Arbeits- und Industriesoziologische Studien 13 (2) 2020: 161–173

Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik

Judith Holland [1]

Zusammenfassung: An der Schnittstelle von Gender Studies, Arbeits- und Organisationssoziologie setzt dieser Beitrag an, indem die gewerkschaftliche Repräsentation von Frauen vergleichend dargestellt und zugleich typische Deutungen im Verständnis gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik rekonstruiert werden. Aufbauend auf Angelika Wetterers Typologie von Geschlechterwissen zeigen sich in diesen Deutungsmustern Unterschiede, woran die Geschlechter(un)gleichheit festgemacht wird, welche Relevanz gleichstellungspolitischen Maßnahmen beigemessen wird und welche Rolle sie für die eigene Praxis gewerkschaftlicher Interessenpolitik spielen. Das frauenpolitische, das geschlechtertheoretische und das konservative Deutungsmuster werden vorgestellt und zugleich diskutiert, unter welchen Bedingungen es trotz dieser Unterschiede gelingen kann, Gleichstellungspolitik als organisationsübergreifende Aufgabe zu etablieren. Die empirische Basis bilden qualitative Interviews, die mit Gewerkschaftssekretär*innen der ver.di, der IG BAU sowie der IG Metall durchgeführt wurden.

Abstract: This contribution is located at the interface of gender studies and sociology of work and organization by comparing the trade union representation of women and at the same time reconstructing typical interpretations in the understanding of trade union gender politics. Based on Angelika Wetterer's typology of gender knowledge (Geschlechterwissen), there are differences in these interpretative patterns, how gender (in)equality is determined, what relevance gender equality measures are attached to and what role they play for the own practice of trade union politics. The women's political, gender-theoretical and conservative interpretative patterns (frauenpolitisches, geschlechtertheoretisches und konservatives Deutungsmuster) are presented and at the same time it will be discussed, under which conditions and despite these differences equality policy can be introduced as a cross-organizational task. The empirical basis is formed by qualitative interviews with trade union secretaries from ver.di, IG BAU and IG Metall.

[1] Dr. Judith Holland, FAU Erlangen-Nürnberg, E-Mail: judith.holland@fau.de

1 Einleitung: Relevanz des Themas und Forschungsstand

Trotz einer historisch hohen Frauenerwerbsquote von 74,3 Prozent (Eurostat 2019) bestehen auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Ungleichheiten fort: Frauen sind überproportional häufig in Dienstleistungsberufen tätig und dabei oft von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Dies spiegelt sich beispielsweise in der schlechteren Bezahlung von sozialen Berufen, im *gender wage gap*, im hohen Teilzeitanteil und der damit verbundenen mangelnden sozialen Absicherung von Frauen wider. Daher stellt sich die Frage, welche Rolle ihre Interessenvertretung in einem nach wie vor männlich dominierten Gewerkschaftskontext einnimmt – verstehen sich Gewerkschaften ihrem Selbstverständnis nach doch als Interessenvertretung *aller* Lohnabhängigen. In der gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik, die sich seit den 1980er Jahren zunehmend professionalisiert hat, treffen die Ungleichheitsdimensionen Geschlecht und Klasse aufeinander, was wiederum die Frage nach einer möglichen intersektionalen Verbindung (Crenshaw 1989) des Geschlechter- und Klassendiskurses aufwirft, obwohl in Gewerkschaften traditionell die Klassensolidarität an erster Stelle steht.

Auch die soziologische Geschlechter- und Gewerkschaftsforschung werden bisher eher selten miteinander verknüpft und wenn, dann werden eher die formalen Gewerkschaftsstrukturen sowie die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Organisationen untersucht. Ein Beispiel ist die organisationssoziologische Studie von Sabine Blaschke (2008a, 2011; Kirsch/Blaschke 2014), die vor allem die Präsenz von Frauen in deutschen und österreichischen Gewerkschaften vergleichend in den Blick nimmt. Die Diagnose, dass Frauen in Gewerkschaften immer noch unterrepräsentiert sind, vor allem in Tarifkommissionen und Führungspositionen, teilen statistisch angelegte Erhebungen, die auf nationaler (z. B. Banos 2010; IG Metall 2011) sowie auf europäischer Ebene (z. B. Dean 2006; Ebbinghaus et al. 2008; ETUI 2017) oft im Auftrag der Gewerkschaften selbst durchgeführt worden sind.

Studien, die sich mit der inhaltlichen Ausgestaltung gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik befassen, finden sich hingegen seltener: Insbesondere auf die Zeit der Zweiten Frauenbewegung lässt sich die historische Grundlagenforschung dazu datieren (Losseff-Tilmanns 1978). Ebenfalls in historischer Perspektive fragt Brigitte Kassel (1997) nach der Interessenvertretung von weiblichen Beschäftigten in der Metallindustrie. Mit ‚weiblichen Themen' der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit befassen sich Karin Derichs-Kunstmann und Annette Rehbock (1995). Karin Derichs-Kunstmann (2012) ist zudem ein jüngerer Überblick zur gewerkschaftlichen Gleichstellungspolitik zu verdanken. Am Beispiel der Gewerkschaft ver.di erforschen Audrey-Catherine Podann (2012) den gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff in seiner Genderdimension unter Rückgriff auf das Konzept der hegemonialen Männlichkeit und Kristin Ideler (2017) die (widersprüchliche) Umsetzung von *Gender Mainstreaming*. Auf der Grundlage narrativer Interviews mit haupt- und nebenamtlichen Gewerkschaftsfunktionär*innen suchen Helga Bilden, Regine Marquardt und Nicola Poppe (1994) nach innovativen Formen der Interessenvertretung erwerbstätiger Frauen. Dabei gewinnt die Frage nach dem Stellenwert und der Integration von Geschlechterpolitik in Tarifverhandlungen an wissenschaftlicher Aufmerksamkeit (Gärtner et al. 2015; Ranftl 2016). Im Rahmen einer Sekundäranalyse der Experteninterviews, die sie für den organisationssoziologischen Vergleich der Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften mit Frauensekretärinnen durchgeführt hat, hat Sabine Blaschke

(2008b) auch deren Geschlechterwissen untersucht. Dieser empirisch qualitativ gestützten sowie konstruktivistischen Perspektive lässt sich der hier gewählte Ansatz zuordnen (Holland 2019a, 2019b).

Der Beitrag basiert auf den Ergebnissen meines komparativen Promotionsprojekts, in dessen Rahmen ich verschiedene Perspektiven auf Geschlechterpolitik in deutschen und französischen Gewerkschaften typisierend miteinander verglichen habe (Holland 2019a). An dieser Stelle werde ich mich auf die Situation in den untersuchten deutschen Gewerkschaften, die ver.di, die IG BAU und die IG Metall, beschränken, in denen im Zeitraum von 2014 bis 2015 zehn qualitative leitfadengestützte Interviews mit Gewerkschaftssekretär*innen durchgeführt worden sind. Während für den deutsch-französischen Vergleich auch Fragen zum gewerkschaftlichen Werdegang der Befragten, zur Repräsentanz von Frauen innerhalb der jeweiligen Organisationsstrukturen, zur Relevanz gewerkschaftlicher Frauenstrukturen sowie zur praktischen Interessenvertretung im Betrieb nachgegangen wurde, werde ich mich in diesem Artikel auf die Analyse und den Vergleich des Geschlechterwissens fokussieren. Dieses wurde nicht explizit abgefragt, sondern kommt in verschiedenen Interviewpassagen zur gewerkschaftlichen Geschlechterpolitik zum Ausdruck, die sich um ganz grundsätzliche Fragen des Geschlechterverhältnisses sowie der (De-)Legitimierung bestehender Geschlechterungleichheiten in der Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit sowie in der Gewerkschaftsorganisation drehen. Durch den Vergleich verschiedener Ausprägungen dieses Geschlechterwissens und in der Kombination mit dem jeweiligen Klassen- bzw. Gewerkschaftswissen wurden typische Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik rekonstruiert.

Auf die zentralen Forschungsfragen sowie die theoretische Verortung des Ansatzes wird im ersten Abschnitt (2.1) eingegangen. In Abschnitt 2.2 werden das Forschungsdesign und die methodische Anlage der Untersuchung dargelegt. Danach wird die aktuelle Repräsentanz von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen skizziert (Abschnitt 2.3). Den inhaltlichen Kern bilden die aus den Interviews rekonstruierten Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik, die in Abschnitt 2.4 vorgestellt werden. Im Fazit werden schließlich Erklärungsansätze für die Unterschiede zwischen frauenpolitischem, geschlechtertheoretischem und konservativem Deutungsmuster beleuchtet und zugleich diskutiert, unter welchen Bedingungen es trotz dieser Unterschiede gelingen kann, Gleichstellungspolitik organisationsübergreifend zu verankern.

2 Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik

2.1 Forschungsfragen und theoretische Einordnung

Aufgrund des mangelnden Forschungsstandes zum Thema wurden die zentralen Forschungsfragen offen und explorativ formuliert und lauten: Was bedeutet Geschlechterpolitik in Gewerkschaften? Wie unterscheidet sich aktuell die Präsenz von Frauen im Vergleich der Gewerkschaftsorganisationen? Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Repräsentation von Frauen innerhalb der eigenen Organisation sowie in der gewerkschaftlichen Interessenpolitik

zu gewährleisten? Und wie lassen sich schließlich die Perspektiven verschiedener gewerkschaftlicher Repräsentant*innen auf gewerkschaftliche Geschlechterpolitik vergleichend typisieren? Denn die Frauen- und Gleichstellungspolitik bildet in den Gewerkschaften zwar einen, ihrem Anspruch nach, übergreifenden Bereich, ist organisational aber weitestgehend getrennt von der Interessenpolitik in den einzelnen Fachbereichen. Gerade dort, wo die Tarifpolitik verhandelt wird und damit der zentrale Hebel gewerkschaftlichen Einflusses, sind Frauenstrukturen vergleichsweise selten und personell schwach ausgestattet. Daher geht es nicht nur darum, wie die Frauen- und Gleichstellungssekretär*innen selbst ihre Arbeit auffassen und *top down* umsetzen, sondern auch darum, was die Gewerkschaftssekretär*innen an der Basis darunter verstehen, die für diese Maßnahmen auf betrieblicher Ebene einstehen (sollen).

Bei der Rekonstruktion typischer Deutungsmuster schließt die Arbeit an die wissenssoziologische Typologie von Geschlechterwissen bei Angelika Wetterer (2008, 2009) als theoretische Grundlage an. Sie unterscheidet drei Formen des Geschlechterwissens: Die Gender-Expertise professioneller Gleichstellungspolitiker*innen, das wissenschaftliche Geschlechterwissen und das alltagsweltliche Geschlechterwissen. Dabei betont Wetterer, dass es sich nicht um eine Bewertung dieser Wissensformen im Sinne einer Hierarchisierung handeln kann. Vielmehr unterscheiden sie sich je nachdem, auf welche Anerkennung das Geschlechterwissen zielt und welches Handeln es ermöglichen soll, da Wissensformen in einem wechselseitigen Zusammenhang mit dem Handeln im jeweiligen Kontext stehen: Für die Gender-Expertise professioneller Gleichstellungspolitiker*innen in den entsprechenden Abteilungen von Unternehmen oder anderen Organisationen ist die (Re-)Dramatisierung der Zweigeschlechtlichkeit kennzeichnend. Das heißt, dass diese Wissensarbeiter*innen dazu neigen, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu betonen, auch wenn durch damit verbundene Geschlechterstereotypisierungen das binäre Geschlechterdenken reproduziert wird. Eben dies wird ihnen von wissenschaftlicher Seite oft vorgeworfen, doch Wetterer hält dieser Kritik entgegen, dass die Gender-Expertise ein praxisorientierteres Wissen darstellt, das von der Anschlussfähigkeit innerhalb ihrer Organisation abhängig ist. Entsprechend dieser Anwendungsorientierung verlangt die Geschlechtergleichstellung nach konkreten Maßnahmen der Frauenförderung, auch wenn dabei mit „ökonomischen Rationalitätskalkülen“ (Wetterer 2009: 51) oder mit angeblichen weiblichen Besonderheiten argumentiert wird. Demgegenüber herrscht seit der konstruktivistischen Wende im wissenschaftlichen Geschlechterwissen weitgehend Konsens darüber, dass die Geschlechterunterscheidung sowie -ungleichheit sozial hergestellt sind. Zugleich ist dieses Wissen aber „in einer Weise unpraktisch und praxisuntauglich, die sich in kein Genderkompetenz-Training unvermittelt integrieren lässt.“ (Wetterer 2009: 55) Die theoretische Einsicht in die Konstruiertheit von Geschlecht ist für die konkrete Arbeit professioneller Gender-Expert*innen also wenig anschlussfähig und damit von geringem praktischen Nutzen. Im alltagsweltlichen Geschlechterwissen schließlich wird diskursiv von der Geschlechtergleichheit ausgegangen, obwohl sich in der Praxis nach wie vor Geschlechterungleichheiten sowie das *doing difference* erhalten und reproduzieren. Das Alltagswissen über Geschlecht ist somit hochgradig in sich widersprüchlich, aber gerade „über die Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis lieber zu schweigen als zu reden“ (Wetterer 2009: 54) gewährleistet wiederum die Handlungsfähigkeit der Wissensträger*innen. Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Frage, wie sich Wetterers Typologie auf den gewerkschaftlichen Kontext anwenden lässt. Da innerhalb der

Gewerkschaften nicht nur Frauen- und Gleichstellungssekretär*innen, sondern auch Gewerkschaftssekretär*innen aus den Fachbereichen befragt worden sind, ist es aufgrund verschiedener Akteurskonstellationen und Relevanzsysteme (Wetterer 2008) absehbar, dass sich unterschiedliche Deutungsmuster darauf abzeichnen werden, was gewerkschaftliche Geschlechterpolitik jeweils für sie bedeutet.

2.2 Forschungsdesign und Methoden

Für die empirische Untersuchung wurde das Forschungsfeld pragmatisch begrenzt und mit ver.di und der IG BAU vor allem jene Gewerkschaften in die Analyse einbezogen, die ihren Organisationsbereich in den zugleich feminisierten und prekarisierten Bereichen des Einzelhandels und Reinigungsgewerbes haben.[2] Bei der ver.di und IG BAU wurden insgesamt fünf Frauen- und Gleichstellungssekretärinnen, zwei Einzelhandelssekretärinnen sowie zwei Gewerkschaftssekretär*innen aus dem Bereich Gebäudereinigungshandwerk interviewt. Zur Erhöhung des Kontrasts wurde außerdem auch eines der insgesamt zehn qualitativen Interviews im Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall durchgeführt. Deren Stammbereich liegt im produzierenden Gewerbe und ihre Mitgliedschaft umfasst vergleichsweise sehr wenige Frauen. Für den Vergleich der Organisationsstrukturen wurden gewerkschaftliche Materialien (z. B. Programme, Informationsbroschüren, Berichte, Internetauftritte) erhoben, ausgewertet und durch Informationen aus den leitfadengestützten Interviews ergänzt. Bei den gewerkschaftlichen Dokumenten sowie bei den Interviewpassagen, wo deren Informationsgehalt zur Geschlechterpolitik in der eigenen Organisation sowie in der Gesellschaft insgesamt im Vordergrund stand, wurde in Hinblick auf die Auswertungsmethode inhaltsanalytisch vorgegangen (Mayring 2015a, 2015b). Die Analyse und Interpretation von Eingangspassagen sowie von Interviewausschnitten, bei denen das Geschlechterwissen der Befragten zum Tragen kommt, erfolgte in Anlehnung an die dokumentarische Methode (Bohnsack 2007), um schließlich typische Deutungsmuster (Oevermann 2001a, 2001b, 2001c) zu rekonstruieren.

Im Anschluss an Oevermann werden unter Deutungsmustern „in sich nach allgemeinen Konsistenzregeln strukturierte Argumentationszusammenhänge“ (Oevermann 2001a: 5) verstanden, die auf strukturbedingte Handlungsprobleme bezogen sind und ein hohes Maß an innerer Kohärenz und Logik aufweisen. Als milieuspezifische Wissensbestände sind sie für ihre Träger*innen so selbstverständlich, routinisiert und ‚quasi natürlich‘, dass sie diese Deutungsmuster weder explizieren noch erklären können, obwohl sie als Alltagstheorien ihr Denken und Handeln anleiten. Von Seiten der Wissenssoziologie wurde an Oevermanns Konzept kritisiert, dass es von einem kausalen Zusammenhang zwischen objektiven Handlungsproblemen und Deutungsmustern ausgeht (Plaß/Schetsche 2001) und dass es im „methodologischen Objektivismus“ (Bohnsack 2003: 558) verhaftet ist, der dem Forschenden einen privilegierten Zugang zur sozialen Wirklichkeit zuspricht. Außerdem gilt es eher als Forschungsprogramm denn als Methode (Meuser 2011), so dass zwar am theoretischen Konzept von Oevermann festgehalten, bei der Dateninterpretation aber auf Elemente der dokumentarischen Methode

[2] Zum Untersuchungszeitpunkt im Jahr 2015 waren laut der Beschäftigtenstatistik nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) der Bundesagentur für Arbeit (BA) von den rund 3.270.000 Beschäftigten im Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) insgesamt 2.313.000 Beschäftigte bzw. 70,7 Prozent weiblich. Im Reinigungsgewerbe waren von den 1.016.000 Beschäftigten insgesamt 668.000 und damit 65,7 Prozent Frauen (BA 2015).

(Bohnsack 2003; 2007) zurückgegriffen wurde. Anstatt tiefenhermeneutisch objektive Sinnstrukturen zu heben, erfolgt das Verstehen nach Bohnsack im geteilten konjunktiven Erfahrungsraum[3] und durch die systematische Arbeit mit Vergleichshorizonten. Dies bietet auch den Vorteil, dass die subjektive Perspektive des*r Forschenden nicht kompensiert werden muss, sondern Voraussetzung für das Verstehen intersubjektiv geteilten Wissens ist (Przyborski 2014). So dokumentiert sich das Wissen über Geschlecht weniger in dem, was gesagt wird, sondern vielmehr in dem *wie* und im Vergleich zwischen verschiedenen Deutungshorizonten. Die einzelnen Interpretationsschritte erfolgten ergebnisoffen, so dass auch erst zu einem relativ späten Zeitpunkt Wetterers wissenssoziologische Typologie des Geschlechterwissens hinzugezogen wurde, weil sie als theoretischer Rahmen inhaltlich sehr gut zu den bis dahin rekonstruierten Deutungsmustern passte und zugleich hilft, diese in ihrer Rückbezogenheit auf strukturelle Handlungskonstellationen zu verstehen.

2.3 Frauen in Gewerkschaftsorganisationen

Wird der Blick zunächst auf die Organisationsstrukturen der untersuchten Gewerkschaften gerichtet, zeigen sich deutliche Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft. Dies hängt auch mit ihrer Konstruktion als Einheitsgewerkschaften zusammen, die ihre Mitglieder entlang von Branchengrenzen organisieren. Im Allgemeinen ist der weibliche Mitgliederanteil jedoch in allen untersuchten Gewerkschaften in den vergangenen Jahren gestiegen. Zum Erhebungszeitpunkt (im Jahr 2015) hat ver.di die meisten weiblichen Mitglieder (ca. 1.061.000 bzw. ca. 52 Prozent), auch weil ihre Mitgliederzahl insgesamt, wie die der IG BAU, rückläufig ist. Der Frauenanteil der IG BAU liegt mit ca. 273.000 weiblichen Mitgliedern bei etwa 25,1 Prozent. Nur die größte deutsche Gewerkschaft, die IG Metall, konnte in den vergangenen Jahren eine meist wachsende jährliche Mitgliedschaft verbuchen, während der Anteil der weiblichen Mitglieder dabei, trotz leichtem Positivtrend, bei 17,9 Prozent stagniert (DGB 2017).

Um der mangelhaften Präsenz von Frauen unter ihren Mitgliedern sowie in ihren Führungspositionen zu begegnen, setzt man in den untersuchten Gewerkschaften nach wie vor auf Frauenförderung: So wurde bei ver.di im Zuge ihrer Gründung im Jahr 2001 die Frauenmindestquote satzungsgemäß verankert, die ausschließlich die Repräsentation von Frauen schützt und die in verschiedenen Ausformulierungen bereits in einigen ihrer Vorläuferorganisationen existierte. In der IG Metall wurde die Frauenmindestquote im Jahr 1999 in der Organisationssatzung verankert. In der IG BAU wurde die 30-Prozent-Frauenquote erst vor wenigen Jahren, im Zuge des Gewerkschaftstags im September 2013, beschlossen, wobei diese beim vergangenen Gewerkschaftstag (2017) in eine 30-Prozent-Geschlechterquote umgewandelt wurde, die nun auch den Männeranteil schützt. Die Umsetzung dieser Quotierungen wird auf den höchsten Führungspositionen meist eingehalten, in regionalen und fachlichen Führungspositionen sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert. Bei ver.di und der IG Metall wird vergleichsweise systematisch *Gender Mainstreaming* und *Gender Monitoring* betrieben,

[3] Der Deutungsmuster-Ansatz nach Oevermann kommt der Konzeption von konjunktiven Erfahrungsräumen bei Bohnsack (2003; 2007) sehr nahe. Dass wiederum nicht mit Bohnsack von Orientierungsmustern gesprochen wird, liegt schließlich daran, dass für die dafür erforderliche soziogenetische Typenbildung die Fallzahl von zehn Interviews schlichtweg zu gering ausfällt, um sie nach Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft o. Ä. komparativ zu generalisieren.

was für die IG BAU weniger zutrifft. Dort liegt der Fokus vor allem auf gewerkschaftlicher Bildungsarbeit mit spezifischen Formaten für die weiblichen Mitglieder. Außerdem existieren in allen untersuchten Gewerkschaften exklusive Frauenstrukturen: Die Möglichkeit ehrenamtlicher Frauengremien (etwa Frauenräte, -ausschüsse, -arbeitskreise und Frauenkonferenzen) gibt es auf allen örtlichen Ebenen und bei ver.di zusätzlich in den Fachbereichen. Dort sowie auf regionaler Ebene sind diese allerdings seltener und differieren auch hinsichtlich ihrer Aktivität. So findet vor allem bei ver.di und der IG Metall in diesen ehrenamtlichen Frauengremien auch die politische Willensbildung statt und es werden Delegierte zu den Frauenkonferenzen entsandt, die immer vor den jeweiligen Gewerkschaftskongressen veranstaltet werden. In der IG BAU liegt der Schwerpunkt der Frauenpolitik insgesamt auf der Frauenbildungsarbeit durch Frauenseminare, die in dieser Form erst seit 2001 bestehen. Hauptamtliche Frauensekretärinnen schließlich gibt es auf allen örtlichen Ebenen nur bei ver.di.

2.4 Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik

Vor diesem Hintergrund lassen sich aus den qualitativen Interviews mit den verschiedenen Gewerkschaftsrepräsentant*innen drei typische Deutungsmuster rekonstruieren. Diese umfassen unterschiedliche Formen des Geschlechterwissens, also *wie* die soziale Lage von Frauen und ihre Interessen im Allgemeinen gedeutet werden, aber auch differente Deutungen, wie ihre Situation innerhalb der Gewerkschaften eingeschätzt wird und wie die mit der Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft verbundenen Forderungen aussehen und umgesetzt werden sollen. Die einzelnen Interpretationsschritte können aus Platzgründen nicht detailliert nachgezeichnet werden. In der Folge wird deshalb zusammengefasst, wie sich die vorgefundenen „Spielarten des Geschlechterwissens" (Wetterer 2009) mit voneinander abweichenden Auffassungen von Gewerkschaften und ihren Funktionen zu typischen Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik kombinieren.

2.4.1 Frauenpolitisches Deutungsmuster

Im frauenpolitischen Deutungsmuster, das unter den befragten Frauen- und Gleichstellungssekretärinnen dominiert, werden die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die Benachteiligung von Frauen betont, was in den Interviews an häufigen Formulierungen, wie zum Beispiel „anders" oder „Frauenbrille", deutlich wird. So antwortet Veronika Carstens,[4] Bezirksfrauensekretärin bei ver.di, auf die Frage, wie sie die Interessenvertretung von erwerbstätigen Frauen im Unterschied zu der ihrer männlichen Kollegen beschreiben würde und ob es da Unterschiede gäbe:

> „Ich denke auch, dass Frauen, wenn sie selbst Interessenvertreterinnen sind, das ein bisschen anders angehen, dass sie oft viel mehr Expertin [betont] sein wollen, bevor sie sich überhaupt trauen, die Rolle zu übernehmen. Wenn sie sie aber übernehmen, sich halt auch unheimlich reinknien, dass sie eben auch das Wissen erlangen, was sie dafür brauchen. Das ist mir immer wieder aufgefallen, also. Das ist oft eine Hürde, weil Männer sagen einfach, wenn sie gefordert werden, ‚Ja, mach' ich.' Und kucken eben später, wie sie es hinkriegen [lacht]. Frauen sagen: ‚Ach, weiß nicht, das kann ich, glaub ich, noch nicht, da muss ich noch ein bisschen warten.'"

[4] Alle Namen der interviewten Personen wurden anonymisiert.

Der Begriff des Unterschieds wurde zwar von der Interviewerin eingeführt, allerdings hätte die Befragte auch antworten können, dass es keinen Unterschied macht. Stattdessen wird der Unterschied bestätigt, Frauen würden das „anders" angehen: Sie seien weniger selbstbewusst, sie „trauen" sich die Rolle der Interessenvertreterin oft nicht zu. Dieses Beispiel zeigt, wie nahe das frauenpolitische Deutungsmuster dem Typus der Gender-Expertise nach Angelika Wetterer (2008, 2009) kommt, für den die ständige Aufrufung und Betonung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen kennzeichnend ist. Hinsichtlich der eigenen Organisation werden patriarchale Gewerkschaftsstrukturen diagnostiziert, aber vor allem auf Reformen in Form von quantitativen Instrumenten der Frauenförderung gesetzt, wie an Frauen adressierte Mitgliederwerbung, Frauenquoten und exklusive Frauengremien, um daran etwas zu ändern. Darüber hinaus steht es in einer Art Wahlverwandtschaft zu einem Gewerkschaftsverständnis, gemäß dem Gewerkschaften als ein anerkannter Teil der Gesellschaft angesehen werden. Bei der Umsetzung der Frauenpolitik setzt man auf eine ‚Politik der kleinen Schritte', wobei vor allem mit Akteur*innen des institutionalisierten Feminismus zusammengearbeitet wird. Und bei den Forderungen herrschen die klassischen Themen der Zweiten Frauenbewegung vor, wobei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen zentralen Stellenwert einnimmt.

2.4.2 Geschlechtertheoretisches Deutungsmuster

Statt die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu betonen, werden im geschlechtertheoretischen Deutungsmuster einer vergleichsweise jüngeren Generation die sozialen Ursachen der Geschlechterungleichheit sowie die Konstruktion dieser Ungleichheit hervorgehoben. Dies zeigt sich im Interviewmaterial an der bevorzugten Verwendung des Geschlechterbegriffs sowie einer gendersensiblen Sprache. Vanessa Decker, ehemalige Einzelhandelssekretärin auf Bezirksebene der ver.di und damit keine direkte Vertreterin der ver.di-Frauenpolitik, antwortet auf die Frage, ob aus feministischer Sicht gesamtgesellschaftlich eher von Fortschritten oder von Rückschritten gesprochen werden kann:

> „Also insofern finde ich schon, dass unglaubliche Fortschritte erzielt wurden und gleichzeitig findet aber auch so eine Unsichtbarmachung von patriarchalen Strukturen statt, die es eben auch schwieriger macht, sich dagegen zu wehren, [...] weil mit der Freiheit eben auch die Individualisierung kommt und das Auflösen von Kollektiven. [...] Insofern finde ich, haben wir es mit einer paradoxen Situation zu tun. Sowohl als auch. [...] Es ist nicht verschwunden, es hat es vielen Leuten erleichtert, aber es ist eben auch oft eine Zumutung – in dem Maße, wie eine ökonomische Entsicherung auch stattfindet, sind Frauen eben auch oft doppelt betroffen, weil sie eben ökonomisch entsichert sind und einen Großteil der Reproduktionsarbeit übernehmen müssen. Naja, und dann kommt natürlich auch nochmal Klasse dazu und Milieu, ja? Also es gibt [...] Teilidentitäten von Frauen, die sind sozusagen entlang aller Milieus betroffen und es gibt große Unterschiede."

Im Sinne eines intersektionalen Ansatzes soll im geschlechtertheoretischen Deutungsmuster nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern zwischen allen sozialen ‚Gruppen' vermittelt werden. Bei Angelika Wetterer (2008, 2009) findet es im wissenschaftlichen Geschlechterwissen seine Entsprechung, wobei in den Gewerkschaften der Feminismus mit einer grundlegenden Gesellschaftskritik an Kapitalismus und Patriarchat verknüpft wird. Entsprechend steht im damit verbundenen Gewerkschaftsverständnis eine Auffassung im Vordergrund, der gemäß Gewerkschaften als transformative Kräfte zur Gesellschaftsveränderung beitragen sollen. Auch in diesem Deutungsmuster wird die patriarchale Gewerkschaftskultur kritisiert, aber um

ihr zu begegnen, zieht man gegenüber der klassischen Frauenförderung die (geschlechterübergreifende) Bildungsarbeit vor, um über die Vermittlung feministischer Inhalte und Theorien das Bewusstsein aller Mitglieder zu verändern. Die wichtigsten Forderungen ergeben sich aus der doppelten Ausbeutungssituation von Frauen und damit aus der Kritik an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Patriarchat sowie an den prekären Beschäftigungsverhältnissen im Kapitalismus: So sind hier die Forderungen nach der Abschaffung von (unfreiwilliger) Teilzeitarbeit und nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zentral. Um die so verstandenen Interessen in Betrieb und Gesellschaft zu artikulieren und durchzusetzen, schließt man sich mit feministischen Netzwerken und anderen Gruppen der sozialen Bewegungen zusammen.

2.4.3 Konservatives Deutungsmuster

Im dritten Typus, dem konservativen Deutungsmuster, erscheinen demgegenüber die Klassen- und Kulturunterschiede zwischen prekär Beschäftigten (in diesem Fall im Einzelhandel und Reinigungsgewerbe) und traditioneller Gewerkschaftsklientel relevanter als die Geschlechterunterschiede. Deswegen ist die Organisierung von Frauen und Männern beispielsweise für den IG BAU-Gebäudereinigungssekretär Bernhard Igel

> „gleichermaßen leicht oder schwer, je nachdem, was du für Leute triffst. Das ist abhängig von der Herkunft oder aber auch von der persönlichen Betroffenheit, wie sie sich organisieren. Weil im Prinzip ist es ja nichts anderes, als dass man denen [den Reinigungskräften; J.H.] erst mal erklären muss, worum es überhaupt geht und dass sie persönlich betroffen sind, dass sie sich überhaupt organisieren."

Bei der Mitgliedergewinnung sowie der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Allgemeinen ist für Igel nicht das Geschlecht ausschlaggebend, sondern die Prekarität und die Herkunft der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe. Hierin liegt für ihn der entscheidende Unterschied zu traditionellen Gewerkschaftsmitgliedern, die arbeitsrechtlich informiert sind sowie selbstbewusst für ihre Rechte eintreten – und „denen" man dies nicht erst „erklären" müsse. Zugleich zeigt er großes Verständnis für die Reinigungskräfte und für ihre „Angst. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dass der Arbeitgeber gleich was mitkriegt. […] Die Befristung, die Befristung ist natürlich ein großes Problem. […] Aber auch kein frauenspezifisches Problem." Mit Aussagen, wie beispielsweise, dass es in Gewerkschaften egal sei und keinen Unterschied mache, ob es sich um einen Kollegen oder eine Kollegin handele, entspricht dieses Geschlechterwissen dem bei Wetterer (2008, 2009) beschriebenen alltagsweltlichen Typus. Innerhalb der eigenen Organisation stellt die Gleichheit von Kolleginnen und Kollegen eine unhinterfragte Selbstverständlichkeit dar, was andererseits die Frauenpolitik überflüssig macht. So wird keine allein an Frauen adressierte Mitgliederwerbung betrieben, wobei Geringverdiener*innen ohnehin ungern organisiert werden:

> „Wir haben uns echt konzentriert beim Organisieren der Leute, dass wir eigentlich wenig Geringverdiener organisieren. Sondern eigentlich die Voll- und Teilzeitkräfte. Weil nur mit denen kann ich eine beständige Arbeit machen. Also das ist natürlich auch ein Problem. Bei der…, genau, Geringverdiener organisieren sich nicht so gern. Das kommt noch dazu. Aber wir sprechen die dann auch nicht explizit an. Wenn die da mitgehen und man die da mitnimmt, dann ist das okay, ja? Die haben ja ihre eigenen Problematiken. […] Aber wenn ich heute eine Betriebsratsgründung machen will, wenn ich heute im Betrieb etwas voranbringen will, dann schaffe ich das nicht mit Geringverdienern. Das kriegen wir nicht hin."

Auch die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen werden als irrelevant empfunden, insofern man von ihnen überhaupt schon gehört hat. Damit einher geht ein Verständnis von Gewerkschaften als Sozialpartnerinnen der Unternehmen. Bei den Forderungen dominiert die traditionelle Interessenpolitik, so dass die kontinuierliche Durchsetzung von tariflichen Lohnerhöhungen zentral bleibt, wobei der Betrieb den wichtigsten Ort darstellt, um die eigene Stammklientel für diese Forderungen zu mobilisieren.

3 Fazit

Die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik weist in Hinblick auf ihre Voraussetzungen und formale Ausgestaltung durchaus organisationsspezifische Unterschiede auf (vgl. 2.3). Aber was von den Gewerkschaftsrepräsentant*innen selbst unter Geschlechterpolitik verstanden wird und wie sie in und durch Gewerkschaften umgesetzt wird/werden soll, variiert nicht in erster Linie nach jeweiliger Gewerkschaftszugehörigkeit, sondern insbesondere nach eigener gewerkschaftlicher Position und anderen soziogenetischen Merkmalen der Befragten. Aufgrund der beschränkten Anzahl der untersuchten Fälle lässt sich dieser Zusammenhang nicht systematisch überprüfen, dennoch zeichnen sich gewisse Wahlverwandtschaften ab: So dominiert das frauenpolitische Deutungsmuster unter den befragten Gleichstellungssekretärinnen der ver.di, der IG BAU und der IG Metall. Eine vergleichsweise jüngere Generation von Gewerkschaftssekretär*innen im Einzelhandel und Reinigungsgewerbe lässt sich in ihren Sichtweisen hingegen dem geschlechtertheoretischen Deutungsmuster zuordnen. Und das konservative Deutungsmuster lässt sich vor allem aus den Interviews, die mit Gewerkschaftssekretären im Gebäudereinigungshandwerk geführt wurden, rekonstruieren.

Bei Gewerkschaften handelt es sich sicherlich nicht um gleichstellungspolitische oder gar feministische Vorkämpferinnen, sondern vielmehr um „Abbilder der Gesellschaft", wie es in den Interviews immer wieder bekräftigt wurde. Insofern gibt es dort auch keine einheitliche geschlechterpolitische Linie, sondern verschiedene, aufgrund der Kontextgebundenheit des Geschlechterwissens nebeneinander existierende und miteinander konkurrierende Deutungsmuster. Die von Angelika Wetterer erarbeiteten typischen Formen des Geschlechterwissens finden sich in den Gewerkschaftsorganisationen wieder, allerdings abgewandelt und ergänzt durch ein jeweils typisches Gewerkschaftsverständnis. Letzteres ähnelt sich im frauenpolitischen und konservativen Deutungsmuster, während sie in Hinblick auf das Geschlechterwissen Welten trennen, auch weil die gewerkschaftliche Frauenpolitik nur mangelhaft integriert ist in die allgemeine Gewerkschaftspolitik.[5] Frauen- und Gleichstellungssekretär*innen, die weiterhin für den Erhalt und die Ressourcen für ihren Bereich kämpfen müssen, stoßen mit frauenfördernden Maßnahmen intern auf Widerstände und ihre traditionellen Forderungen nach beispielsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichen einer Symbolpolitik, wenn sie tarifpolitisch nicht anschlussfähig gemacht werden. Zugleich sind die Gewerkschaftssekretär*innen, die in der betrieblichen Interessenvertretung oder in Tarifkommissionen eingebunden sind, wenig offen für Geschlechterfragen, müssen sie doch mittlerweile „Abwehrkämpfe" gegen den Abbau bereits erreichter Sozialstandards für ihre Mitglieder führen. Hier steht die

[5] Historisch lässt sich dies auch über die in Deutschland relativ großen geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der Erwerbsarbeit sowie in deren gewerkschaftlicher Organisierung erklären.

Prekarität der Beschäftigten beispielsweise im Einzelhandel oder im Reinigungsgewerbe im Vordergrund und nicht ihr Geschlecht, auch weil die Frauen- und Gleichstellungspolitik *top down* durchgesetzt und als ordnungspolitisches Thema oft zu wenig mit der Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene abgestimmt ist (Holland 2019b). Hinzu kommt verstärkt eine junge Generation teilweise akademisch ausgebildeter Gewerkschaftssekretär*innen, die sich sowohl gegenüber klassischer Frauen(förder)politik, die allein Frauen adressiert, als auch traditioneller Gewerkschaftsarbeit, die zu sehr der Mitgliederlogik folgt anstatt neue Beschäftigtengruppen zu mobilisieren, skeptisch zeigt.

Wie bei Wetterers Typologie des Geschlechterwissens handelt es sich bei den vorgestellten Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik um Idealtypen, die die soziale Wirklichkeit mit ihrer „Vielfalt sozialer Handlungskonstellationen" (Wetterer 2009: 57) nicht detailliert abbilden. Aber als analytisches Instrumentarium können sie helfen, zu verstehen, welche Handlungslogiken sich jeweils hinter den miteinander konkurrierenden Wirklichkeitskonstruktionen verbergen und dass sich diese nicht kontextunabhängig übersetzen lassen. In der Praxis schließt dies jedoch die Kommunikation und den Wissenstransfer nicht aus, um darauf aufbauend die gewerkschaftliche Frauenpolitik stärker in den Fachbereichen und in der betrieblichen Interessenvertretung zu verankern. Dem konservativen Deutungsmuster könnte insofern Rechnung getragen werden, dass Forderungen der Frauenpolitik verstärkt mit der Basis in den Betrieben verhandelt und als zwischen den Geschlechtern vermittelnde Interessen in die Tarifpolitik integriert werden. Und wenn, wie im geschlechtertheoretischen Deutungsmuster gefordert, die intersektionale Verschränkung von *Gender* mit anderen Ungleichheitsdimensionen, insbesondere mit der Klassenungleichheit, auch in der Frauenpolitik berücksichtigt wird, könnte sie sich vehementer gegen prekäre Beschäftigungsformen wie (unfreiwillige) Teilzeit, Befristungen, geringfügige Beschäftigung und Niedriglöhne positionieren, die Frauen in erhöhtem Maße betreffen. Beispiele, wie der ver.di-Streik für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes (2015) oder der Tarifabschluss der IG-Metall (2018), der durch flexiblere Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter erleichtert hat, zeigen, wie es gelingen kann, Interessen in ihrer geschlechtsspezifischen Dimension zu begreifen und gemeinsam mit der gewerkschaftlichen Basis dafür einzustehen (Holland 2019b). In diesem Zusammenhang ergibt sich der weitere Forschungsbedarf vor allem für die betriebliche Ebene, beispielsweise um dort entsprechende Deutungsmuster von Betriebsrät*innen geschlechtersensibel zu untersuchen (Stöger 2008, 2011) oder die Adressat*innen gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik und damit die Beschäftigten selbst in den Fokus zu rücken.

Literatur

BA (2015): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 Deutschland. Stichtag: 31. Dezember 2015 (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?gtp=15084_list%253D16&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft (Zugriff: 24. August 2020).

Banos, Sissi (2010): Frauen in Fach- und Führungspositionen der IG Metall. Eine empirische Befragung. Hg. v. IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main.

Bilden, Helga; Marquardt, Regine; Poppe, Nicola (1994): Frau geht voraus. Frauen – ein unterschätztes Innovationspotential in den Gewerkschaften. Unter Mitarbeit von Margot Weber. München, Wien: Profil Verlag.

Blaschke, Sabine (2008a): Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive. Mering: Rainer Hampp Verlag.

Blaschke, Sabine (2008b): Geschlechterwissen in Organisationen: Gewerkschaften in Österreich und Deutschland. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer, 264–282.

Blaschke, Sabine (2011): Determinants of female representation in the decision-making structures of trade unions. Economic and Industrial Democracy 32 (3): 421–438.

Bohnsack, Ralf (2003): Dokumentarische Methode und objektive Hermeneutik. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 6 (4): 550–570.

Bohnsack, Ralf (2007): Dokumentarische Methode und praxeologische Wissenssoziologie. In: Schützeichel, Rainer (Hg.): Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung. Konstanz: UVK, 180–190.

Crenshaw, Kimberlé (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. The University of Chicago Legal Forum 140: 139–167.

Dean, Homa (2006): Women in Trade Unions. Methods and good practices for gender mainstreaming. Hg. v. Education and Health and Safety. European Trade Union Institute for Research (ETUI-REHS). Brüssel.

Derichs-Kunstmann, Karin (2012): 6. Zur Architektur von Gleichstellungspolitik in den deutschen Gewerkschaften. WISO Diskurs Januar 2012: 54–65.

Derichs-Kunstmann, Karin; Rehbock, Annette (Hg.) (1995): Jenseits patriarchaler Lei(d)tbilder. Zur Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Frauenbildungsarbeit: Dokumentation der Fachtagung am 22. und 23. Februar 1994 in Recklinghausen. Bielefeld: Kleine Verlag.

DGB-Bundesvorstand (2017): DGB-Bundesvorstand | DGB-Mitgliederzahlen. URL: http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen (Zugriff: 14. Februar 2020).

Ebbinghaus, Bernhard; Göbel, Claudia; Koos, Sebastian (2008): Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (Working Paper, 111). Mannheim.

ETUI (2017): Gender Equality Survey 2017. ETUC Annual Gender Equality Survey 2017 – 10th edition. URL: https://www.etuc.org/documents/etuc-annual-gender-equality-survey-2017 (Zugriff: 24. August 2020).

Eurostat (2019): Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%). URL: https://appsso. eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do (Zugriff: 11. November 2019).

Gärtner, Debora; Grimm, Veronika; Lang, Julia; Stephan, Gesine (2015): Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie. Industrielle Beziehungen 22 (3-4): 260–281.

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

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

Ideler, Kristin (2017): Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dissertation. Marburg.

IG Metall (2011): Frauen und Männer in der IG Metall. Genderbericht der IG Metall 2011. Hg. v. IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main.

Kassel, Brigitte (1997): Frauen in einer Männerwelt. Frauenerwerbsarbeit in der Metallindustrie und ihre Interessenvertretung durch den Deutschen Metallarbeiter-Verband (1891-1933). Köln: Bund.

Kirsch, Anja; Blaschke, Sabine (2014): Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions. European Journal of Industrial Relations 20 (3): 201–217.

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

Mayring, Philipp (2015a): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 468–475.

Mayring, Philipp (2015b): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Meuser, Michael (2011): Deutungsmusteranalyse. In: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen: Budrich Verlag, 31–33.

Oevermann, Ulrich (2001a): Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern (zuerst 1973, unveröffentlichtes Manuskript). Sozialer Sinn 2 (1): 3–33.

Oevermann, Ulrich (2001b): Die Struktur sozialer Deutungsmuster. Versuch einer Aktualisierung. Sozialer Sinn 2 (1): 35–81.

Oevermann, Ulrich (2001c): Kommentar zu Christine Plaß und Michael Schetsche: Grundzüge einer wissenssoziologischen Theorie sozialer Deutungsmuster. Sozialer Sinn 2 (3): 537–546.

Podann, Audrey-Catherine (2012): Im Dienste des Arbeitsethos – hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.

Plaß, Christine; Schetsche, Michael (2001): Grundzüge einer wissenssoziologischen Theorie sozialer Deutungsmuster. Sozialer Sinn 2 (3): 511–536.

Przyborski, Aglaja (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Verlag.

Ranftl, Edeltraud (2016): Entgeltpolitik aus einer Gender-Perspektive. In: Wiechmann, Elke (Hg.): Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik. Baden-Baden: Nomos, 79–105.

Stöger, Ursula (2008): Aus Frauensicht. Eine Analyse des Deutungsmusters „innerbetriebliche Interessenbeziehungen" von weiblichen Betriebsratsmitgliedern. Dissertationsschrift. TU München.

Stöger, Ursula (2011): Betriebsrätinnen und ihre Sicht in der Welt des Betriebes – eine Deutungsmusteranalyse. In: Bolte, Michael; Bösl, Elsbeth (Hg.): Verflüssigung von Arbeit und Zeit. Neubiberg: Universität der Bundeswehr München, 161–180.

Wetterer, Angelika (Hg.) (2008): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.

Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 1 (2): 45–60.

Arbeits- und Industriesoziologische Studien 13 (2) 2020: 174–175

Kommentar zum Beitrag „Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik“

Hanna Haag[1]

In ihrem Beitrag geht Judith Holland der Frage nach, welches Geschlechterwissen in deutschen Gewerkschaften, namentlich ver.di, IG BAU und IG Metall, bezogen auf gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik reproduziert wird. Als Datengrundlage dienen zehn qualitative leitfadengestützte Interviews mit Gewerkschaftssekretär*innen, in denen die Autorin in Anlehnung an die wissenssoziologische Typologie von Angelika Wetterer (2008, 2009) drei Deutungsmuster von Geschlechterwissen identifiziert. Im *frauenpolitischen Deutungsmuster* dominiert die Sicht auf Geschlecht als eine Kategorie der Distinktion. Die Andersartigkeit unter den Geschlechtern führt zu einer Anbindung an institutionalisierten Feminismus zur Realisierung frauenpolitischer Interessen. Das *geschlechtertheoretische Deutungsmuster* verweist auf soziale Determinanten und Bedingtheiten geschlechtsbezogener Asymmetrien. Entsprechend intersektionaler Logiken (Rommelspacher 1998) gilt es, die eindimensionale Fokussierung auf die Kategorie aufzubrechen und stattdessen unterschiedliche soziale Gruppen einzubeziehen. Gemeinsam ist den beiden ersten Deutungsmustern eine Kritik am Patriarchat bzw. dem Primat ‚männlicher Herrschaft‘ (Bourdieu 1998) gewerkschaftlicher Strukturen, die in ihren Repräsentationslogiken der Geschlechtergleichheit nach wie vor hinterherhinken (Schroeder 2018). Im *konservativen Deutungsmuster* scheinen indes die in der soziologischen Ungleichheitsforschung prominenten Klassen- und Kulturunterschiede (Bourdieu 1987) auf. Dementsprechend sind Herkunft und soziale Lage der Gewerkschaftsmitglieder weitaus relevanter als die geschlechtliche Dimension.

Interessant ist mit Blick auf die Ergebnisse insbesondere die Verteilung der drei Deutungsmuster, die sich nicht – wie man annehmen könnte – den untersuchten Gewerkschaften als Idealtypen zuordnen lassen. Vielmehr finden sie sich gemäß unterschiedlicher Funktions- und

[1] Dr. Hanna Haag, Hochschule Zittau/Görlitz, E-Mail: hanna.haag@hszg.de

Handlungsbereiche in allen drei Organisationen wieder, was etwa das Bild der IG Metall als „Männergewerkschaft“ entschärft und dazu auffordert, die Konstruiertheit von Geschlecht auch im organisationalen Feld zu dekonstruieren. Die Daten deuten ferner generationale Unterschiede bezogen auf Geschlechterwissen an, die bereits begonnene gesellschaftliche Wandlungsprozesse tradierter Wissensstrukturen und Praktiken widerspiegeln. Gleichzeitig weisen jedoch gerade diese Wissensstrukturen eine gewisse Beharrlichkeit auf, sodass für die Akteur*innen nicht selten der wahrgenommene und teilweise auch selbst artikulierte Anspruch an Geschlechtergleichheit an der nach wie vor dominierenden Praxis eines *doing difference* scheitert. Dahinterliegende, über ein *doing culture* gewachsene und in der täglichen Handlungspraxis routinierte und habituelle Strukturen – etwa der Kommunikation oder der Übernahme von Aufgaben – erweisen sich als persistent und wandlungsresistent (vgl. Haag/Kollmorgen 2020).

Literatur

Bourdieu, Pierre (1987): What Makes a Social Class? On The Theoretical and Practical Existence of Groups. Berkeley Journal of Sociology 32: 1–17.

Bourdieu, Pierre (1998/2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Haag, Hanna/Kollmorgen, Raj (2020): Demokratie braucht Demokratinnen. Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften – und Ansätze für ihre Veränderung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (i. E.).

Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag.

Schroeder, Wolfgang. (2018): Defizit mit Folgen. Den Deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen. WZB-Mitteilungen, Heft 161: 45–47.

Wetterer, Angelika (Hg.) (2008): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.

Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 1 (2): 45–60.