache Funktionsbestimmung erhalten: Sie betreiben politische Lobbyarbeit, schließen

9 Vor allem die *Bourses du travail*, die Arbeiterbörsen in Frankreich, wurden in ihrer Anfangszeit dieser Definition gerecht, weil sie neben der Arbeitsvermittlung die syndikalistische und sozialistische Ausbildung der ArbeiterInnen bezweckten.

10 Letztere definiert er als institutionalisierte Vermittlungsinstanzen, die zwischen ihren Mitgliedern und dem Staat beziehungsweise der Gesellschaft, zwischen den Interessen unterschiedlicher Sozialgruppen und zwischen verschiedenen Ebenen der Interessenrepräsentation auf der Makro-, Meso- und Mikroebene mediatisieren müssen.

Tarifverträge ab und unterstützen betriebliche Akteure durch gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Service-Leistungen, wie Beratung oder Rechtsschutz für ihre Mitglieder (Trinczek 2017).

Während die systemtranszendierende Funktion, die Marx Gewerkschaften noch beimisst, sich in aktuellen deutschen Gewerkschaftstheorien kaum noch wiederfindet, ist der klassenkämpferische, revolutionäre Duktus zumindest im Selbstverständnis vieler französischer Gewerkschaften durchaus noch präsent. Nicht nur deswegen bleibt für die Theorie international vergleichender Gewerkschaftsforschung das Klassifikationsschema des *Industrial Relations*-Forschers Richard Hyman zentral, das er in seinem 2001 erschienenen Werk „Understanding European trade unionism. Between market, class and society“ vorstellt. Das auch als ‚eternal triangle‘, als ‚ewiges Dreieck‘, bekannte Schema ermöglicht die idealtypische Einordnung von Gewerkschaftsmodellen, sowohl einheitlich in ihrer nationalen Verschiedenheit als auch als einzelne Organisationen, je nachdem, ob sie sich in erster Linie an der Dimension ‚Markt‘, ‚Klasse‘ oder ‚Gesellschaft‘ orientieren: Die *business unions* richten sich am Markt aus, insofern sie sich ausschließlich mit Fragen des Arbeitsmarkts befassen und für die parteipolitische Neutralität von Gewerkschaften eintreten. Es entspricht vor allem der angloamerikanischen Tradition, dass Gewerkschaften in erster Linie als ökonomische Akteure gesehen werden, deren wichtigster Zweck im Erhalt des wirtschaftlichen Wohlstands ihrer Mitglieder liegt, was durch das Instrument des *collective bargaining* erreicht werden soll.¹¹ Die *radical-oppositional unions* sehen sich als *schools of war* im Kampf zwischen Arbeit und Kapital, lehnen den Kapitalismus ab und wollen die kollektive Identität und Interessen der ArbeiterInnen fördern. Dass sich Gewerkschaften als ‚Schulen für den Klassenkampf‘ sehen, geht theoretisch auf Marx zurück, der postulierte, Gewerkschaften sollten nicht die Folgen, sondern die Ursa-

11 Aus verschiedenen Gründen (zum Beispiel: Arbeit ist keine Ware, sondern nach Marx eine fiktive Ware; jeder Markt ist in eine Struktur sozialer Beziehungen eingebettet) erweist sich das Modell des *business unionism* als widersprüchlich. Der Arbeitsmarkt kann nur dann von Gewerkschaften reguliert werden, wenn die gewerkschaftlichen Ziele und Handlungen das rein Ökonomische übersteigen. Es gibt keinen freien Markt, in dem Sinn, dass er unabhängig von sozialen und politischen Faktoren wäre. Das Prinzip des freien Marktes bedarf staatlich-politischer sowie moralischer Unterstützung und Förderung. Auch Gewerkschaften mit vorrangig ökonomischem Selbstverständnis nehmen auf den Staat Einfluss und müssen staatliche Regulierung einfordern.

chen des Kapitalismus bekämpfen.¹² Als *integrative unions* orientieren sich Gewerkschaften vor allem an der Gesellschaft, wenn sie sich für die ArbeiterInnen und für mehr soziale Gerechtigkeit einsetzen, ein evolutionäres Konzept der Reformen einer revolutionären Transformation vorziehen und somit innerhalb der gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen agieren (Hyman 2001: 1–65).

Wie im Abschnitt zur Gewerkschaftsgeschichte noch ausführlicher behandelt wird, lassen sich die untersuchten deutschen Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), im ‚ewigen Dreieck‘ nach Hyman hinsichtlich ihrer Vorläuferorganisationen vor allem zwischen den Polen ‚Gesellschaft‘ und ‚Klasse‘ verorten. Als ‚intermediäre Organisation‘ (Müller-Jentsch 1982) sind sie mittlerweile am weitesten vom Prinzip des Klassenkampfes abgewichen und bewegen sich nun eher zwischen ‚Gesellschaft‘ und ‚Markt‘. Aus eigener Sicht stehen sie durch die Nähe von DGB und Sozialdemokratischer Partei Deutschlands (SPD) dem Gesellschaftsprinzip wohl am nächsten, lassen dabei allerdings unberücksichtigt, dass sich die Sozialdemokratie insgesamt dem Marktprinzip immer mehr unterworfen hat. In Anbetracht der französischen Gewerkschaften zeigen sich die Grenzen des *eternal triangle* Hymans, da diese sich dort aufgrund ihrer komplexen Geschichte und hohen Zersplitterung nur schwer einordnen lassen. Die *Confédération général du travail* (CGT) beispielsweise wurde in ihrer Gründungszeit vom revolutionären Syndikalismus beeinflusst und stand dem ‚Klassen‘-Prinzip am nächsten. Die sich nach dem Ersten Weltkrieg von den *unitaires* abspaltenden *fédéré(e)s*, die sich bis 1936 in der CGT organisierten und sich so von der umbenannten *Confédération générale du travail unitaire* (CGTU) abgrenzten, orientierten sich hingegen eher am ‚Markt‘. Nach ihrer Wiedervereinigung kam es im Jahr 1947 zur erneuten Spaltung zwischen der CGT, die der Klassenorientierung treu blieb, und der *Confédération générale du travail – Force ouvrière* (CGT-FO), die sich dem ‚Markt‘-Prinzip unterwarf. Die *Confédération française démocratique du travail* (CFDT) spaltete sich im Jahr 1964 von der konfessionellen *Confédération française des travailleurs chrétiens* (CFTC) ab,

12 Auch wenn die Theorie des Klassenbegriffs einige Schwächen aufweist, lässt sich insgesamt sagen, dass die Gewerkschaften den Klassenbegriff brauchen, um sich als Vertretung der Arbeiterklasse positionieren zu können, aber dass sich ein gewerkschaftlich einheitliches Handeln im Sinne eines Klassenbewusstseins nicht existent erwiesen hat.

die dem Prinzip der sozialen Integration am nächsten stand, und orientierte sich in den 1960er Jahren selbst noch am stärksten am ‚Gesellschaftsprinzip‘; radikalisierte sich in den 1970er Jahren in Richtung ‚Klasse‘ und folgt seit den 1990er Jahren immer mehr der ‚Markt‘-Logik. Die autonomen Gewerkschaften *Solidaires Unitaires Démocratiques* (SUD), die sich seit 1998 im Gewerkschaftsbündnis *Union syndicale Solidaires* (Solidaires) zusammenschließen, begreifen sich seit jeher als klassenkämpferisch und wären nach Hyman der Orientierung *class struggle* zuzuordnen. Es wird deutlich, dass eine schematische Einordnung der Komplexität der unterschiedlichen Organisationen nicht gerecht werden kann. Dennoch bietet sie eine gewisse Orientierung, zumal auch gewerkschaftliche Geschlechterpolitiken nicht unabhängig vom jeweiligen gewerkschaftsideologischen Selbstverständnis untersucht werden können und sich so besser verstehen lassen.

Was die deutsche, französische wie auch die international vergleichende Gewerkschaftsforschung angeht, so verbindet diese seit ihrer Entstehung ein gewisser *male bias*, da sie größtenteils unberücksichtigt lassen, dass es sich bei Gewerkschaften meist um männlich dominierte Organisationen handelt. Auch heute noch sind beispielsweise in der einschlägigen deutschen Gewerkschaftsforschung Themen, wie der gewerkschaftliche Mitgliederverlust, die Verbetrieblichung der Industriellen Beziehungen und die *Union Revitalization* durch *Organizing*-Strategien, als Reaktion auf die allgemeine Krise der Gewerkschaften zentral (Trinczek 2017). Damit geht die Gewerkschaftsforschung, zumindest implizit, immer noch von der Norm des (männlichen) Normalarbeitsverhältnisses aus. Gerade in international vergleichender Perspektive erweist sich diese Norm als zu stark im Denken national einheitlicher Modelle verhaftet: Denn wenn die Analyse nicht auf der gesellschaftlichen Makroebene verbleibt, sondern diese im Wechselverhältnis zur Interaktionsebene begreift und statische Momentaufnahmen zugunsten eines prozesshaften Gesellschaftsverständnisses aufgegeben werden, zeigt sich, dass dieses sogenannte Normalarbeitsverhältnis noch nie für eine Gesellschaft in ihrer Gesamtheit prägend gewesen ist und schon gar nicht für weibliche Gesellschaftsmitglieder (Krais 2014).

Die Typologie des Geschlechterwissens nach Angelika Wetterer

Während der Forschungsstand zur Präsenz von Frauen in gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen im deutsch-französischen Vergleich mittlerweile relativ umfangreich ist, trifft dies für die vergleichende Untersuchung gewerkschaftlicher Geschlechterpolitiken nicht zu. Komparative Li-

teratur explizit zur Interessenvertretung durch deutsche und französische Gewerkschaften gibt es bisher nur sehr wenig, abgesehen von einer schon etwas älteren Studie zur gewerkschaftlichen Frauenarbeit (Lippe 1983). Gesine Fuchs' (2010) vergleichende Analyse konzentriert sich auf das Thema der Lohngleichheit und nimmt neben Gewerkschaften andere gleichstellungspolitische AkteurInnen in den Blick. Als qualitativ-empirisches Forschungsprojekt verortet sich die vorliegende Arbeit im verstehenden Paradigma und rekonstruiert verschiedene Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik. Auch aufgrund der explorativen Natur der Frage nach der Bedeutung gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik in deutschen und französischen Gewerkschaften schließt sie dabei auf theoretischer Ebene an das wissenssoziologische Konzept des Geschlechterwissens von Angelika Wetterer an.

Angelika Wetterer hat, aufbauend auf den DFG-Forschungsschwerpunkt „Professionalisierung, Organisation und Geschlecht“ sowie zweier Tagungen zu „Geschlechterwissen, Professionalisierung und soziale Praxis“, die in den Jahren 2006 und 2007 an der Universität Graz stattgefunden haben, im Jahr 2008 einen Sammelband zu „Geschlechterwissen und soziale Praxis“ herausgegeben. Ausgehend von der Diagnose einer „abwesenden Anwesenheit“ (Wetterer 2008: 8) des Wissensbegriffs in der Soziologie, weil bisher kaum jemand explizit nach dem Wissen von Gesellschaftsmitgliedern gefragt hat, verortet Wetterer ihren Ansatz in der verstehenden Soziologie sowie im interpretativen Paradigma. Den Begriff des ‚Geschlechterwissens‘ übernimmt sie von Irene Dölling (2003).¹³ Dieser zielt ab auf

„das rekonstruierende Verstehen einer vergeschlechtlichten sozialen Praxis, die durch das Geschlechterwissen der Akteur/innen ebenso ermöglicht wie begrenzt wird“ (Wetterer 2008: 9).

Im Anschluss an Pierre Bourdieu wird bei Dölling auch die individuell-biografische und feldspezifische Dimension des Geschlechterwissens in verschiedenen Handlungskontexten in die Analyse mit einbezogen (Wetterer 2008b). Anders als bei der Analyse der sozialen Praxis der Geschlechterunterscheidung, des *doing gender*, steht bei Dölling das diskursive Wissen

13 Dabei betont Wetterer, dass es bereits Vorläufer des Begriffs, beispielweise in den Theorien Harold Garfinkels, Suzanne Kesslers und Wendy McKennas, Carol Hagemann-Whites, Stefan Hirschauers sowie Erving Goffmans gegeben hat, die den selbstverständlichen Glauben an ein biologisch fundiertes System der Zweigeschlechtlichkeit als konstitutiv für die Praxis des *doing gender* ansehen. Sie selbst hat zunächst den Begriff des Differenzwissens im alltagsweltlichen Kontext formuliert (Wetterer 2008b).

in seinen *verschiedenen* Formen im Zentrum: Das „objektivierte, gesellschaftliche oder kollektive Geschlechterwissen“ (Wetterer 2008b: 30) als sozial geteiltes Wissen über die Geschlechterdifferenz sowie Heteronormativität und das „subjektive oder individuelle Geschlechterwissen“ (ebd.) als biografisch inkorporiertes Alltags- und Erfahrungswissen. Vor allem wird der feldspezifische Handlungskontext in die Analyse von Geschlechterwissen mit einbezogen, genauso wie das sogenannte Gegenwissen, das „Wissen über Wissen“ (Wetterer 2008b: 32), das durch kritische Reflexion das bestehende Geschlechterwissen hinterfragt und verändern kann.

Darauf aufbauend unterscheidet Wetterer in ihrer Typologie selbst drei Typen von Geschlechterwissen. Ihren Ausgangspunkt bildet die zentrale Beobachtung, dass durch die Institutionalisierung der Frauenbewegung sowohl in der Wissenschaft als Frauen- beziehungsweise Geschlechterforschung als auch in der Gesellschaft als Frauen- beziehungsweise Geschlechterpolitik seit den 1970er Jahren eine „Ausdifferenzierung unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen“ (Wetterer 2008a: 39) stattgefunden hat. Dadurch hat sich der Dialog zwischen den gesellschaftlichen, wissenschaftlichen und politischen (und damit auch gewerkschaftlichen) TrägerInnen dieses Wissens verkompliziert, während zu Beginn der Zweiten Frauenbewegung die Frauenforschung noch die theoretischen Grundlagen dafür lieferte, was FrauenpolitikerInnen in die Praxis umsetzen. Im Rahmen ihres wissenssoziologisch basierten Ansatzes geht Wetterer davon aus, dass sich Wissensformen idealtypisch voneinander abgrenzen lassen, je nachdem, welche Praxis sie ermöglichen, weil „Wissen und Handeln reflexiv aufeinander bezogen sind und sich wechselseitig konstituieren“ (Wetterer 2008a: 48), und auf welche Anerkennung sie aus sind. Als konkurrierende Wirklichkeitskonstruktionen hängen sie von den Anerkennungsregeln ihres jeweiligen Kontexts ab.

Die TrägerInnen des im Zuge der Professionalisierung der Gleichstellungspolitik entstandenen *Gender-ExpertInnenwissen*

„orientieren sich in aller Regel nicht an den Einsichten feministischer Theorie. Sie orientieren sich an ökonomischen Rationalitätskalkülen [...]. Und sie orientieren sich in Sachen Gender an der uns allen geläufigen ‘Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit’“ (Wetterer 2009: 51).

Das heißt, dass Gleichstellungspolitikern dazu neigen, die Unterschiede der Geschlechter zu betonen, auch wenn sie dadurch das binäre Geschlechterdenken durch Geschlechterstereotypisierungen reproduzieren. Eben dies wird ihnen von wissenschaftlicher Seite her oft vorgeworfen, nämlich durch die Hervorhebung der Geschlechterdifferenz diese ständig

aufzurufen und dadurch fortzuschreiben. Des Weiteren würde *gender mainstreaming* mittlerweile als Unternehmens- und Organisationsstrategie verstanden, die die ‚geschlechtsspezifischen Besonderheiten‘ möglichst effizienzsteigernd und gewinnbringend einsetzt (Wetterer 2008a). Dieser Kritik an einer vor allem ökonomisch motivierten Gleichstellungsarbeit hält Wetterer entgegen, dass die Gender-Expertise von der Anschlussfähigkeit für die Handlungsziele ihres sozialen Umfelds abhängig ist: WissensarbeiterInnen können sich zum einen nicht selbst als ExpertInnen ausweisen und sind zum anderen angewiesen auf die Anerkennung derjenigen, die innerhalb ihrer Organisation die Entscheidungen treffen. Es

„ist ein prinzipiell praxis- und anwendungsorientiertes Wissen, das eine vermittelnde Stellung zwischen Alltagswissen und wissenschaftlichem Wissen einnimmt; und da die Vermittlung dieses Expertenwissens für die Wissensarbeiter zum Beruf geworden ist, geht die prinzipielle Praxisorientierung ihrer Expertise Hand in Hand mit deren potenziellen Adressatenbezug“ (Wetterer 2008a: 52f.).

Das *wissenschaftliche Geschlechterwissen* ist demgegenüber in seiner Akteurskonstellation handlungsentlastet und hinsichtlich seiner Anerkennung symmetrisch(er), weil das, was als legitimes Wissen im Wissenschaftsbereich gilt, prinzipiell unter Gleichen ausgehandelt wird, und die Selbstverständigung darüber explizit erfolgt. Seit der konstruktivistischen Wende in der Wissenschaft sind sich GenderforscherInnen weitgehend darin einig, dass die Geschlechterunterscheidung sozial konstruiert ist und damit auch die Geschlechterungleichheit in der Gesellschaft. Allerdings sind diese

„grundlagentheoretischen Erkenntnisse der Geschlechterforschung und feministischen Theorie [...] in einer Weise unpraktisch und praxisuntauglich, die sich in kein Genderkompetenz-Training unvermittelt integrieren lässt. Das ist eine der folgenreichsten Konsequenzen, die mit der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Institutionen des Wissenschaftssystems verbunden war und ist“ (Wetterer 2009: 55).

Das *alltagsweltliche Geschlechterwissen*, auf das Gender-ExpertInnen und feministische TheoretikerInnen in alltäglichen Handlungszusammenhängen genauso zurückgreifen wie alle anderen Gesellschaftsmitglieder, umfasst schließlich

„neben diskursiven Wissens-elementen einen breiten Fundus fragloser Selbstverständlichkeiten und Handlungs-routinen, zu dem vorreflexiv gewordene implizite Wissensbestände ebenso gehören wie inkorporier-

te Formen eines praktischen Wissens oder Könnens“ (Wetterer 2009: 52).

Während es diskursiv wie selbstverständlich von der Idee der Gleichheit der Geschlechter ausgeht, bestehen in der Praxis Geschlechterunterschiede und -ungleichheiten fort, so dass diese Wissensform innere Widersprüchlichkeiten aufweist, gleichzeitig aber Handlungsfähigkeit gewährleistet. Paradoxerweise tun seine TrägerInnen gerade deswegen gut daran, „über die Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis lieber zu schweigen als zu reden“ (Wetterer 2009: 54).

Bei der Unterscheidung der Wissenstypen nach Wetterer handelt es sich um keine hierarchische, sondern um eine qualitative. Das wissenschaftliche Wissen etwa ist den anderen beiden Wissensformen keineswegs überlegen, sondern der jeweilige Typ des Geschlechterwissens hängt mit dem jeweiligen Handlungskontext beziehungsweise „unterschiedlichen Konstellationen sozialer Praxis“ (Wetterer 2009) zusammen, in die er eingebettet ist. Übertragen auf Gewerkschaften bedeutet dies, dass es auch dort kein einheitliches Wissen über die Bedeutung von Geschlechterpolitik geben kann. Verschiedene Formen des Geschlechterwissens gehen damit einher,

„welche fraglosen Selbstverständlichkeiten es jeweils sind, die Alltagswissen und Alltagshandeln, ExpertInnenwissen und ExpertInnenhandeln, wissenschaftliches Wissen und ‚doing science‘ zueinander in ein Verhältnis wechselseitiger Ermöglichung setzen“ (Wetterer 2009: 48).

Da innerhalb der deutschen und französischen Gewerkschaften nicht nur GleichstellungssekretärInnen, sondern auch andere InteressenvertreterInnen befragt werden, ist es aufgrund verschiedener Akteurskonstellationen und Relevanzsysteme (Wetterer 2008a) absehbar, dass sich unterschiedliche Deutungsmuster darauf abzeichnen werden, was gewerkschaftliche Geschlechterpolitik jeweils für sie bedeutet.

In ähnlicher Herangehensweise wie in der vorliegenden Studie hat Sabine Blaschke (2008a) nicht nur die Präsenz von Frauen und Frauenstrukturen in deutschen und österreichischen Gewerkschaften miteinander verglichen, sondern nachträglich im Rahmen einer Sekundäranalyse der Experteninterviews mit neun deutschen und 13 österreichischen Frauensekretärinnen auch deren Geschlechterwissen untersucht (Blaschke 2008b). Die Themen umfassen dabei die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen, die Repräsentation von Frauen im ehren- und hauptamtlichen Gewerkschaftsapparat und die Integration der Interessen von Frauen in die Gewerkschaftspolitik.

Als theoretischen Rahmen legt Blaschke ihrer Sekundäranalyse den Begriff des Geschlechterwissens von Dölling zu Grunde, den sie als „Wissen über Geschlechterunterschiede einschließlich der Begründungen für ihre Existenz und normative Vorstellungen über die Beziehungen zwischen den Geschlechtern“ (Blaschke 2008b: 265) definiert. Blaschke übernimmt auch Döllings Unterscheidung des Geschlechterwissens in Alltags- und Erfahrungswissen, Expertenwissen und popularisiertes Wissen, spezifiziert dabei allerdings, dass es ihr um das Expertenwissen in (Gewerkschafts-)Organisationen gehe und nicht, wie beim ursprünglichen Expertenwissen bei Dölling, um das von Institutionen, wie der Wissenschaft, hervorgebrachte Expertenwissen. Außerdem betont Blaschke, dass aufgrund der Methode der Experteninterviews, die sie inhaltsanalytisch auswertet, das explizite Wissen und nicht das implizite Wissen der Befragten im Vordergrund steht.

Ihre Ergebnisse sortiert sie nach einem von ihr entwickelten Kategorienschema und stellt die verschiedenen Experten-Aussagen zum Geschlechterwissen gemäß ihrer Häufigkeit in den Interviews vor: Hinsichtlich dessen, was als typisch weiblich beziehungsweise männlich gilt, sei die Mehrheit der weiblichen Gewerkschaftsmitglieder für die private Reproduktionsarbeit zuständig, was in den Gesprächen nicht weiter erklärt und auch als selbst gewählte Präferenz der Frauen dargestellt wird. Frauensekretärinnen würden oft auf traditionelle Geschlechterstereotype zurückgreifen, wie beispielsweise, dass Frauen weniger Selbstbewusstsein und Zielstrebigkeit im Vergleich zu Männern hätten. Vor allem deutsche Interviewpartnerinnen hätten von einer spezifisch weiblichen Kultur gesprochen, die nicht zu der traditionell männlichen Gewerkschaftskultur passt, so dass Frauen selten bereit seien, Funktionen innerhalb der Organisation zu übernehmen. Hinsichtlich der Wahrnehmung und Begründung von gesellschaftlichen Geschlechterungleichheiten würden die Frauensekretärinnen diese vor allem im Bereich der Erwerbsarbeit sehen, was Einkommen, Arbeitszeit und -segregation angeht. Erklärungen dafür finden sie in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich aber auch in anderen Formen der Diskriminierung von Frauen. Was die Gewerkschaft selbst betrifft, wissen die Expertinnen, dass Frauen in den haupt- und ehrenamtlichen Gremien und Positionen der Gewerkschaften häufig unterrepräsentiert sind, weil Frauen zum Beispiel die Doppelbelastung nicht mit einer haupt- oder ehrenamtlichen Tätigkeit vereinbaren könnten, die Funktionen nicht anstreben oder daran gehindert würden. Gemäß der Einschätzung der Befragten hätten Frauen frauenspezifische Interessen, die sich aus den Geschlechterungleichheiten im Erwerbsbereich ergeben. Darüber hi-