

Ingrid Artus, Jessica Pflüger<sup>1</sup>

## **Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks**

**Abstract:** Streiks sind ein vergleichsweise intensiv erforschtes soziales Phänomen. Allerdings ist die bisherige Streikforschung bis auf wenige Ausnahmen geschlechtsblind. Diese Forschungslücke überrascht, ist doch angesichts der Verlagerung sowohl von Beschäftigten als auch von Arbeitskonflikten in den (stark durch ‚Frauenarbeit‘ geprägten) Dienstleistungsbereich von einer Feminisierung des Streikgeschehens in der Bundesrepublik auszugehen. Welche quantitative und qualitative Bedeutung hat dieser Trend? Führt er zu Veränderungen in kollektiven Organisations-, Mobilisierungs- und Konfliktlogiken sowie interessenpolitischen Forderungen? Das sind offene Fragen, die der folgende Beitrag nicht abschließend beantworten kann. Er formuliert jedoch auf Basis einer Sekundäranalyse der (begrenzten) internationalen Literatur zum Thema erste Überlegungen für eine gendersensible Analyse von Streiks. Deutlich wird dabei, dass weitere Forschung von konstruktivistisch informierten, prozessorientierten und kontextspezifischen Analysen des vergeschlechtlichen Streikgeschehens profitieren könnte.

Der vorliegende Beitrag beruht auf einem Vortrag auf der Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie in Göttingen im Juni 2015. Die im Folgenden vorgestellten Überlegungen zu einer gendersensiblen Analyse von Streiks verstehen wir als ‚work in progress‘ und Einladung zur Diskussion. Dabei wird versucht, Erkenntnisse der Soziologie Industrieller Beziehungen und der Streikforschung mit Ansätzen der feministischen Theorie sowie der Genderforschung ‚zusammenzudenken‘. Als Ausgangspunkt wird zunächst die Forschungsthese einer Feminisierung von Arbeitskonflikten vorgestellt, welche der zentrale Anlass für die weiteren Ausführungen ist (1). Es folgt eine Sichtung des Forschungsstandes (2) zum Thema ‚Industrial Relations und Gender‘ (2.1) sowie ‚Streik und Gender‘ (2.2). Anschließend werden erste Ansatzpunkte für eine gendersensible Analyse von Arbeitskämpfen formuliert (3) und ein kurzer Ausblick gegeben (4).

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Ingrid Artus, Institut für Soziologie, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. E-Mail: [ingrid.artus@fau.de](mailto:ingrid.artus@fau.de). Prof. Dr. Jessica Pflüger, Sektion Sozialwissenschaftliche Methoden und Statistik, Fakultät für Sozialwissenschaft, Ruhr-Universität Bochum. Email: [jessica.pflueger@rub.de](mailto:jessica.pflueger@rub.de).

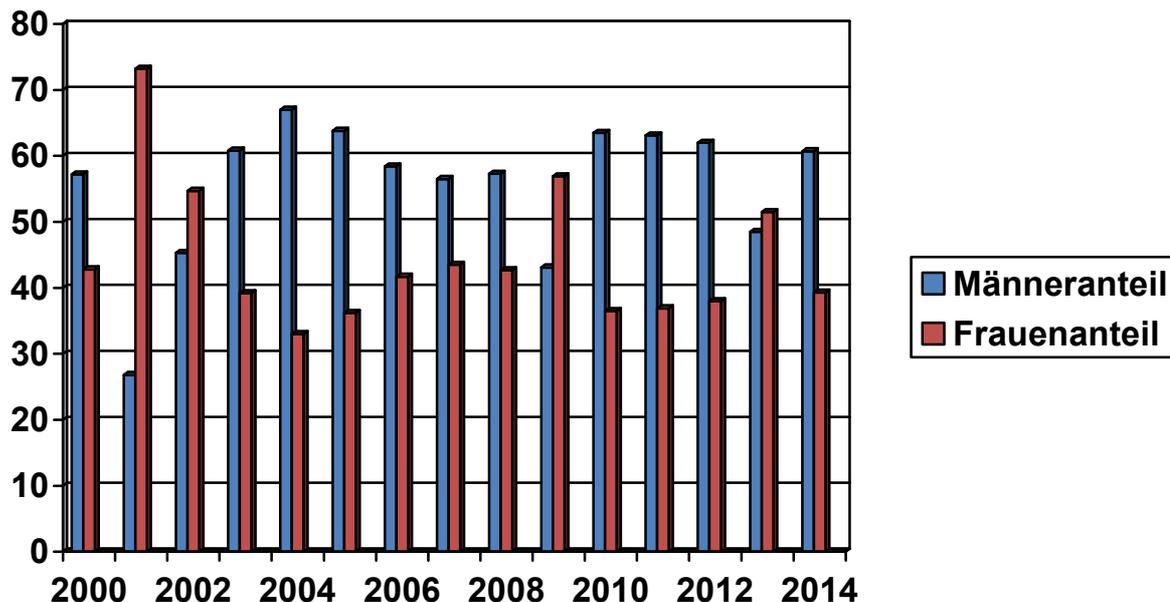
## 1 Die Forschungsthese: Zur Feminisierung von Streiks<sup>2</sup>

Der Trend zur Feminisierung von Erwerbsarbeit ist in Deutschland ungebrochen, wie kontinuierlich steigende Frauenerwerbsquoten belegen. Die Domäne weiblicher Erwerbsarbeit ist dabei der expandierende Dienstleistungsbereich. Zugleich wird auch seit längerem ein Trend zur Tertiärisierung von Arbeitskonflikten diagnostiziert (vgl. Renneberg 2005; Dribbusch 2013, 222). Es scheint, als müsste man nur ‚eins und eins zusammenzählen‘, um aus diesen beiden Trends die Diagnose oder zumindest die These einer Feminisierung von Arbeitskonflikten abzuleiten. Diese These wird zudem durch einige medial Aufsehen erregende Streiks in den letzten Jahren gestützt, in denen Frauen eine besonders wichtige und sichtbare Rolle spielten: An erster Stelle fallen einem/r da freilich die beiden sogenannten „Kita-Streiks“ im sozialen Erziehungsdienst ein (2009 und 2015); aber auch im stark weiblich geprägten Einzelhandel kam es im Jahr 2013 zu einem langwierigen Arbeitskampf. Im „Putzstreik 2009“ machten die Gebäudereinigerinnen mobil und auch auf die Geduld sowie Leidensbereitschaft der Krankenschwestern kann man sich neuerdings nicht mehr verlassen, wie der jüngste ‚Vollstreik‘ an der Charité in Berlin (wieder) gezeigt hat.

So einleuchtend die These einer Feminisierung von Arbeitskonflikten auf den ersten Blick scheint, so wenig lässt sie sich jedoch bislang mit statistischen Daten belegen. Hauptgrund ist das Fehlen geschlechtssensibler Daten in den ohnehin problematischen Streikstatistiken (vgl. van der Velden 2007) und das bislang mangelhafte Forschungsinteresse an diesem Thema. Obgleich branchenübergreifende, geschlechtsspezifische Streikstatistiken für die Bundesrepublik Deutschland fehlen, lassen sich als erster Versuch der Annäherung immerhin die Angaben der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di über StreikteilnehmerInnen nach Geschlecht im Zeitverlauf heranziehen (vgl. Abbildung 1):

---

<sup>2</sup> Unter Streik wird hier im Anschluss an Boll (2003, 478) „die befristete kollektive Arbeitsniederlegung von Arbeitnehmern zur Durchsetzung geforderter Arbeits- und Einkommensverhältnisse“ verstanden. Damit wird der Gegenstandsbereich auf vergleichsweise organisierte und voraussetzungsvolle Formen von Arbeitskonflikten beschränkt. Eine geschlechtsspezifische Analyse von dezentraleren und oft ‚schwächeren‘ Formen des Arbeitskampfes (z.B. Absentismus, Arbeit nach Vorschrift, Petitionen, Leistungsverweigerung, Verweigerung von Überstunden, Massenkündigung) wäre freilich ebenso interessant, da sie oft Ausdruck geringer Machtressourcen und erheblicher Probleme kollektiver Organisation sind, wie sie für Erwerbsarbeit in feminisierten Arbeitsmarktsegmenten typisch sind (siehe auch Briskin 2012). Dies kann jedoch im Rahmen dieses Aufsatzes nicht geleistet werden. Ebenso ausgeblendet bleibt die - berechnete - Frage, ob oder inwiefern der Streikbegriff erweitert werden sollte auf Bereiche jenseits der unmittelbaren Erwerbssphäre, wie etwa Paulus (2008) anhand von Haushaltsarbeitsstreiks, Gebärd- oder Sexstreiks anregt.



**Abbildung 1: StreikteilnehmerInnen im Bereich von Ver.di nach Geschlecht in % und im Zeitverlauf**

(Quelle: eigene Darstellung nach Dieckhoff (2013, 33); für die Jahre 2013/14 ergänzt von Dribbusch)

Abbildung 1 zeigt, dass – obgleich eine knappe Mehrheit der Mitglieder (51 %) bei Ver.di mittlerweile Frauen sind – mit Ausnahme der Jahre 2001 und 2002 sowie der Jahre 2009 und 2013 immer noch Männer das gewerkschaftliche Streikgeschehen dominieren. Während die Prozentangaben für die Jahre 2001 und 2002 aufgrund eines insgesamt geringen Streikvolumens nur mangelhaft aussagekräftig sind<sup>3</sup>, dürften die ‚Ausreißer‘ 2009 sowie 2013 auf die oben genannten „Frauenstreiks“ (im sozialen Erziehungsdienst, der Gebäudereinigung und im Einzelhandel) zurückzuführen sein. Die Abbildung belegt damit jedoch weniger einen neuen Trend zur Feminisierung von Streiks, sondern eher den Ausnahmecharakter von weiblich dominiertem Arbeitskampfgeschehen. Nicht nachweisbar ist aufgrund der obigen Daten, ob vielleicht in der „longue durée“ – etwa seit Beginn der 1960er Jahre – eventuell doch ein Trend zum Anstieg weiblicher Streikaktivitäten feststellbar ist. Um dies zu klären, bräuchte es langfristiger angelegte geschlechtssensible Streikdaten. Explizit zu warnen wäre aber wohl vor einer Lesart der obigen Abbildung, wonach die ‚Streikneigung‘ von Frauen geringer sei als die von Männern. Sehr viel wahrscheinlicher spiegeln sich in den Daten gewerkschaftlich definierte Strategien der Tarifpolitik wider, die in manchen – eher männlich dominierten – Tarifgebieten offenbar konfliktiver ausfallen als in weiblich dominierten Tarifsektoren. So kommentiert etwa auch Dieckhoff (2013, 33) die Abbildung mit den Worten: „Als Erklärung für unterschiedliche Geschlechterrelationen ist (...) eher die Sozialstruktur des Tarifgebietes anzunehmen als ein aus der Situation fragmentierter Beschäftigungsverhältnisse abzulei-

<sup>3</sup> Einschätzung nach mündlichen Angaben von H. Dribbusch (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)). Auch Dieckhoff (2013, 32) gibt an, dass „die Anzahl der in der Mitgliederstatistik erfassten Streikteilnehmer in den Jahren 2001 und 2004 jeweils sehr niedrige Werte – weniger als 5.000 Streikende – aufweist“.

tendes unterschiedliches Verhaltensmuster in Arbeitskampsituationen. Hinzu kommt, dass auch die Auswahl der in einen Arbeitskampf einbezogenen Betriebe und deren Sozialstruktur Einfluss auf die Geschlechterstruktur der an einem Arbeitskampf teilnehmenden ver.di-Mitglieder hat“.

Dennoch gibt die obige Abbildung Anlass zu fragen, ob es den scheinbar so ‚einleuchtenden‘ Trend einer Feminisierung von Arbeitskonflikten tatsächlich gibt. Lässt er sich statistisch belegen? Und wenn ja, was bedeutet ein solcher Trend für interessenpolitische Inhalte, Mobilisierungsstrategien, gewerkschaftliches Selbstverständnis und eventuell auch für die Entwicklung gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse? Eine solche Analyse muss freilich Gegenstand wesentlich umfangreicherer empirischer Studien sein und kann an dieser Stelle nicht geleistet werden. Als erster Schritt in Richtung einer empirischen Operationalisierung der Forschungsfrage nach einer ‚Feminisierung des Arbeitskampfes‘ soll im Folgenden zunächst der Forschungsstand zum Thema kritisch gesichtet werden.

## **2 Stand der Forschung**

### **2.1 Gender in der Industrial Relations-Forschung**

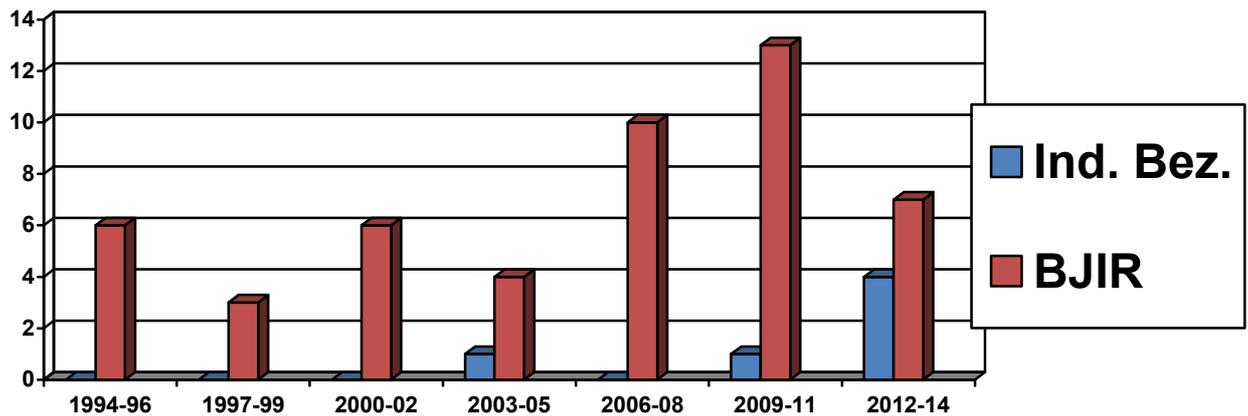
Unstrittig ist, dass es im Bereich der deutschsprachigen Arbeits- und Industriesoziologie mittlerweile eine entwickelte Diskussion zu genderpolitischen Fragestellungen gibt, die gleichwohl noch ausgeweitet und vertieft werden könnte (vgl. stellvertretend für viele Aulenbacher 2005; Jürgens 2006). Eine solche Integration genderrelevanter Fragestellungen gab es jedoch – so die These im Folgenden – in der deutschen Industrial Relations-Forschung bislang in wesentlich geringerem Maße<sup>4</sup>. Sie ist in weiten Teilen geschlechtsblind.

Bereits 1993 hatte 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“ (ebd., 325). Und Judy Wajcman (2000) 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“ (ebd., 183). Dabei sieht Wajcman die britischen Verhältnisse noch kritischer als die US-amerikanischen: Bei einem Vergleich von US-amerikanischen Industrial Relations-Journals mit dem prestigeträchtigen British Journal of Industrial Relations schneide letzteres deutlich schlechter ab, was die Behandlung von Genderfragen angehe. In dem britischen Journal seien ‚Gender-Themen‘ v.a. auf drei Bereiche konzentriert (equal pay, geschlechtsspezifische Diskriminierung im Weiterbildungsbereich sowie gewerkschaftliche Organisation) und das akademische Feld sei im Wesentlichen von Männern bevölkert (ebd., 184f.).

---

<sup>4</sup> Während die Arbeits- und Industriesoziologie als Subdisziplin der Soziologie verankert ist, gilt die Industrial Relations-Forschung hierzulande als multi-disziplinär, mit einer ausgeprägten soziologischen Prägung (vgl. Keller 1996, Frege 2007). Die beiden Forschungsfelder sind allerdings nicht ‚deckungsgleich‘, sondern durch unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte, theoretische Zugänge und methodische Vorgehensweisen gekennzeichnet.

Um den Stand der deutschen Industrial Relations-Forschung (IR-Forschung) hier im internationalen Vergleich zumindest grob einordnen zu können, haben wir<sup>5</sup> die deutsche Fachzeitschrift „Industrielle Beziehungen“ herangezogen.<sup>6</sup> Anhand der Titel dieser seit 1994 erscheinenden Zeitschrift haben wir zunächst die Zahl von Aufsätzen ermittelt, die in den letzten zwanzig Jahren zu ‚Gender-Themen‘ erschienen sind und sie mit der Zahl einschlägiger Aufsätze im British Journal of Industrial Relations verglichen:



**Abbildung 2: Zahl von Aufsätzen zu genderrelevanten Themen in den „Industriellen Beziehungen“ und im „British Journal of Industrial Relations“ (1994 – 2014)**

(Quelle: eigene Darstellung)

Die obige Abbildung zeigt deutlich, dass die von Wajcman für die britische IR-Forschung konstatierte Geschlechtsblindheit offenbar in noch deutlich eklatanterer Weise für die deutsche Industrial Relations-Forschung gilt. Während in der britischen Fachzeitschrift immerhin etwa fünfzig Aufsätze in zwanzig Jahren zu genderrelevanten Fragestellungen erschienen, sind es in den deutschen „Industriellen Beziehungen“ nur ganze sechs Beiträge<sup>7</sup>. Ein Großteil der Aufsätze in beiden Fachzeitschriften stammen entweder von weiblichen Wissenschaftlerinnen oder gemischtgeschlechtlichen AutorInnenteams (in Deutschland: alle; in Großbritannien ca. 90 %). Beiträge sowohl von Männern als auch über Männer fehlen. Wie auch bereits von Wajcman konstatiert, werden v.a. die Frage der gewerkschaftlichen Organisation von Frauen, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede und Aushandlungsprozesse zu verschiedenen genderrelevanten Fragestellungen auf betrieblicher Ebene diskutiert. Auch zu den Themen ‚prekäre Beschäftigung und Gender‘, Frauen in bestimm-

<sup>5</sup> Bei der Literaturrecherche zum Thema ‚Streik und Gender‘ haben Jasmin Schreyer und Kirsten Ulscht wesentlich mitgeholfen.

<sup>6</sup> Die Zeitschrift ‚Industrielle Beziehungen – Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management‘ kann als eines der wesentlichen Publikationsorgane in diesem Forschungsfeld gesehen werden. Dennoch ist uns durchaus bewusst, dass die Konzentration darauf wiederum ‚blinde Flecken‘ produziert (z.B. weil keine Monographien in der Analyse berücksichtigt werden). Als erste Annäherung halten wir dieses Vorgehen jedoch für vertretbar.

<sup>7</sup> Beide Zeitschriften erscheinen vierteljährlich; allerdings veröffentlicht das British Journal durchschnittlich deutlich mehr Texte pro Heft als die „Industriellen Beziehungen“, sodass die absolute Zahl von genderrelevanten Beiträgen streng genommen nur bedingt vergleichbar ist. Da Ingrid Artus seit Anfang 2010 Mit-Herausgeberin der „Industriellen Beziehungen“ ist, ist die Kritik im Text zudem zu einem guten Teil Selbstkritik.

ten Berufsbranchen (z.B. New Economy, sex work) sowie Frauen und Erwerbsarbeit in internationaler Perspektive findet sich der eine oder andere Beitrag. Nur ein einziger Text beschäftigt sich indes mit dem Thema ‚Streik und Gender‘ (vgl. Fougner/Kurtoglu 2011).

Insgesamt ist es daher sicherlich nicht übertrieben zu behaupten, dass die deutsche Industrial Relations-Forschung weitgehend geschlechtsblind ist. Dies gilt in dreierlei Hinsicht:

*Erstens* untersucht sie Gegenstandsbereiche, die im Wesentlichen männlich attribuiert sind, mit Konzepten, die speziell für diese Bereiche entwickelt wurden – oder in den Worten Forrests (1993, 325): „It is from studies of men, their work and their unions, that the discipline has taken its shape“. Diese Feststellung gilt bereits für die Abgrenzung des ‚Terrains‘ der Industrial Relations-Forschung, das auf den Bereich formalisierter Erwerbsarbeit beschränkt ist. Unbezahlte Arbeit wird gewöhnlich ebenso wenig betrachtet wie ehrenamtliche Arbeit oder informelle Beschäftigungsformen. Aber auch innerhalb des Bereichs formalisierter Erwerbsarbeit analysiert die IR-Forschung überproportional häufig und intensiv solche Sektoren, die stark männlich geprägt sind – etwa qualifizierte Facharbeit in industriellen Großbetrieben oder neuerdings die Arbeit von IT-Spezialisten. Das in solchen Sektoren (in Deutschland) etablierte duale Modell industrieller Beziehungen gilt daher auch als Norm und implizite oder sogar explizite Referenz aller IR-Analysen. Von diesem Modell abweichende, institutionell weniger regulierte industrielle Beziehungen – etwa die Verhältnisse in Betrieben ohne Betriebsrat, mit ‚anderen Vertretungsformen‘ (vgl. Hauser-Ditz et al. 2008) und/oder ohne Tarifbindung – werden, wenn überhaupt, als ‚Abweichung von der Norm‘ diskutiert, obwohl sie mittlerweile quantitativ überwiegen (vgl. Artus 2013). Und last but not least: Es wird durchgängig so getan, als seien die zentralen Institutionen industrieller Beziehungen geschlechtsneutral, was sie freilich nicht sind (vgl. hierzu auch Wajcman 2000). Das ‚Gesicht‘ von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Management, Betriebsräten, Aufsichtsräten oder auch dem staatlichen Gesetzgeber ist noch immer dominant männlich.

Da maskulinisierte Gegenstandsbereiche in der IR-Forschung gewöhnlich als ‚Norm‘ gelten, werden *zweitens* feminisierte Themen oder Sektoren (bestenfalls) als Sonder- oder Ausnahmefall betrachtet. Nach dem ‚add-on-Prinzip‘ werden sie – wenn überhaupt – ‚zusätzlich‘ thematisiert: Frauen sind – frei nach Simone de Beauvoir – noch immer ‚das andere Geschlecht‘, auch in der Industrial Relations-Forschung (vgl. Hansen 2003). So gibt es etwa umfangreiche Literatur zu ‚Frauenerwerbstätigkeit‘ – aber das Stichwort der ‚Männererwerbstätigkeit‘ sucht mensch vergeblich in einschlägigen IR-Handbüchern. Über die Problematik der ‚gewerkschaftlichen Organisation von Frauen‘ wird viel diskutiert, aber über die ‚gewerkschaftliche Organisation von Männern‘ schweigt die Forschung. Eine ähnliche Logik der Überbetonung von ‚Weiblichkeit‘ sowie des Verschweigens von ‚Männlichkeit‘ – und damit der Vergeschlechtlichung von Frauen, aber nicht von Männern – haben auch bereits Feldberg und Glenn (1979) herausgearbeitet: Während die Arbeitssoziologie bei der Analyse männlicher Erwerbsarbeit in der Regel die Beruflichkeit und arbeitsbezogenen Aspekte der Tätigkeit betont (‚job model of work‘), wird Frauenerwerbsarbeit e-

her im Hinblick auf persönliche Eigenschaften sowie familiäre Rollen analysiert (‚gender model of work‘). Forrest (1993) schlussfolgert daher: „As a discipline, industrial relations is deeply committed to a gendered construction of women and ‘women’s’ work. (...), men are assumed to be workers while women are not, industrial relations constructs men only as workers and never as men. Men acting as men are unknown in industrial relations“ (ebd., 330f.). Während also typisch weibliche ‚Besonderheiten‘ (fallweise) in der IR-Forschung als ‚Abweichung‘ diskutiert werden, bleibt Männlichkeit als vermeintlicher Normalfall unerwähnt.

*Drittens* gerät die Kategorie der Weiblichkeit oder des ‚Frau-Seins‘ allzu oft zur (vermeintlich) erklärenden Variable für ‚Abweichungen von der Norm‘. Sie ist damit einer verkürzten, naturalistischen und ahistorischen Sichtweise von Gender verpflichtet oder leistet einer solchen zumindest Vorschub. So wird etwa die Wahrscheinlichkeit der Existenz eines Betriebsrats kommentarlos und scheinbar evident auf den Anteil von Frauen an der Belegschaft zurückgeführt oder eine geringe Konfliktfähigkeit der Belegschaft durch den hohen Anteil von in Teilzeit beschäftigten Frauen ‚erklärt‘. Die Kategorie ‚Frau‘ wird damit essentialistisch vorausgesetzt statt (de)konstruktivistisch hinterfragt. Nur selten halten sich IR-Studien damit auf, historisch geformte, geschlechtsspezifische Muster von Arbeitsteilung zu analysieren oder kulturell verfestigte, hierarchische Geschlechterverhältnisse in den Blick zu nehmen. „What is missing from industrial relations as currently defined is an analysis of gender relations as power relations“ (Forrest 1993, 334). Die Herstellung geschlechtsspezifischer Unterschiede und die Mechanismen geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden kaum hinterfragt. Dieses Schweigen trägt dazu bei, die machtpolitischen Logiken der Herstellung männlicher Dominanz verborgen und damit mächtig und wirksam zu halten.

## 2.2 Streik und Gender

Es ist sicherlich nicht zufällig, dass wir ausgerechnet zum jetzigen Zeitpunkt das Thema ‚Streik und Gender‘ thematisieren. Im Zuge intensivierter Debatten um eine ‚Krise der Reproduktion‘ wächst gegenwärtig das Interesse an Arbeitskonflikten und Interessenhandeln im Bereich feminisierter Sorge- oder ‚Care‘-Arbeit. Der Forschungsstand ist jedoch – wie bereits die oben erfolgte Durchsicht durch die einschlägigen IR-Journals zeigte – bislang mager. Am ehesten findet man noch – meist ältere – Monographien einzelner ‚Frauenstreiks‘, die v.a. im Zuge des Aufbruchs der (damals noch so genannten) Frauenforschung in den 1970er und 1980er Jahren entstanden (vgl. Held 1979, Kuhlmeier 1979, Borzeix/Maruani 1982, Notz 1994) oder zumindest zeitlich in diesen Kontext einzuordnen sind (vgl. Braeg 2013, 2015). In der Streikforschung herrscht hingegen – wenn überhaupt – das oben dargestellte „add-on-Prinzip“ vor. Hierfür ist etwa der Grundlagentext von Boll (2003) zum Thema „Streik und Aussperrung“ im Sammelband von Schroeder und Weißels über „Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland“ ein anschauliches Beispiel:

Auf 23 Seiten diskutiert Boll zunächst „Definition und sozialstaatliche Bedeutung“ von Streiks und „deutsche Besonderheiten“ des Streikgeschehens; es wird ein Über-

blick über die bundesdeutsche Streikgeschichte, Streikstatistiken und die Entwicklung des Streikrechts gegeben sowie über „neue Konfliktlagen seit 1969“. Geschlecht als Faktor oder Analysekategorie taucht nicht auf – bis zum allerletzten Kapitel, das sich dann auf etwa 1,5 Seiten den „Frauen im Streik“ widmet – so als hätten sie an den vorne genannten Entwicklungen nur bedingt Anteil. Unterschieden werden sodann „Frauen als Streikende“ und „Frauen als Ehefrauen und Mitbetroffene ihrer streikenden (oder ausgesperrten) Männer“ (ebd., 500). Davon abgesehen, dass Männer zuvor an keiner Stelle als „Ehemänner“ diskutiert wurden, ist interessant, dass sich Boll in seiner Darstellung v.a. für die Rolle der Ehefrauen von streikenden Männern interessiert. Damit reiht er sich ein in eine Forschungstradition, die in einer Art Kavaliershaltung stets das große Verdienst der Ehefrauen für die Aufrechterhaltung der Moral streikender Bergarbeiter betont hat, aber weiblich geprägte Streiks oder auch Streikanführerinnen kaum im Gedächtnis bewahrte (vgl. etwa den Crimmitschauer Streik der Textilarbeiterinnen, der meist geschlechtsblind als „Streik der Textilarbeiter“ dargestellt wird oder der schwierige Versuch einer Biographie von Lucie Baud, „einer rebellischen und vergessenen Frau“, Anführerin eines Textilarbeiterinnenstreiks in Frankreich, vgl. Perrot 2012). Im Übrigen betont Boll zudem die besonders bewusstseinsfördernde Rolle von Streiks von und für Frauen, die sich angeblich „noch stärker als Männer (...) durch Arbeitskämpfe für die Gewerkschaftsmitgliedschaft gewinnen“ lassen (Boll 2003, 493). „Entdeckungen der eigenen Stärke, Widerstandskraft und des öffentlichen Wirkens ließen sich bei streikenden Frauen immer wieder beobachten“ (ebd., 501) (frau fragt sich, ob das bei Männern nicht der Fall ist?). Und schließlich wird noch konstatiert: „Frauenstreiks gelten als ausgesprochen solidarisch“, werden aber „von gewerkschaftlicher Seite oft schlechter unterstützt als Männerstreiks“ (ebd., 502).

Beschränkt sich die gendersensible Perspektive der Streiksoziologie also weitgehend auf Einzelbeispiele von sogenannten ‚Frauenstreiks‘ und ‚add-on‘-Kapitel, so findet mensch tiefgehendere Analysen tendenziell eher in der Geschichtswissenschaft, konkret in der women history oder auch herstory. International existieren sowohl umfang- wie detailreiche Monographien zum Thema ‚Frauen und Gewerkschaften‘ (vgl. für Deutschland z.B. Losseff-Tillmanns 1982; für Großbritannien Boston 1980, für die USA Milkman 1985, DeVault 2004), in denen auch das Thema ‚Streik und Gender‘ in vielfacher Form erwähnt wird. Dabei stehen erneut überwiegend konkrete ‚Frauenstreiks‘ im Zentrum. Diese historischen Einzelanalysen zielen darauf, die Kämpfe und (widersprüchlichen) Erfahrungen von Frauen sichtbar zu machen (z.B. bei Milkman). Komparative Analysen, d.h. vergleichende Analysen mehrerer Streiks, finden sich vergleichsweise selten; auch Ausführungen, die auf die Anwendung oder Weiterentwicklung theoretischer Überlegungen zielen, haben Seltenheitswert.

Zu nennen wäre hier jedoch etwa die Arbeit von Ileen DeVault (2006), in der 18 Streiks in den USA zwischen 1887 und 1903 auf ihre geschlechtsspezifischen Implikationen hin untersucht werden. DeVault kommt zu dem Ergebnis, dass die Anlässe für Streiks, die mehrheitlich von Frauen geführt werden, insgesamt defensiverer Natur sind als im Fall männlich geprägter Streiks (ebd., 446). So geht es z.B. häufig um

eine Abwehr von Lohnsenkungen oder von Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Die Frauen tun sich schwer damit, dass ihr Lohn als existentielle Notwendigkeit statt als ‚Zuverdienst‘ anerkannt wird. Zugleich kämpfen sie gegen überlange Arbeitszeiten – nicht selten mit dem Hinweis auf ihre familiären Pflichten. DeVault betont außerdem, dass die Unterstützung von ‚Frauenstreiks‘ durch die eher männlich geprägten Gewerkschaften ein „zweischneidiges Schwert“ sei. Diese solidarisieren sich im Regelfall ohnehin nur zögerlich. Sofern sie es tun, steigert dies zwar das Selbstvertrauen und damit die Konfliktfähigkeit der Frauen; zugleich steht für die Gewerkschaften jedoch meist die Anerkennung ihrer Organisationen im Vordergrund; die ursprünglichen Forderungen der Arbeiterinnen rücken nicht selten in den Hintergrund zugunsten männlich geprägter Interessenlagen (ebd., 454 ff.).

Bemerkenswert ist auch die bereits in den 1970er Jahren entstandene Analyse von Michelle Perrot (1974) zu den „grèves féminines“ (weibliche Streiks). Weit davon entfernt, diese zu mystifizieren, betont die grande dame der französischen Streikforschung, dass zwischen 1871 und 1890 zwar die weibliche Erwerbstätigkeit (v.a. in der Textilindustrie) stark angestiegen sei, die Streikbeteiligung von Frauen sei jedoch nur unterdurchschnittlich gewachsen. Reine ‚Frauenstreiks‘ seien relativ selten und bezüglich Dauer sowie Teilnehmerinnenzahl eher beschränkt. Auffallend sei zudem ihr geringer Organisationsgrad. Die Arbeitskonflikte hätten meist einen spontanen und defensiven Charakter: „Elles protestent plus qu’elles ne revendiquent“ („sie protestieren eher, als dass sie Forderungen stellen“), der Ton bleibe moderat, „Plus qu’elles ne récriminent, les femmes se plaignent“ („die Frauen beklagen sich eher, als dass sie anklagen“) (ebd., 123). Nicht immer zeigten sich die Frauen zudem untereinander dauerhaft solidarisch. Die Absenz gewerkschaftlicher Organisation und die besonders ausgeprägte Weigerung des Patronats, mit den – leicht ersetzbaren – Frauen zu diskutieren, gestalte Verhandlungen schwierig. Die Frauen werden häufig nicht ernst genommen mit ihren Forderungen. Sie werden stigmatisiert, indem ihnen mangelnde Sittsamkeit, Leichtsinn, Übermut oder gar Verrücktheit unterstellt wird. Sie gelten als ‚verführt‘ von männlichen Militanten – und tatsächlich wählen viele streikende Frauen (laut Perrot in ca. 90 % der Fälle) Männer als Anführer und Sprecher. Weibliche Streikführerinnen finden sich in den historischen Dokumenten hingegen selten, sie bleiben unerwähnt, werden oft verschwiegen. Sofern sie bekannt sind, kommen sie häufig aus einschlägigem familiären Milieu, d.h. ihre Väter oder Ehemänner sind ebenfalls in der Arbeiterbewegung aktiv. Interessant ist, dass Perrot auch eine Art ‚weibliche Streikkultur‘ skizziert, die sich durch besonders vielfältige, kreative, oft auch festliche, aber meist eher moderate, wenig militante Aktionsformen auszeichne. Die Existenz ‚typisch weiblicher‘ Forderungen negiert sie hingegen – sieht Frau von solchen ab, die gegen extreme Überausbeutung gerichtet sind, wie sie für die zeitgenössische Frauenarbeit typisch waren. Während Perrot somit die Relevanz der „grèves féminines“ eher skeptisch einschätzt, sind gemischtgeschlechtliche Arbeitskämpfe ihrer Ansicht nach von größerer Bedeutung. Diese zeichneten sich durch eine besonders starke Konfliktneigung und Mobilisierung aus. Interessant ist zudem, dass sie das Verhältnis von Männern und Frauen im Zuge von Arbeitskämpfen nicht pauschalisiert oder gar essentialisiert, sondern vom typischen Kooperati-

onsverhältnis in den jeweiligen Branchen bzw. Betrieben beeinflusst sieht und auch regionale Komponenten (z.B. religiöse Einflüsse) geltend macht. Ähnlich wie DeVault betont sie jedoch die problematische Integration von Frauen in die – gerade in Frankreich unter dem Einfluss des Proudhonismus – stark männlich geprägte Gewerkschaftsbewegung.

Freilich können die Erkenntnisse der oben genannten Studien nicht 1:1 auf die heutige Situation übertragen werden, denn die Strukturen weiblicher Erwerbsarbeit haben sich massiv verändert und die gesellschaftliche Konstruktion von Weiblichkeit hier und heute ist sowohl historisch als auch kulturell different. Dennoch verweisen unseres Erachtens die oben zitierten ‚verstreuten Fundstücke‘ zum Thema ‚Streik und Gender‘ auf Dimensionen und Einflussfaktoren, die auch heute noch für eine geschlechtssensible Analyse von Streiks von Bedeutung sind.

### **3 Ansatzpunkte für eine gendersensible Analyse von Streiks**

Im Folgenden möchten wir sechs Thesen vorstellen, die – in manchmal etwas zugespitzter Weise – formulieren, welche Aspekte im Zuge einer geschlechtersensiblen Perspektive auf Streiks sinnvoll sein können bzw. notwendig erscheinen. Diese konzeptionellen Überlegungen beruhen im Wesentlichen auf der eben skizzierten (qualitativ und quantitativ begrenzten) Literatur zum Thema ‚Streik und Gender‘. Wir verstehen sie daher als Denkanstöße, die diskutiert, erweitert und empirisch gefüllt werden müssten.

Wie wir gesehen haben, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Industrial Relations-Forschung hierzulande geschlechtsblind ist. Wenn ‚Gender‘ thematisiert wird, dann in der Regel mit einem Fokus auf Frauen, wobei Männer die (unhinterfragte) Norm und Frauen ‚anders‘ sind. Frauenerwerbstätigkeit und spezifische Frauenstreiks zu fokussieren mag deskriptiv fruchtbar sein. Gleichwohl verstärkt eine solche Perspektive dichotome Sichtweisen auf Geschlechter und vernachlässigt, dass ‚Gender‘ ein omnirelevanter sozialer Prozess ist (und keine biologische Kategorie, ‚sex‘) (vgl. z.B. Marx Ferree und Hess 1987). Dies entspricht auch nicht dem Stand der Geschlechterforschung, die seit vielen Jahren darauf hinweist, dass die gegenderte Strukturiertheit der sozialen Welt nur durch Einbeziehung beider Geschlechter zu verstehen ist (z.B. Gildemeister und Wetterer 1992).

Mit Blick auf die Analyse von Arbeitskämpfen bedeutet dies – und das ist unsere *erste* These –, dass eine gendersensible Perspektive auf Streiks nicht Frauen oder Männer in den Blick nehmen sollte, sondern Frauen und Männer – und deren Verhältnis. Dem entsprechend steht im Vordergrund einer solchen Perspektive weniger die Frage nach Differenzen im Streikgeschehen zwischen Frauen und Männern, sondern vielmehr ein Verständnis der Konstruktion dieser Differenzen. Dies bedeutet eine Abkehr von sogenannten ‚add-on‘-Perspektiven, die gleichsam nachträglich ‚Frauenbelange‘ thematisieren, hin zu einer systematischen Analyse von Geschlechterverhältnissen und deren Implikationen für das Streikgeschehen. Mit einer solchen Lesart, die Geschlecht als ‚Strukturkategorie‘ bzw. als ‚Institution‘ ernst nimmt (Becker-Schmidt/Knapp 2000; Lorber 1994; vgl. Aulenbacher 2008), existieren dem-

nach, provokant formuliert, keine ‚Frauenstreiks‘; Streikgeschehen ist immer durch gesellschaftlich geprägte Geschlechterkonstruktionen bestimmt.<sup>8</sup>

Dies bringt – so die *zweite* These – die Notwendigkeit mit sich, Streiks als Prozessgeschehen zu analysieren, in dem gegenderte Zuschreibungen konstruiert, ausgehandelt und ggf. verändert werden. Im Zentrum steht demnach die Frage, auf welche Art und Weise Streiks vergeschlechtlicht sind sowie durch welche Prozesse und Mechanismen sie vergeschlechtlicht werden.

Empirisch gibt es hierfür unterschiedlichste Beispiele: die schon erwähnte Studie von DeVault (2004) vergleicht eine Reihe von Streikaktionen in den Vereinigten Staaten zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Mit Blick auf dieses Sample kann die Autorin nicht nur zeigen, dass die Streikforderungen von Frauen ‚defensiver‘ waren als die der männlichen Kollegen. Ihre Studie gibt auch interessante Hinweise darauf, wie ‚cooperation with male co-workers changed those demands‘ (ebd., 441). Sie zeigt anhand verschiedener Beispiele, wie von Frauen formulierte Forderungen im Streikverlauf durch ‚Männerinteressen‘ überlagert wurden (ebd., 457-459). Daher erscheint es sinnvoll, diesen prozesshaften oder auch ‚interaktiven‘ Charakter von Streiks bzw. kollektiven Aktionen zu berücksichtigen, wenn eine gendersensible Perspektive angestrebt wird.

Es ist jedoch nicht hinreichend, Streiks gleichsam als ‚isolierte Ereignisse‘ zu betrachten; Streikgeschehen hängt immer von politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen ab. Die ausschließliche Konzentration von IR-Analysen generell sowie auch von Streikanalysen allein auf die Domäne formalisierter Erwerbsarbeit wird einem umfassenden Verständnis von Gesellschaft als Produktions- und Reproduktionszusammenhang nicht gerecht. Weiterhin müssen auch die hierarchisch konstruierten gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse sowie Genderideologien beteiligter Akteure (z.B. Gewerkschaften, Unternehmer, Medien) systematisch berücksichtigt werden. Es gilt, die vergeschlechtlichten Dynamiken von Streiks kontextsensibel zu analysieren. Unsere folgenden Thesen thematisieren diese Zusammenhänge und Wechselwirkungen:

So meinen wir – *drittens* – dass für eine gendersensible Analyse von Streiks beachtet werden müsste, wie sich geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und Segmentierung des Arbeitsmarktes in Arbeitskonflikten widerspiegelt. Welchen Einfluss haben (sozialstaatlich geprägte) Geschlechterarrangements auf Arbeitskonflikte? Inwieweit begünstigen oder behindern vergeschlechtlichte Formen der Arbeitsteilung und – damit zusammenhängend – segmentierte Arbeitsmärkte das Arbeitskampfgeschehen?

Naheliegender ist, dass die Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit), die Frauen und Männer typischerweise verrichten (oder nicht), Folgen für Streikaktivität und -geschehen haben. Einige Beispiele können dies erhellen: Vermutet werden kann z.B., dass sich die in Deutschland, aber auch anderenorts, typische

---

<sup>8</sup> Wenn im Rahmen dieses Textes dennoch v.a. Beispiele zum Thema ‚Frauen und Streik‘ und weniger zum Thema ‚Männer und Streik‘ präsent sind, so reflektiert dies die zu Grunde liegende Literatur und den aktuellen Forschungsstand sowie ein weiteres Mal dessen Forschungslücken.

geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf die Zeit- und Energieressourcen auswirkt, die Frauen und Männern zur Verfügung stehen, um sich gewerkschaftlich zu organisieren sowie eigene Interessen durchzusetzen. Frauen unterliegen häufig einer ‚Dreifachbelastung‘ (Produktionsarbeit, Haus-/Familienarbeit, politische Organisationsarbeit), von der angenommen werden kann, dass sie einen Einfluss auf Streikhäufigkeit und Streikformen hat. Oder, wie Lee dies formuliert: „The ways in which labor power – the capacity to work – is reproduced on a daily and generational basis shape both the potential and the limits to collective mobilization“ (2007, 22). Typische Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Bereich unbezahlter Haus- und Familienarbeit stehen in enger Wechselwirkung mit den Feldern, die Frauen und Männer in Arbeitsmärkten einnehmen. Geschlechtliche Segmentation des Arbeitsmarktes wiederum bringt besondere Folgen für Arbeitskämpftätigkeiten mit sich. Beispielsweise bestehen spezifische Herausforderungen des Streikgeschehens im (weiblich dominierten) Dienstleistungssektor; man denke etwa an die ‚unmittelbare Betroffenheit‘ der Bestreikten in diesen Sektoren – z.B. an Kinder und Eltern beim Kita-Streik oder an Pflegebedürftige, wenn Krankenschwestern streiken (vgl. Briskin 2012) oder auch an die typische Betriebsgröße in diesem Sektor (im Vergleich zu den Großbetrieben der Metallindustrie).

Jedoch darf eine gendersensible Analyse von Arbeitskämpfen 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. Denn – so die *vierte* These – gesellschaftliche und familiäre Hierarchien prägen das Streikgeschehen. Bekanntermaßen manifestiert sich in Deutschland die typische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Form des ‚männlichen Haupternährers‘ und der Frau als ‚Zuverdienerin‘. Naheliegender ist, dass dieses Geschlechterarrangement Implikationen für die Einschätzung der Legitimität von streikenden Frauen (bzw. deren Forderungen) hat; Streikforderungen können aufgrund von breiteren gesellschaftlich vorherrschenden Geschlechtervorstellungen entweder positiv oder negativ aufgenommen werden – diesen Schluss könnte man jedenfalls u.a. aus DeVaults Studie ziehen (2004, 448). Nicht selten finden sich auch Berichte über streikende Ehefrauen oder Mütter, in denen das Moment der Emanzipation vom Ehemann und der Familie eine wichtige Rolle spielt, etwa wenn das Streikgeschehen die häuslichen Routinen gefährdet oder bislang ungewohnte zeitliche und räumliche Mobilitätsanforderungen entstehen (z.B. Borzeix/Maruani 1982, Held 1979). Dies wirft nicht nur die Frage auf, inwiefern familiäre geschlechtliche Rollenmuster und Hierarchien das Streikgeschehen beeinflussen, sondern auch, wie Arbeitskonflikte auf diese zurückwirken. Wird geschlechtliche Hierarchie in Frage gestellt? Oder reproduziert? Inwiefern? Historisch finden sich zahlreiche Hinweise auf die Emanzipationsmöglichkeiten, die mit kollektiven Aktionen einhergehen können (z.B. Kuumba 2001).

Zugleich hat die eben skizzierte geschlechtsspezifische Segmentation und Segregation – so die *fünfte* These – eine geschlechtstypische Problematik der kollektiven Mobilisierung und gewerkschaftlichen Organisation zur Folge. Kelly (1998) hat darauf verwiesen, dass eine kollektive Aktion keine ‚automatische‘ Reaktion auf ‚objek-

tive' Bedingungen ist, sondern dies immer die subjektive Wahrnehmung erfordert, dass ein Zustand illegitim ist – verbunden mit einer Einschätzung, dass dem durch kollektives Handeln abgeholfen werden kann. Wie dieser Prozess der kollektiven Mobilisierung durch geschlechtsspezifische Deutungen geprägt ist, damit haben sich zum Beispiel Cox und andere beschäftigt (2007). Nach Kelly hat der Glaube daran, per Streik einen als illegitim bewerteten Zustand ändern zu können, aber auch viel mit ‚leadership‘, der Wahrnehmung eigener Stärke und kollektiver Organisationsfähigkeit zu tun. So setzt Streik gerade hierzulande (zumindest bezogen auf legale Streikaktivitäten) gewerkschaftliche Organisation voraus; und auch diese ist gegenwert. Der Vergleich von zehn Ländern in Westeuropa von Gumbrell-McCormick und Hyman (2013, 54) zeigt, dass Deutschland bezogen auf den Unterschied zwischen dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von Männern und Frauen aktuell sogar eine unrühmliche Spitzenposition einnimmt: Während in Schweden, Dänemark, Großbritannien und Irland Frauen mittlerweile häufiger gewerkschaftlich organisiert sind als Männer, lag der ‚weibliche‘ Organisationsgrad in Deutschland nur etwa halb so hoch wie jener der Männer. Zu Recht ist somit das historisch schwierige sowie aktuell noch immer ambivalente Verhältnis von Gewerkschaften und Frauen Gegenstand zahlreicher Forschungsbemühungen.<sup>9</sup> Aus Sicht der Gewerkschaften gelten Frauen noch immer oft als ‚hard to organise‘; eine Pauschalisierung, welche die feministische Literatur allerdings mit guten Gründen ablehnt (vgl. Forrest 1993).

Bereits angedeutet wurde, dass – so die *sechste* Vermutung – die Einschätzung der Bedeutung und Bewertung von Streiks genderspezifisch different sein könnte. Werden im Streik erkämpfte ‚Errungenschaften‘ von unterschiedlichen Akteuren ähnlich wahrgenommen? Oder werden diese – aufgrund der strukturell unterschiedlichen Position von Frauen und Männern sowie vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Stereotypen – möglicherweise unterschiedlich bewertet? Und wie hängt dies wiederum mit gesamtgesellschaftlichen Genderideologien zusammen?

Mit solchen Fragen beschäftigt sich auch die Social Movement Theory. Sie argumentiert, dass kollektive Aktionen durch geschlechtlich strukturierte gesellschaftliche Diskurse und Prozesse des ‚Framing‘ geprägt werden: „... all [social movements, IA/JP] share one feature: that some aspect of the movement – its composition, goals, strategies, identity, or others' perception of it – invokes gender-laden meanings. (...) We suggest that when particular images of gender are claimed by or attributed to movement actors, a larger process of framing is undertaken, with implications for evaluation (and especially for legitimacy) and therefore for movement effectiveness“ (Einwohner et al. 2000, 690). Wie unter anderem der aktuelle ‚Kita-Streik‘ wieder deutlich vor Augen führt, hängen Streiks und deren Ergebnisse nicht nur von der Kampfkraft der Streikenden selbst sowie dem Machtverhältnis zwischen den unmittelbaren Kontrahenten ab, sondern auch von ‚externer‘ Unterstützung (z.B. durch Parteien, die ‚Öffentlichkeit‘, etc.). Insbesondere den Medien kommt dabei eine zunehmend wichtige Bedeutung zu, was in neueren gewerkschaftlichen Macht- und

---

<sup>9</sup> Vgl. etwa aktuell auch die Tagung ‚Geschlechterperspektiven auf Gewerkschaften‘ am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg (28./29. September 2015).

Streiktheorien mittlerweile auch reflektiert wird (vgl. etwa die Betonung von „narrativen Ressourcen“ bei Levesque/Murray 2013). Einwohner et al. (2000) stellen diesbezüglich die These auf, dass die öffentliche Attribuierung von sozialen Bewegungen mit eher ‚femininen‘ oder auch ‚maskulinen‘ Bedeutungen Folgewirkungen für deren Erfolgchancen hat: „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” (ebd., 693). Dem geschlechtsspezifischen symbolischen ‚Framing‘ kollektiver Mobilisierung und deren medialer Darstellung wäre somit deutlich mehr Aufmerksamkeit zu widmen als bislang. Dies gilt für die Symbolik kollektiver Aktionsformen (etwa wenn streikende Metallarbeiter Reifen anzünden, streikende Elektroarbeiterinnen hingegen – wie z.B. 1973 bei Pierburg – Rosen verteilen), aber auch für die Analyse vermeintlich typischer ‚weiblicher‘ Streikkulturen (Frauen wird z.B. häufig mehr ‚Kreativität‘ etwa beim Malen von Plakaten unterstellt sowie eine Tendenz zu bunten und vielfältigeren, vielleicht jedoch auch harmloseren, weniger bedrohlichen Aktionsformen). Insofern wären geschlechtssensible Diskurs- sowie Bildanalysen zu Streiks zukünftig ebenso interessant und wichtig wie generell eine stärkere Berücksichtigung von breiteren gesellschaftlichen Genderdiskursen und -ideologien.

#### **4 Fazit**

Die bisherige Streikforschung kann als weitgehend geschlechtsblind gelten. Wenn ‚Streik und Gender‘ thematisiert wird, dann i.d.R. im Rahmen von deskriptiv orientierten, historischen Monographien zu Einzelstreiks, die (implizit oder explizit) den Fokus auf ‚Differenzen‘ zwischen Frauen und Männern legen. Damit einher geht die Gefahr der Naturalisierung von Geschlechterverhältnissen (vgl. Forrest 1993, Hansen 2003).

Demgegenüber erfolgte im vorliegenden Beitrag, in Form von sechs Thesen, eine erste Annäherung an Dimensionen einer gendersensiblen Analyse von Streiks. Zwar konnten die Thesen bislang nur eher grob skizziert werden und auch die mannigfaltigen Zusammenhänge sowie Wechselwirkungen wurden nur angedeutet. Dennoch kann festgehalten werden: Weitere Forschung könnte von konstruktivistisch informierten, prozessorientierten und kontextspezifischen Analysen des (vergeschlechtlichen) Streikgeschehens profitieren, die auch symbolische Dimensionen der geschlechtsspezifischen Attribuierung und Legitimierung ernst nehmen.

Eine solche, gendersensible, Analyse scheint nicht nur aufgrund des aktuellen (feminisierten) Streikgeschehens in der Bundesrepublik und in anderen Ländern empirisch naheliegend, sondern auch theoretisch fruchtbar, da sich vielfältige Anknüpfungspunkte ergeben, z.B. zu Konflikt- und Mobilisierungstheorien oder der Social Movement Theory. Und last but not least: Streiks bieten – wie jegliche Form kollektiven Handelns – Chancen zur Umgestaltung gesellschaftlicher Verhältnisse, etwa zur Veränderung von Geschlechterideologien, -ungleichheiten und -hierarchien.

## Literatur

- Artus, Ingrid (2013): Precarious delegates: irregular forms of employee interest representation in Germany, in: *Industrial Relations Journal* 44, 4, S. 409-424.
- Aulenbacher, Brigitte (2005): *Rationalisierung und Geschlecht*. Wiesbaden.
- Aulenbacher, Brigitte (2008): Geschlecht als Strukturkategorie: Über den inneren Zusammenhang von moderner Gesellschaft und Geschlechterverhältnis, in: Wilz, Sylvia (Hg.): *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen*. Wiesbaden, S. 139-166.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (2000): *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg.
- Boll, Friedhelm (2003): Streik und Aussperrung, in: Schroeder/Weßels (Hg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*. Wiesbaden, S. 478-510.
- Borzeix, Anni/Marvani, Margaret (1982): *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur*, Paris.
- Boston, Sarah (1980): *Women workers and trade unions*. London.
- Braeg, Dieter (Hg.) (2013): *Wilder Streik. Das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973*. Berlin.
- Braeg, Dieter (Hg.) (2015): «Wir halten den Betrieb besetzt». Geschichte und Aktualität der ersten Betriebsbesetzung in der Bundesrepublik. Der Arbeitskampf der Zementwerker von Seibel & Söhne und ihrer Frauen 1975. Berlin.
- Briskin, Linda (2012): Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike, in: *Nursing Inquiry* 19, 4, S. 285-296.
- Cox, Anne et al. (2007): Applying Union Mobilization Theory to Explain Gendered Collective Grievances: Two UK Case Studies, in: *Journal of Industrial Relations* 49, 5, 717-739.
- DeVault, Ileen (2004): *United Apart: Gender and the Rise of Craft Unionism*. Ithaca/New York.
- DeVault, Ileen (2006): "Too Hard on the Women, Especially": Striking Together for Women Workers' Issues, in: *International Review of Social History* 51, 3, S. 441-462.
- Dieckhoff, Jörg (2013): Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di, in: Kocsis/Sterkel/Wiedemuth (Hg.): *Organisieren am Konflikt*. Hamburg, S. 19-49.
- Dribbusch, Heiner (2013): Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung, in: Kocsis/Sterkel/Wiedemuth (Hg.): *Organisieren am Konflikt*. Hamburg, S. 202-234.
- Einwohner, Rachel et al. (2000): Engendering Social Movements, in: *Gender & Society* 14, S. 679-699.
- Feldberg, Roslyn/Glenn, Evelyn (1979): Male and Female: Job versus Gender Models in the Sociology of Work, in: *Social Problems* 26, 5, S. 524-538.
- Frege, Carola (2007): *Employment Research and State Traditions. A Comparative History of Britain, Germany, and the United States*. Oxford.

- Forrest, Anne (1993): *A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations*, in: Briskin/McDermott (Hg.): *Women challenging unions*. Toronto, S. 325-340.
- Fougner, Tore/Kurtoglu, Ayca (2011): *Transnational Labour Solidarity and Social Movement Unionism: Insights from and beyond a Women Workers' Strike in Turkey*, in: *British Journal of Industrial Relations* 49, 2, S. 353-375.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): *Traditionen Brüche*. Freiburg.
- Hansen, Lise (2003): *Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective*, in: *Employee Relations* 24, 2, S. 190-210.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca/Hyman, Richard (2013): *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford.
- Hauser-Ditz, Axel/Hertwig, Markus/Pries, Ludger (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervvertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*. Frankfurt a.M./New York.
- Held, Monika (1979): "Tschüß du – wir streiken". 16 Frauen kämpfen einen Monat lang um mehr Lohn, in: Doormann (Hg.): *Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik*. Weinheim/Basel, S. 112-117.
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft*. Wiesbaden.
- Keller, Berndt (1996): *The German Approach to Industrial Relations: A Literature Review*, in: *European Journal of Industrial Relations* 2, 2, S. 199-210.
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations*. London.
- Kuhlmei, Emmi (1979): *Die Frauen von Erwitte*, in: Doormann (Hg.): *Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik*. Weinheim/Basel, S. 117-124.
- Kuumba, Bahati (2001): *Gender and Social Movements*. Walnut Creek.
- Lee, Ching Kwan (2007): *Against the Law. Labor protest in China's rustbelt and sunbelt*. Berkeley.
- Lévesque, Christian/Murray, Gregor (2013): *Gewerkschaftsmacht verstehen: Ressourcen und Fähigkeiten zur Erneuerung strategischen Handlungsvermögens*, in: Schmalz/Dörre (Hg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*. Frankfurt a.M./New York, S. 39-55.
- Lorber, Judith (1994): *Paradoxes of gender*. New Have/CT.
- Losseff-Tillmanns, Gisela (1982): *Frauenemanzipation und Gewerkschaften*. Wuppertal.
- Marx Ferree, Myra; Hess, Beth (Hg.) (1987): *Analyzing Gender: A Handbook for the Social Sciences*. Beverly Hills.
- Milkman, Ruth (1985): *Women, Work and Protest: A century of women's labor history*. Boston.
- Notz, Gisela (1994): *Den Aufstand wagen*, in: *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 36, S. 23-34.
- Paulus, Stefan (2008): *Von der Reproduktion her denken – Geschlechterverhältnisse, Gebärstreiks, Hausarbeitsstreiks und Identitätsstreiks*, in: Bewernitz (Hg.): *Die neuen Streiks*. Münster, S. 175-188.

- Perrot, Michelle (1974): Les grèves féminines, in: Les ouvrières en grève: France 1871-1890. Paris, nachgedruckt in: Perrot, Michelle (1998): Les femmes ou les silences de l'histoire, Paris, S. 121-131.
- Perrot, Michelle (2012): *Mélancolie ouvrière*. Paris.
- Renneberg, Peter (2005): *Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*. Hamburg.
- Van der Velden, Sjaak (2007): Introduction, in: van der Velden/Dribbusch/ Lyndon/Vandaele (Hg.): *Strikes around the world, 1968-2005. Case-studies of 15 countries*. Amsterdam, S. 12-19.
- Wajcman, Judy (2000): *Feminism Facing Industrial Relations in Britain*, in: *British Journal of Industrial Relations* 38, 2, S. 183-201.