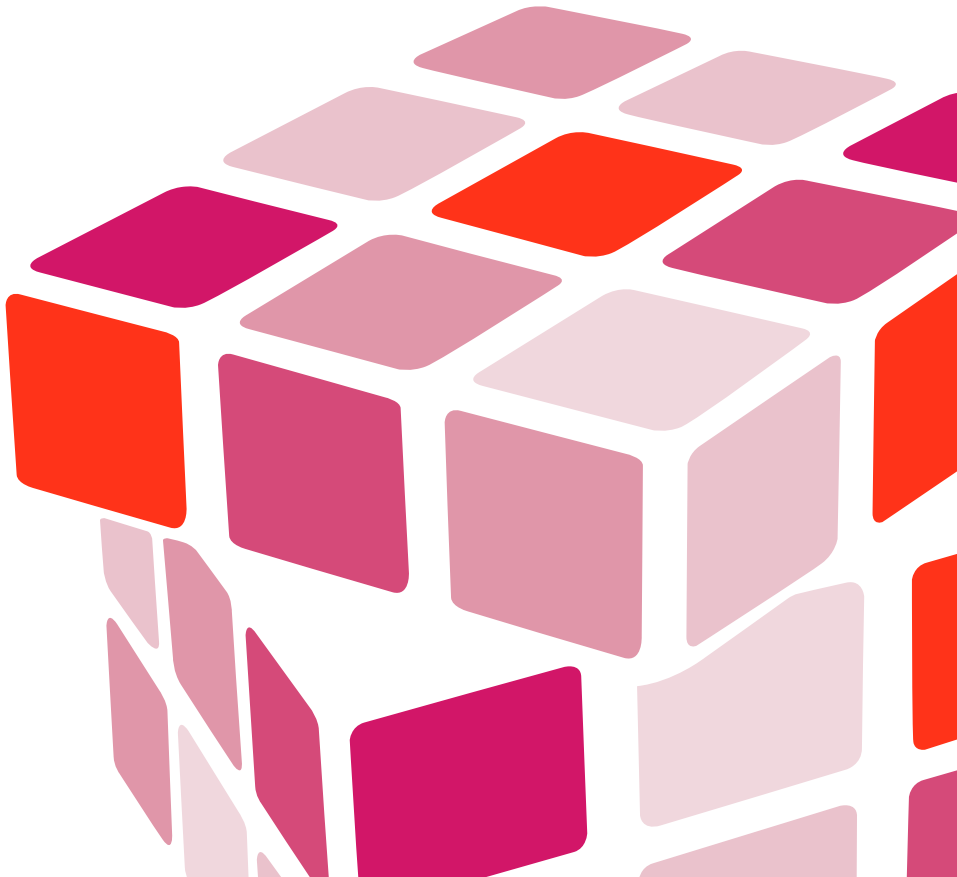


GESELLSCHAFT

FRAUEN* STREIK!

ZUR FEMINISIERUNG VON ARBEITSKÄMPFEN

INGRID ARTUS



INHALT

Einleitung	2
1 Frauen* und Streiks – historisch gesehen	3
1.1 Streikende Frauen*	3
1.2 Patriarchale Rollenzuweisung: Streiken ist Männer*sache	5
1.3 Das Streikverhalten von Frauen* in der Geschichte	6
1.4 Lohnarbeiterinnen historisch in der Defensive	8
2 Feminisierung von Streiks	10
2.1 Erfolgreiche Frauen*streiks	10
2.2 Gründe für die Feminisierung von Streiks	12
3 Streiken Frauen* anders? Einige Thesen zur politischen Einordnung feminisierter Streiks	15
3.1 Neue Streikkultur	15
3.2 Neue Streikinhalte	17
3.3 Neue Streikstrategien	18
3.4 Folgen für die Gewerkschaften	20
3.5 Folgen für die Frauen* – und die Gesellschaft	21
Literatur	23

Die These einer «Feminisierung von Streiks» ist relativ neu, zumindest in der deutschsprachigen Wissenschaft. «Feminisierung» meint in diesem Zusammenhang, dass nicht nur die Anzahl der streikenden Frauen*² zugenommen hat, sondern dass sich dadurch auch die Streikkultur verändert hat, die historisch gesehen stark männlich* dominiert war. Zwar haben viele Studien sowohl die Verlagerung des Arbeitskampfgeschehens in den Dienstleistungsbereich, also die Tertiarisierung von Streiks, als auch die Feminisierung von Erwerbsarbeit thematisiert, aber eher selten wurden diese beiden Phänomene bisher zusammengedacht, das heißt als die «Verweiblichung» von Arbeitskämpfen betrachtet. Auf internationaler Ebene steht die Feminisierung von Streiks durchaus im Rampenlicht, etwa wenn es um rebellische Wanderarbeiterinnen in China oder Gewerkschaftskämpfe in asiatischen Textilfabriken geht. Für und in Deutschland war hiervon bislang eher sporadisch die Rede (vgl. Bewernitz/Dribbusch 2014; Artus/Pflüger 2017; Tügel 2017).

Im Folgenden sollen die Hintergründe und Inhalte des relativ jungen Phänomens feminisierter Arbeitskämpfe erörtert werden. Dass das hier nur kurssorisch geschehen kann, versteht sich von selbst, denn die Frage nach «Frauen* und Streiks» berührt den Kern unserer kapitalistischen und patriarchalen Gesellschaftsordnung. Weder die Geschichte von Arbeit, Erwerbsarbeit und Arbeitskämpfen noch die der Frauen* und ihrer Emanzipation kann in diesem Rahmen nachgezeichnet werden. Vielmehr dient das Folgende einer ersten Orientierung. Die Gliederung ist recht einfach:

Zunächst geht es um einen historischen Blick auf «Frauen* und Streiks», auch wenn das Forschungsdefizit hier groß ist (s. Abschnitt 1). Anschließend wird die aktuelle Situation beschrieben (s. Abschnitt 2) und in einem dritten Schritt (s. Abschnitt 3) die Frage gestellt, was es *bedeutet*, wenn Frauen* stärker als früher in das Arbeitskampfgeschehen involviert sind. Ist das überhaupt relevant, wenn jetzt vermehrt Frauen* streiken – und wenn ja, warum? Wie lässt sich das einordnen? Was folgt daraus?

¹ Der folgende Text basiert auf einem Vortrag, den die Autorin am 14. September 2018 im Rahmen der «Linken Woche der Zukunft» in Berlin gehalten hat. Für zahlreiche wertvolle Kommentare und Hinweise danke ich Florian Wilde, Fanny Zeise sowie der Lektorin Karolin Nedelmann. ² Die Schreibweise Frauen* oder auch männlich* soll darauf hinweisen, dass die geschlechtliche Zuordnung im Text als Ergebnis eines sozialen Prozesses (im Sinne von Gender) und nicht als Ausdruck von Biologie zu verstehen ist. Zudem ist eine Relativierung der dualen Geschlechterordnung intendiert, das heißt, es sollen auch all jene Menschen angesprochen werden, die sich nicht klar einem der beiden sozial üblichen Geschlechter zuordnen. Wenn in diesem Text zudem relativ häufig von Frauen* (sowie manchmal auch von Männern*) im Kollektiv die Rede ist, so impliziert dies freilich nicht die These, dass alle Menschen, die sozial dem weiblichen Geschlecht zugeordnet werden, sich in gleichen oder ähnlichen Lebenslagen befinden. Allerdings sind sie alle von bestimmten Stereotypen und Rollenerwartungen betroffen, die konkrete Auswirkungen auf ihre sozialstrukturelle Verortung haben. Daher macht es meines Erachtens nach wie vor Sinn, von Frauen* als einer – in bestimmter Hinsicht – einheitlichen Sozialstrukturkategorie und – zumindest potenziell und situativ – auch von einem kollektiven Subjekt zu sprechen.

1.1 Streikende Frauen*

Seit es Arbeitskämpfe gibt, waren Frauen* immer auch an ihnen beteiligt oder standen sogar im Zentrum des Geschehens (vgl. Notz 1994). Hierfür gibt es zahlreiche Beispiele, von denen im Folgenden stellvertretend nur einige kurz genannt werden sollen:

Am bekanntesten (ja fast schon mythisch) ist der «Weberaufstand» 1844 in Schlesien, der mehrheitlich von heimarbeitenden Weberinnen getragen wurde. Etwa 50 Jahre später, 1893, fand einer der ersten großen Arbeiterinnenstreiks in Österreich statt: Der Arbeitskampf der Appreturarbeiterinnen in drei Wiener Textilbetrieben erregte zur damaligen Zeit großes Aufsehen. Und auch der berühmte «Crimmitschauer Streik der Textilarbeiter» vom August 1903 bis Januar 1904 war eigentlich ein Streik der Textilarbeiterinnen, denn 80 bis 90 Prozent der Streikenden waren Frauen*. Ziel des sächsischen Arbeitskampfs war es vor allem, die überlangen Arbeitszeiten von elf auf zehn Stunden täglich zu reduzieren. Die zentrale Kampfparole lautete: «Eine Stunde für uns! Eine Stunde für unsere Familie! Eine Stunde fürs Leben!» Von dem Streik und den darauffolgenden Aussperrungsmaßnahmen waren rund 8.000 Arbeiter*innen betroffen. Der Ausfall des in Sachsen produzierten Garns machte sich nach dem monatelangen Ausstand in der gesamten deutschen Textilindustrie bemerkbar. Die Behörden gingen hart gegen Streikposten vor und verhängten sogar «den kleinen Belagerungszustand» über Crimmitschau. Sowohl auf gewerkschaftlicher als auch auf unternehmerischer Seite wurde der ausgesprochen verbissene Arbeitskampf als

grundsätzliche Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit empfunden und erhielt – von beiden Seiten – reichsweite Unterstützung. Der Centralverband Deutscher Industrieller stilisierte den Konflikt gar zum Kampf «der gesamten deutschen Sozialdemokratie gegen die gesamte deutsche Arbeitgeberschaft um die Machtfrage, um die Frage, ob der Arbeitgeber Herr in seiner Werkstätte sein soll oder die Sozialdemokratische Organisation» (Centralverband Deutscher Industrieller 1903, zit. n. Ullmann 1981: 194). Letztlich entschied die Arbeitsmarktlage den Streik zu Ungunsten der Textilarbeiter*innen. Als immer mehr Arbeitswillige «von außen» nach Crimmitschau kamen, riefen die Vorsitzenden der beteiligten Gewerkschaften im Januar 1904 dazu auf, den Streik ergebnislos zu beenden – übrigens gegen den Willen der Mehrheit der Streikenden. Über 500 Streikende wurden nicht wieder eingestellt und mussten die Region verlassen. Der Streik der Crimmitschauer Textilarbeiter*innen war einer der härtesten Kämpfe seiner Zeit und ist als Symbol für überregionale hartnäckige Solidarität unter schwierigsten Bedingungen in die Geschichte eingegangen. Fünf Jahre später wurde der Maximalarbeitstag, das heißt die maximale Arbeitszeit pro Tag, der gewerblichen Arbeiterinnen in Sachsen auf zehn Stunden herabgesetzt (vgl. Notz 1994: 25).

Es gibt in der Geschichte viele Beispiele dafür, dass kollektive Aktionen von Frauen* entscheidend für revolutionäre Veränderungen waren. Das Muster ließe sich möglicherweise gar generalisierend auf den Nenner bringen: Immer dann, wenn sich die Frauen* in die politischen

Ereignisse eingemischt haben, wurde es gefährlich für die herrschende Ordnung. Dies gilt für die Französische Revolution von 1789, für die Pariser Commune 1871 ebenso wie für die Februarrevolution 1917 in Russland: Ein Demonstrationzug von rund 6.000 Frauen* aus Pariser Arbeitervierteln nach Versailles zwang am 5. Oktober 1789 den französischen König dazu, nach Paris umzuziehen, und leitete damit den weiteren revolutionären Umsturz ein. Als Auslöser für die Pariser Commune am 18. März 1871 gilt gemeinhin, dass eine Gruppe von Frauen* im Morgengrauen – schon früh auf den Beinen, um Lebensmittel für die Familien aufzutreiben – den Abtransport von in der Stadt verbliebenen Kanonen verhinderten. Und auch in Russland waren es Demonstrationen und Streiks von Frauen* im Kontext des Internationalen Frauen*kampftags am 8. März 1917 (nach dem julianischen Kalender der 23. Februar), die zunächst die sogenannte Februarrevolution auslösten und dann zur Oktoberrevolution führten.

Last but not least, sind einige Beispiele der vielen Frauen*streiks zu nennen, die im Kontext der neuen Frauen*bewegung der 1960er und 1970er Jahre stattfanden: Ein Streik von etwa 3.000 Arbeiter*innen in der Rüstungsfabrik «Fabrique Nationale d'Armes de Guerre» im belgischen Herstal (Tügel 2017: 41) war einer der ersten von vielen europaweit folgenden Streiks, in denen Frauen* gegen ihre Minderbezahlung und für «gleichen Lohn für gleiche Arbeit» kämpften. Besonders bekannt ist etwa der Streik der Näherinnen in der Ford-Fabrik im Londoner Vorort Dagenham 1968, der 2010 durch den Spielfilm «Made in Dagenham» in Deutschland unter dem unpassenden Titel «We want Sex» populär wurde. Die Ford-Frau-

en* setzten nach drei Wochen Streik erfolgreich die Angleichung der Frauen* an die Männer*löhne durch und initiierten eine Bewegung für den «Equal Pay Act», die gesetzliche Festschreibung der Norm geschlechtsspezifisch gleicher Bezahlung (vgl. Cohen 2012; Stevenson 2016). Als ein Beispiel für die vielen «wilden» Streiks in den 1970er Jahren in Deutschland, an denen Migrant*innen großen Anteil hatten (Birke 2007; Matziaria 2012), sei hier der Streik der Arbeiterinnen bei der Firma Pierburg in Neuss genannt. Beim Auto- und Luftfahrtgerätebauer Pierburg standen im August 1973 alle Fließbänder der Vergaserfabrik still, weil 2.000 Arbeiterinnen streikten – «allen voran 900 Griechinnen, 500 Türkinnen, 200 Italienerinnen, Spanierinnen und Jugoslawinnen – für eine Stundenloohnerhöhung um eine Mark und für die sofortige Streichung der sogenannten Leichtlohngruppe 2» (Braeg 2012: 15). Nach nur fünf Streiktagen führte vor allem die Angst der Unternehmer, der Streik könne in den umliegenden Betrieben Schule machen, zu deutlichen Lohnerhöhungen. Wesentlich länger streikten im Jahr 1975 die Frauen* bei C.I.P., einer Textilfabrik im ländlichen Nordfrankreich. Fast drei Jahre lang besetzten die rund 120 Frauen* (und ein Mann*) «ihren» Betrieb, der geschlossen werden sollte. Als «eines der natürlichen und legitimen Kinder von Lip» (Borzeix/Marvani 1982: 31; Übers. I. A.) – jener legendären Uhrenfabrik in Besançon, die 1973 von den Arbeiter*innen im Kampf um ihre Arbeitsplätze besetzt worden war – fabrizierte die Belegschaft von C.I.P. jahrelang in Eigenregie Hemden. Ihr Kampf war letztlich erfolgreich. Eine Möbelfabrik übernahm die Firma, um dort Sessel- und Sofabezüge produzieren zu lassen – das

politische Bewusstsein der Belegschaft hatte sich durch den jahrelangen Kampf nachhaltig verändert.

In den genannten Kämpfen agierten Frauen* als Akteur*innen im Bereich bezahlter Lohnarbeit, um – «genau wie Männer*» – ihre Interessen solidarisch und vertretungsstark durchzusetzen. Etwas anders und besonders akzentuiert sind hingegen Auseinandersetzungen, in denen Frauen* *a/s* Frauen ihre Interessen und Lebenslagen zum Thema machen. Die kollektive Identität des «Frau-Seins» wird hier zum Interpretationsrahmen und Sprengsatz politischer Kämpfe. Dies geschieht zum Beispiel in Streik- und Protestaktionen rund um den Internationalen Frauen*kampftag, aber auch in politischen Frauen*streiks. Bestreikt werden dabei – den weiblichen* Lebenssituationen entsprechend – meist nicht nur bezahlte, sondern auch unbezahlte Tätigkeiten im Bereich feminisierter Haus- und Familienarbeit, manchmal auch die Sexarbeit, oder es wird gar zum Gebärstreik aufgerufen (so z. B. gegen die bevormundende Sexual- und Bevölkerungspolitik in der Weimarer Republik). Ein berühmtes Beispiel ist der erste landesweite Frauen*streik 1975 in Island. Etwa 90 Prozent der weiblichen* Bevölkerung Islands verweigerten einen Tag lang die Arbeit und legten damit das gesamte Land lahm. 1991 folgten die Schweizerinnen diesem Vorbild und 1994 wurde zum ersten Frauen*StreikTag in Deutschland aufgerufen (vgl. Paulus 2008; Scharf 2012). Auch wenn die Aktionen in der Schweiz und Deutschland eher symbolischen Charakter hatten, übten sie eine wichtige Mobilisierungswirkung aus. 2017 wurde diese Tradition in fulminanter Weise in Spanien fortgesetzt: Mindestens fünf Millionen Men-

schen beteiligten sich am 8. März 2017 in 120 Städten und Gemeinden. Es handelte sich um die größte Mobilisierung von Frauen* in der Geschichte Spaniens. Diese wurde vor allem von autonomen Frauen*netzwerken getragen, während die Gewerkschaften – ähnlich wie bei den früheren Frauen*streiks – eine eher ambivalente Rolle einnahmen oder sich zum Teil sogar distanzieren (Coppens/Nichols 2018).

Es wird also deutlich: Selbstverständlich haben Frauen* «immer schon» gestreikt. Sie waren und sind kämpferisch und solidarisch. Ein ganz anderes Bild zeichnen kulturelle Repräsentationen vom Verhältnis zwischen Frauen* und Arbeitskämpfen.

1.2 Patriarchale Rollenzuweisung: Streiken ist Männer*sache

Im kollektiven Gedächtnis ist die Geschichte von Arbeitskämpfen – etwa in der Frühphase des Kapitalismus – stark männlich* geprägt. Illustrieren lässt sich dies anhand vieler zeitgenössischer kultureller Repräsentationen. Ein gutes Beispiel ist etwa das berühmte Gemälde «Der Streik» von Robert Koehler, das 1886 auf der Frühjahrsausstellung der National Academy of Design in New York – im Kontext einer landesweiten Streikwelle – für Furore sorgte. Es avancierte in der Folgezeit zu einer Ikone der Arbeiterbewegung. Das Bild zeigt eine aufgebrachte Menschenmenge, die sich vor den Stufen eines Herrenhauses versammelt hat. Im Hintergrund sind die rauchenden Schloten von Fabriken zu sehen; im Vordergrund liefert sich ein Kapitalist – in Frack und Zylinder oben auf der Eingangstreppe stehend – ein Wortgefecht mit einem Arbeiterführer am Fuße der Treppe. Die Menschenmenge um

ihn herum scheint heftig zu diskutieren; es herrscht Tumult; ein Arbeiter vorne rechts im Bild greift nach einem Stein. Neben den zahlreichen aufgebrachtten Arbeitern sind auf dem Bild vereinzelt ein paar Jungs*, ein Mädchen* und drei Frauen* zu sehen. Die Frauen* tragen keine Arbeitermontur, sondern frauentypische Kleidung, und gehören also offenbar nicht zu den Streikenden. Vorne links im Bild, abseits der Menge, steht eine Frau* mit einem Baby auf dem Arm. Dicht an sie drängt sich ein kleines Mädchen*, das verängstigt den Ereignissen zusieht. Rechts hinter der Treppe redet eine Frau* eindringlich auf einen Mann* ein, der mit verschränkten Armen und von ihr abgewandtem Blick sich unbeeindruckt von ihren Worten zeigt. Vorn in der Bildmitte ist sehr prominent die dritte Frau* zu sehen. Auch sie ist im Gespräch mit einem Mann*, den sie zu beschwören scheint, er möge doch bitte nicht mitstreiken. Der Mann* hat den Betrachter*innen den Rücken zugewandt und streckt in einer verzweifelten Geste beide Arme von sich, als wolle er sagen: Tut mir leid. Ich kann nicht anders. Alle weiblichen* Figuren auf diesem Bild sind als Leidende dargestellt. Die Frauen* scheinen ihre Männer* anzuflehen, doch weiterhin für sie und die Kinder zu sorgen. Sie sind nicht in den Konflikt zwischen dem Kapitalisten und den Arbeitern involviert, sondern scheinen die Kampfeskraft der Männer* eher zu lähmen als zu unterstützen. Das klassische Stereotyp der «unsolidarischen Frau» und Streikbrecherin (Robak 1994) ist hier prominent in Szene gesetzt.

Ganz ähnliche weibliche Rollenzuweisungen finden sich zum Beispiel auch in dem berühmten Roman «Germinal» von Émile Zola, der 1885 erschienen ist und die Arbeitsverhältnisse und -kämpfe im

französischen Bergbau beschreibt. Auch hier sind die Protagonisten (v. a. der Sozialist Étienne Lantier) und die aktiv kämpfenden Arbeiter männlich*; zum bekannten geschlechtsspezifischen Rollenset kommen allerdings noch junge Frauen* als ungelernte und schlecht bezahlte Arbeiterinnen hinzu, die ihr Schicksal in der Regel demütig hinnehmen – sowie vereinzelte Mütter, die den Kampf für eine bessere (nämlich sozialistische) Zukunft ihrer Kinder unterstützen.

Summa summarum: Die Frauen* stehen meist hemmend und passiv, nur manchmal solidarisch am Rand des Geschehens, wenn die Männer* streiken. Sie werden als die Mahnerinnen, als das moralische Gewissen, als die Leidenden gezeichnet – während die Männer* agieren, den Klassenfeind bekämpfen und die Zukunft in die Hand nehmen.

Das war und ist freilich männliche* Geschichtsschreibung. Dass jedoch die patriarchal organisierte Gesellschaft das Streikverhalten von Frauen* auch in der Geschichte tatsächlich geprägt hat, zeigen historische Analysen.

1.3 Das Streikverhalten von Frauen* in der Geschichte

Streikende Frauen* sind kaum erforscht. Er besteht ein erhebliches Forschungsdefizit. Das ist nicht zuletzt auch darauf zurückzuführen, dass es – abgesehen von Fotos – häufig keine geschlechtsspezifisch sensiblen Dokumente gibt: In vielen historischen Zeugnissen ist zum Beispiel schlicht von «Arbeitern» die Rede, sodass vollkommen unklar bleibt, ob es sich hierbei nur um Männer* oder eben doch auch um Frauen* handelt (vgl. Thuns 2018: 55). Trotz dieser Schwierigkeiten gibt es einzelne Untersuchungen dazu, wie Frauen* in der Geschichte gestreikt haben. Her-

vorzuheben sind in diesem Zusammenhang zwei Studien, eine aus Frankreich, die andere aus den USA: Michelle Perrot (1974) und Ileen A. DeVault (2004; 2006) haben – jeweils bezogen auf «ihren» nationalen Kontext – eine große Zahl von Streiks im 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts unter einer geschlechtsspezifischen Perspektive analysiert. In ihren Ergebnissen sind sich die beiden Studien überraschend ähnlich: Beide arbeiten typische Unterschiede im geschlechtsspezifischen Organisations- und Arbeitskampfverhalten heraus.

Perrot beschreibt, dass die «grèves féminines» (d. h. dominant von Frauen* geführte und geprägte Streiks) (Perrot 1974) eher kurz waren und geringe Teilnehmerinnenzahl hatten, oft spontan entstanden sind und sich häufig auf einen einzelnen Betrieb konzentrierten. Der Ton der Streikenden war moderat, sie «protestieren eher, als dass sie fordern» (ebd.: 122, Übers. I. A.). Sie appellierten an die Güte und Einsicht der Geschäftsführer und schrieben höfliche und respektvolle Bittbriefe. Die Kirche spielte eine disziplinierende Rolle und sorgte dafür, dass sich die Ansicht, Streiken beflecke die «Ehre der Frau», verbreitete und festsetzte. Typische «Frauenthemen», zu denen gestreikt wurde, kann Perrot nicht erkennen (ebd.: 123, Übers. I. A.) – außer vielleicht die Abwehr von extremer Überausbeutung. Oft seien etwa Fälle von einseitigen Lohnreduktionen seitens des Managements, die die Frauen* als unfaire Angriffe auf ihren ohnehin schon marginalisierten Status empfanden und die zudem häufig eine existenzbedrohende Bedeutung hatten, Auslöser für Streiks gewesen. Auch unerträgliche, zum Teil sexistische Vorge-setzte oder mehr als überlange Arbeitszeiten waren Streikgründe, wobei der

Kampf gegen Letzteres – wie im Fall von Crimmitschau – häufig damit begründet wurde, dass bei zu langen Arbeitszeiten frau den familiären Pflichten nicht mehr adäquat nachkommen könne. Eher selten handelte es sich um offensive Streiks, aber häufig waren die Arbeitskämpfe besonders lebendig und phantasievoll. «Im grauen Leben dieser Frauen nimmt der Streik häufig die Gestalt einer Flucht, eines Festes an» (ebd.: 127, Übers. I. A.). Oft hatten die Frauen* extrem große Probleme, sich mit ihren Revolten durchzusetzen. Mann «nimmt sie nicht ernst» (ebd.: 125, Übers. I. A.). Viele Unternehmer weigerten sich, überhaupt mit streikenden Frauen* zu reden. Verhandlungen «auf Augenhöhe» kamen nicht infrage. Dies lag auch daran, dass die Moral von Lohnarbeiter*innen ohnehin in Zweifel gezogen wurde. Als «Fabrikmädchen» waren sie grundsätzlich dem Vorwurf mangelhafter Sittlichkeit und ganz konkret den sexuellen Übergriffen von Vorgesetzten und Patrons ausgesetzt. Wenn subalterne «Fabrikmädchen» es dann wagten, den Dienst zu verweigern, wurde dieses Verhalten als doppelt verwerflich und unverschämt bewertet. Es widersprach eklatant den vermeintlich «guten Sitten», weil es nicht nur die herrschende kapitalistische, sondern auch patriarchale Ordnung bedrohte. So wurden Streikführerinnen in der (männlich* dominierten) Öffentlichkeit häufig dämonisiert, als «leichtsinnig», «übermütig», «verrückt» und/oder auch von («roten» und «anarchistischen») Männern* verführt dargestellt (vgl. Perrot 1974: 125, Übers. I. A., sowie beispielhaft die Lebensgeschichte der Lucie Baud, 1908, verfasst von Perrot 2012).

Es kann daher vielleicht als rationale Strategie gelten, wenn – nach der Zähl-

lung von Perrot (1974) – etwa 90 Prozent aller feminisierten Streiks nicht von weiblichen*, sondern von männlichen* Anführer*innen repräsentiert wurden. Bei Verhandlungen mit den Patrons waren die Männer* wieder unter sich. Die streikenden Frauen* akzeptierten und wählten Männer* zu ihren Anführern, weil Letztere ernster genommen wurden – sowohl von den Unternehmern als auch in den damaligen (männer*dominierten) Gewerkschaften. Nicht immer zeigten sich die Gewerkschaften solidarisch, und auch wenn sie es taten, war dies für die streikenden Frauen* häufig ein «zweischneidiges Schwert» (DeVault 2004; 2006): Zwar förderte gewerkschaftliche Unterstützung das Selbstbewusstsein der Frauen* und lieferte zusätzliche materielle wie immaterielle Ressourcen. Gleichzeitig veränderten sich mit der Solidarisierung von männlichen* Arbeitern und der Integration in allgemeinere gewerkschaftliche Agenden jedoch nicht selten die ursprünglichen Inhalte der Frauen*kämpfe – zugunsten eher männlicher* Interessen (DeVault 2004).

1.4 Lohnarbeiterinnen historisch in der Defensive

Ein weiteres Ergebnis, zu dem sowohl DeVault als auch Perrot kommt, ist, dass Frauen* an den Arbeitskämpfen im 19. und 20. Jahrhundert zahlenmäßig eher unterdurchschnittlich beteiligt waren. Auch wenn wir aufgrund des Forschungsdefizits nicht mit Gewissheit sagen können, ob das stimmt, gibt es gute Gründe dafür, anzunehmen, dass Lohnarbeiterinnen im Bereich der Arbeitskämpfe historisch in der Defensive waren.

An erster Stelle ist hier sicherlich die begrenzte Integration von Frauen* in die Sphäre *bezahlter* Arbeit zu nennen.

Rechtliche, ökonomische und moralische Diskriminierung bedingen und durchdringen sich hier wechselseitig. Dies gilt im Grundsatz nach wie vor, war historisch jedoch noch wesentlich gravierender als heute: Frauen* verrichteten die sogenannte Reproduktionsarbeit³ und hatten – juristisch wie moralisch – bis weit in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein kein Recht auf Erwerbsarbeit. In der Bundesrepublik wurde zum Beispiel das Gesetz, dass es Frauen* nur dann erlaubt ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, wenn ihre Ehemänner* zustimmen, erst in den 1970er Jahren abgeschafft. Auch wenn Frauen* im Zuge der Industrialisierung zunehmend erwerbstätig waren, war und blieb ihre Stellung als Lohnarbeiterin* eigentlich eine illegitime. Die patriarchale Ideologie wies den Frauen* per «Geschlechtscharakter» (Hausen 1976) ihren Platz in Heim und Familie zu – wenn nicht zur Überlebenssicherung unter proletarischen (und z. T. auch unter bürgerlichen) Bedingungen der Verkauf ihrer Arbeitskraft erforderlich war.

Die Illegitimität weiblicher* Lohnarbeit wurde (und wird) zudem durch die familiäre und gesellschaftliche Disziplinierung als Frauen* durch Männer* – also etwa durch Väter, Ehemänner*, Brüder, Poli-

³ Der Begriff der Reproduktionsarbeit bezieht sich auf menschliche Tätigkeiten, die nicht als Lohnarbeit bzw. als bezahlte Arbeiten verrichtet werden und die dem Erhalt und der Wiederherstellung der menschlichen Arbeitskraft dienen. Mit dieser Begrifflichkeit geht in der marxistischen Tradition häufig eine gewisse Abwertung dieser Arbeiten einher, die auf die Annahme zurückzuführen ist, es handle sich bei Reproduktionsarbeit um «unproduktive» Arbeit, die zwar Gebrauchswerte, aber weder Tauschwerte noch Mehrwert produziere. Nicht selten wurde sie zugleich als private, nicht von den Zwängen kapitalistischer Ausbeutung und Profitlogik geprägte Arbeit idealisiert. Dieser Tradition soll hier freilich nicht gefolgt, sondern die Notwendigkeit eines umfassenden Arbeitsbegriffs betont werden, der alle menschlichen Tätigkeiten in kreativer Auseinandersetzung mit der Natur umfasst, egal ob bezahlt oder unbezahlt (vgl. hierzu u. a. Notz 2014). Marxistisch inspirierte Traditionen des sozialistischen Feminismus bemühen sich seit Langem um einen solchen integrierten Arbeitsbegriff (vgl. zu neueren Debatten etwa www.zeitschrift-luxemburg.de/das-ganze-der-arbeit/).

zisten, Pfarrer oder Vorgesetzte – permanent hergestellt und stabilisiert. Ein Aufbegehren von Frauen* im Bereich der Lohnarbeit war insofern doppelt illegitim und gefährdet(e) nicht nur die kapitalistischen, sondern auch die geschlechtsspezifischen Hierarchien. Deshalb erforderte (und erfordert) es besonderen Mut, sich mit Vorgesetzten «anzulegen», die nicht nur klassen-, sondern auch geschlechtsspezifisch eine höhere Stellung einnahmen (und einnehmen) als Frauen*. Rechte einzufordern war (und ist) für die Frauen* umso schwerer, als ihre geschlechtstypische Erziehung eher auf Demut, Duldung und Friedfertigkeit ausgerichtet war (und teils noch immer ist) (vgl. Mitscherlich 1985). Für Rebellion und Widerstand wurden (und werden) sie in ihrer Sozialisation eher unzureichend vorbereitet.

Auch die Vorstellung, dass die weibliche* Arbeitskraft weniger wert sei als die männliche*, zieht sich wie ein roter Faden durch die Geschichte: Was wollen Frauen* schon fordern, wenn sie ohnehin nur einen Zuverdienst leisten und eine Arbeitskraft anbieten können, die sozusagen per Geschlecht weniger Gewicht hat und mit weniger Kompetenz und Entscheidungsgewalt ausgestattet ist? Was sind da die Verhandlungsmasse und das Druckpotenzial? Diese Abwertung schlug sich auch im Zugang von Frauen* zur Bildung nieder und schuf damit die materiellen Voraussetzungen dafür, dass Frauen* in der Regel geringer qualifiziert waren. Deshalb arbeiteten sie häufig als Un- und Angelernte, waren damit leicht austauschbar und (etwa im Fall von Arbeitskämpfen) eventuell auch verzichtbar. Zudem arbeiteten (und arbeiten) sie häufig vereinzelt – etwa als Dienstbotinnen oder Hausangestellte –, was eine Organisierung deutlich erschwert.

Politisches Engagement von Frauen* war lange Zeit aber sowieso verboten (z. B. durch das Preußische Vereinsgesetz bis 1908). In vielen Gewerkschaften waren Frauen* als Mitglieder zunächst gar nicht zugelassen. So nahm etwa die Gewerkschaft der Buchdrucker erst nach dem Ersten Weltkrieg auch Arbeiterinnen auf (Robak 1994; vgl. auch Losseff-Tillmanns 1978). Denn viele Gewerkschaften bekämpften die Erwerbsarbeit von Frauen* explizit oder betrachteten sie als notwendiges Übel. Noch 1872 wurde auf dem Erfurter Gewerkschaftskongress beschlossen, «gegen alle Frauenarbeit in den Fabriken und Werkstätten zu wirken und dieselbe abzuschaffen» (Lion 1926: 30, zit. n. Robak 1994). Es dauerte lange, bis sich in der internationalen Arbeiterbewegung allgemein die Auffassung durchsetzte, dass Frauen*lohnarbeit nicht als «Lohndrückerei» zu bekämpfen sei, sondern dass eine solidarische Organisierung beider Geschlechter nützt.

Die Gründe dafür, weshalb sich Frauen* als Lohnarbeiterinnen historisch in der Defensive befanden, sind also zahlreich und betreffen unterschiedliche Ebenen, die stark ineinandergreifen. Eine alte Boxerweisheit besagt: Zum Zuschlagen brauchst du ein paar feste Meter zum Stehen. Oder anders: Wenn Frauen* keine Rechte besitzen und nur geringe Ressourcen – zeitlich, materiell, qualifikatorisch, moralisch und auch hinsichtlich der verfügbaren Energie –, dann ist es schwer, sich zu wehren oder gar anzugreifen. Historisch kann deshalb davon gesprochen werden, dass Arbeitskämpfe männlich* geprägt waren. Um so größer ist die Bedeutung, die der zunehmenden Feminisierung von Streiks in der Gegenwart zukommt.

2 FEMINISIERUNG VON STREIKS

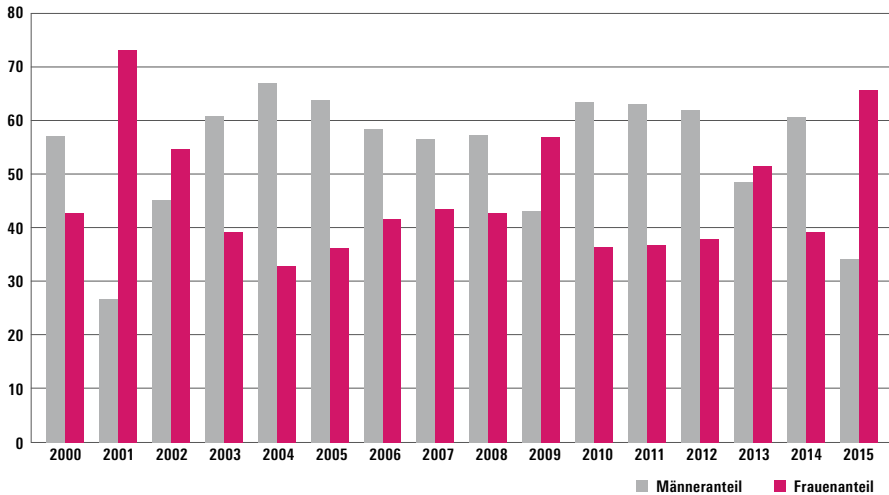
2.1 Erfolgreiche Frauen*streiks

Die Anzahl der Frauen*streiks hat in den letzten Jahren in Deutschland zugenommen. Weibliche* Beschäftigte vertreten ihre Interessen nicht nur häufiger, sondern zunehmend auch sehr kämpferisch – sowohl in den Arbeitskämpfen selbst als auch in der Öffentlichkeit. Hervorzuheben sind insbesondere die Streiks im Reinigungsbereich, im Einzelhandel, im Erziehungsbereich und in der Pflege: 2009 sorgte der Streik der Putzfrauen* für viel Aufmerksamkeit, die Tarifrunde war erfolgreich. Schwieriger und langwieriger waren die Auseinandersetzungen im Einzelhandel in den Tarifrunden 2009 und 2013. Der Streik der – überwiegend weiblichen* – Verkäufer*innen war eher defensiv geprägt. Es ging im Grunde um die Verhinderung tariflicher Verschlechterungen und die Aufrechterhaltung eines Mindestniveaus an Tarifbindung. Obwohl die Verhandlungen zäh und die Streikbedingungen äußerst prekär waren, erwiesen sich die Streikenden bei einer Vielzahl von eher kleinen Streikaktionen als extrem hartnäckig und entwickelten punktuell eine erhebliche Kampfkraft, die zu partiellen Erfolgen führte. Medial ausgesprochen viel Aufmerksamkeit erregte der Arbeitskampf im Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste (S&E), auch bekannt unter dem Namen «Kita-Streiks»: Auf den ersten S&E-Streik 2009 mit rollierenden Streiktagen folgte 2015 ein vierwöchiger Vollstreik in fast allen Bundesländern. War das Thema Gesundheitsschutz anfänglich eher als tarifpolitischer Hebel benutzt worden, um

rechtlich überhaupt arbeitskampffähig zu werden, erwies sich dieses Thema als extrem mobilisierungsfähig, weil es unmittelbar an die besondere berufliche Belastungssituation von Erzieher*innen anschließt. Ziel beider Streiks war aber letztlich die nachhaltige Aufwertung von Erziehungsarbeit – sowohl in materieller als auch in symbolischer Hinsicht. Explizit wurde hier die Angleichung des Werts von Frauen*arbeit an Männer*arbeit gefordert – sowie bessere Arbeits- und Sorgebbedingungen (vgl. hierzu diverse Beiträge in Artus et al. 2017). Unter dem Motto «Mehr von uns ist besser für alle» waren auch die Kämpfe in den Krankenhäusern äußerst erfolgreich und medienwirksam – mit der Berliner Klinik Charité als Flaggschiff. Inzwischen machen die Krankenschwestern (und wenigen -pfleger) bundesweit für eine bessere Personalausstattung und Pflege mobil – nicht nur in Berlin, sondern auch im Saarland, in Bayern, in Baden-Württemberg und in den Universitätskliniken in Düsseldorf und Essen.

Statistisch ist das Phänomen der Feminisierung von Streiks bislang allerdings nur sehr schwer zu fassen. Denn zu der Schwierigkeit, Streiks und Streikende überhaupt zu zählen (Dribbusch 2018), tritt das fast vollständige Fehlen von Erhebungen zum Geschlecht von Streikenden. Bisher haben Informationen zu diesem Thema offenbar weder die Wissenschaft noch die Gewerkschaften besonders interessiert. Eine erfreuliche Ausnahme stellt die geschlechtsspezifische Streikstatistik von ver.di dar:

Abbildung 1: Streikteilnehmer*innen im Bereich von ver.di nach Geschlecht 2000–2015 (in Prozent-Anteil an allen Streikenden)



Quelle: eigene Darstellung nach Dieckhoff (2013: 33);
für die Jahre 2013, 2014 und 2015 ergänzt durch Heiner Dribbusch

Obwohl die Mitgliedschaft von ver.di zu rund 50 Prozent weiblich* ist, zeigt die Abbildung deutlich, dass Männer* bei gewerkschaftlichen Arbeitskämpfen im Organisationsbereich von ver.di (nach wie vor) überrepräsentiert sind. Ausnahmen stellen die Jahre 2001 und 2002, 2009, 2013 und das – für seine außerordentlich hohe Streikaktivität fast schon «berühmte» – Jahr 2015 dar (vgl. Artus 2017). Während 2001 und 2002 die Arbeitskämpftätigkeit insgesamt eher gering ausfiel und der Feminisierung von Streiks in diesen Jahren daher wenig (quantitative) Bedeutung zuzumessen ist, gehen die hohen Anteile weiblicher* Streikender in den Folgejahren vor allem auf die oben erwähnten Arbeitskämpfe im Einzelhandel (2009 und 2013), in den Sozial- und Erziehungsdiensten (2009 und 2015) sowie im Gesundheitsbereich (2015 u. a.) zurück.

Ergänzende Informationen zum Geschlecht der Streikenden in anderen Branchen, insbesondere im Bereich der IG Metall, die quantitativ einen relativ hohen Anteil am gesamten deutschen Streikgeschehen haben, wären freilich wünschenswert. Bedenkt man jedoch, dass ein Großteil der Frauen*erwerbstätigkeit ohnehin im Dienstleistungsbereich stattfindet (und der Frauen*anteil unter den Mitgliedern der IG Metall bei etwa 18 Prozent liegt), so ist die obige Statistik sicherlich ausreichend als Grundlage für die Feststellung: Auch heute noch ist von mehrheitlich männlich* dominierten Arbeitskämpfen in Deutschland auszugehen. Dies hat sicherlich mit den institutionellen Organisationsbedingungen von Streiks in Deutschland zu tun: Angesichts eines schwachen Streikrechts, das den Gewerkschaften ein Monopol auf legale Ar-

beitskämpfe zuspricht, wird das Streikverhalten sehr stark von den Politik- und Tarifstrategien der Gewerkschaften geprägt – und vergleichsweise weniger von spontanem Protest, Unzufriedenheit oder auch vom (vermeintlich geschlechtstypischen) Arbeitskampfwillen und von der «Kampfkraft» der Beschäftigten. Dem Streikgeschehen liegen also auch Entscheidungen zugrunde, die in überwiegend männlich* besetzten Gewerkschaftsgremien getroffen werden und auf der Einschätzung beruhen, dass Tarifforderungen eher in männlich* geprägten Branchen durchsetzbar seien und dass ein Konflikt eher in maskulinisierten* Berufsbereichen gewagt werden könne, sodass Streikgelder eher für die Wahrung und verbesserte Durchsetzung von Interessen in männlich* dominierten Branchen eingesetzt werden.⁴

Trotz dieser Ausgangssituation ist eine Zunahme von Streikaktivitäten in feminisierten Berufsbereichen zu beobachten. So hat zum Beispiel ver.di im Fall der S&E-Streiks im Vertrauen auf die Mobilisierungsfähigkeit der Erzieher*innen einen durchaus kostspieligen Vollstreik riskiert und eine offensive Auseinandersetzung, die vor allem von Frauen* getragen wurde, strategisch geplant und durchgeführt.

2.2 Gründe für die Feminisierung von Streiks

Die Veränderung, die sich hier abzeichnet, ist zunächst einmal – relativ banal – im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Strukturwandel zu sehen, das heißt mit der Verlagerung von Beschäftigung vom Produktions- in den Dienstleistungsbereich (Tertiarisierung): Wenn mehr Menschen im Dienstleistungsbe-
reich arbeiten, erscheint es logisch, dass

sich auch die Arbeitskämpfe und Streiks ein Stück weit in diese wachsenden Branchen verschieben. Und Dienstleistungsarbeit ist von jeher ein relativ stark feminisierter Bereich.

Die Tertiarisierung der Wirtschaft – und das ist ein weiterer, vielleicht sogar *der* zentrale Grund für die Feminisierung von Streiks – ist verknüpft mit und partiell auch induziert vom starken Anstieg der Frauen*erwerbstätigkeit. Lag die Frauen*erwerbstätigenquote, das heißt der Anteil der Erwerbstätigen an allen (erwerbsfähigen) Frauen* (zwischen 15 und 64 Jahren), in den 1960er Jahren in Westdeutschland noch unter 50 Prozent, ist sie zwischen 2007 und 2017 von 66,7 Prozent auf 75,2 Prozent deutlich gestiegen (Destatis 2018a). Damit liegt sie zwar immer noch etwas unter der Männer*erwerbstätigenquote (83 Prozent), aber Deutschland liegt diesbezüglich in Europa mittlerweile (nach Schweden und Litauen) an dritter Stelle.

Diese Entwicklungen sind aus feministischer Sicht gleichzeitig als gut und als schlecht zu bewerten: Sie sind gut, weil die Hürden für die Integration von Frauen* in die Erwerbsarbeit offenbar zunehmend sinken. Zugang zu Lohnarbeit bedeutet in unseren kapitalistischen Gesellschaften Autonomie für Frauen*, die damit ihr eigenes Geld verdienen, ein unabhängiges Leben führen können, sozial abgesichert sind und Anerkennung erfahren. Auch wenn Marx und Engels so schön formuliert haben, «produktiver Arbeiter» zu sein, sei «kein Glück, sondern ein Pech» (Marx 1890/1984: 532), so ringen Frauen* aktuell immer noch darum, dieses «Pech» der Männer* teilen zu

⁴ Dies bedeutet allerdings nicht, dass weibliche Gewerkschaftskader notwendigerweise eine nachhaltige Feminisierung der Arbeitskämpfe vorantreiben würden.

können. Frauen* wollen ihre Arbeitskraft nicht (nur) unbezahlt im Heim, am Herd und im Ehrenamt verausgaben, sondern wenigstens einen Lohn dafür erhalten – auch wenn dieser noch immer 21 Prozent niedriger liegt als der der Männer* und sie wesentlich häufiger als Teil des prekarierten Teilzeitproletariats tätig sind (Destatis 2018b: 42 ff.). Die massive Steigerung der Qualifikation von Frauen* und die mittlerweile sogar errungenen Bildungsvorteile der Mädchen* gegenüber den Jungs* spielen für den verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt eine sehr große Rolle.

Auf der anderen Seite ist die Zunahme von Frauen*erwerbsarbeit aber auch auf den neoliberalen Umbau und Abbau des Sozialstaats zurückzuführen, wodurch sich die soziale Absicherung insbesondere von geschiedenen und alleinerziehenden Frauen* deutlich verschlechtert hat: Mütter müssen – selbst bei alleiniger Fürsorge für mehrere Kinder – dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stehen, sobald der/die Kleinste drei Jahre alt ist. Die Einführung der sogenannten Hartz-Gesetze hat nicht nur dazu geführt, dass Arbeitslosigkeit staatlich schlechter abgesichert ist, sondern auch zu einem Verfall der Reallöhne – insbesondere in den unteren Segmenten des Arbeitsmarkts –, sodass Frauen* und Männer* gleichermaßen (ganz wie in der kapitalistischen Frühphase der Industrialisierung) zum Verkauf ihrer Arbeitskraft zu fast jeder Bedingung gezwungen sind, vor allem wenn Kinder ernährt werden müssen. Das Rollenmodell der Hausfrau war zwar unter emanzipatorischen Aspekten stets eine Katastrophe; gegenwärtig ist es aber auch deshalb weniger häufig anzutreffen, weil es (wieder) zum unerschwinglichen Luxusmodell avanciert ist. Die Zu-

nahme der Frauen*erwerbstätigkeit ist also einerseits Ausdruck von Emanzipation und besserem Zugang zum Arbeitsmarkt, andererseits stellt sie aber auch die Folge eines verschärften Zwangs zur Lohnarbeit dar.

Fest steht, dass sich Frauen* zunehmend auf dem Arbeitsmarkt behaupten *müssen* – und dass sie dies auch *tun*. Sie fordern das Recht auf gleiche Bezahlung und gleiche Anerkennung ihrer Arbeit ein und sind immer öfter bereit, diese Ziele auch konflikthaft durchzusetzen. Das hat auch viel mit Selbstbewusstsein zu tun – und dem Gefühl, legitime Forderungen stellen zu können. Dies sind die zentralen Gründe für die Feminisierung von Streiks.

Der bereits erwähnte neoliberale Abbau und Umbau des Sozialstaats spielte aber noch in anderer Hinsicht eine Rolle für die Ausweitung feminisierter Arbeitskämpfe. Er führt nämlich dazu, dass sich die Arbeits- und Entgeltbedingungen gerade in vielen feminisierten Berufsbereichen erheblich verschlechtert haben. Angesprochen ist hiermit vor allem der sogenannte Care-Bereich, also der Gesundheitsbereich, die Altenpflege, die Kinderbetreuung und Erziehungsarbeit, all jene Bereiche der allgemeinen Daseinsfürsorge, die früher einmal fast ausschließlich von der öffentlichen Hand organisiert worden sind und nun Profit abwerfen sollen (vgl. Winker 2015). Im Zuge der Durchsetzung neoliberaler Prämissen haben diese Wirtschaftssegmente in den letzten 20 bis 30 Jahren einen Prozess der Ökonomisierung und Privatisierung durchlaufen. Damit verknüpft waren die Zerschlagung von Unternehmensstrukturen und das Outsourcing profitabler Geschäftsbereiche, Prozesse des Tariffdumpings und der Tariffucht, der Abbau von Per-

sonal und die extreme Verdichtung von Arbeitsprozessen, die Verstärkung bürokratischer Kontrollmechanismen bei zugleich oft steigenden Arbeitsanforderungen. Dies hat insgesamt zu einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zum Teil auch der erbrachten Dienstleistungen geführt. Typische Frauen*berufe in der Erziehung und Pflege sind also besonders stark von der Austeritätspolitik des Staates und ihren negativen Folgen betroffen.

Zugleich stellt der Fachkräftemangel in den sozialen Berufen grundsätzlich eine günstige Voraussetzung für Arbeitskämpfe dar – ein Sachverhalt, der in anderen, besonders stark prekarierten und feminisierten Berufsbereichen (wie dem Einzelhandel, dem Reinigungsbereich oder der Systemgastronomie) so nicht vorhanden ist. Dennoch festigt und verbreitet sich auch in den letztgenannten Branchen offenbar die Überzeugung, dass Widerstand notwendig ist, um angesichts von Outsourcing, Tarifdumping und der systematischen und professionell geplanten Bekämpfung gewerkschaftlicher Interessenvertretungen (Union Busting) nicht völlig unterzugehen. Dies hat sich nicht nur im Reinigungsbereich gezeigt, sondern auch in erbitterten Kämpfen zum Beispiel bei dem Catering-Unternehmen *gate gourmet* 2005 (Flying Pickets 2007) oder der outgesourceten Service-Tochter der Charité CFM 2016/17 in Berlin.

Es ist also alles andere als zufällig, dass mehr oder weniger stark feminisierte Beschäftigtensegmente aktuell von den Gewerkschaften «entdeckt» werden, die nach dem radikalen Mitgliederschwund seit den 1990er Jahren aktuell um neue Zukunftsstrategien und -perspektiven ringen. «Organizing» (Wetzel 2013) bzw.

«Organisieren am Konflikt» (Kocsis et al. 2013) heißen sowohl bei der IG Metall als auch bei ver.di die neuen Zauberworte, um sich aus der gewerkschaftlichen Defensive zu befreien. Im Dienstleistungsbereich stehen dabei insbesondere die Sorgearbeiter*innen im Fokus, die sich in Kindertagesstätten und Krankenhäusern als erstaunlich konfliktfähig und mobilisierungsbereit gezeigt haben. Wenn mehrheitlich männlich* geprägte Bereiche (wie die Müllentsorgung oder der öffentliche Nahverkehr) sukzessive privatisiert und/oder ausgegliedert werden, muss der Flächentarifvertrag im öffentlichen Dienst schließlich von irgendwem verteidigt werden.

Die Erosion des Flächentarifvertrags, aber auch neue Offensivstrategien der Arbeitgeberseite sind zudem dafür verantwortlich, dass sich aktuell die Schwerpunktsetzungen und Formen gewerkschaftlicher Arbeitskämpfe wandeln: Die Zeiten, in denen Streiks vor allem als ritualisierte Showkämpfe und Machtdemonstrationen, sozusagen als «Begleitmusik» zu den alljährlichen Tarifrunden inszeniert wurden, sind zwar noch nicht völlig vorbei, hinzugekommen ist jedoch eine Kakophonie von neuen, oft sehr harten Auseinandersetzungen in Branchen, die bislang noch nicht oder wenig gewerkschaftlich erschlossen sind, in denen Arbeitskämpfe eher ungewöhnlich und daher oft schwierig sind, in denen Menschen streiken, die dies noch nie vorher getan haben und möglicherweise noch nicht einmal Gewerkschaftsmitglied sind, und diese Menschen sind häufiger (als früher) weiblich*.

Aber was *bedeutet* dieser Trend zur Feminisierung von Streiks? Streiken Frauen* denn anders als Männer*? Was folgt daraus für Streikziele, Streikstrategien, für

die Gewerkschaften, für die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse insgesamt und für die Frauen* selbst? Dies ist ein umfassendes Thema, das sicherlich

an dieser Stelle nicht erschöpfend behandelt werden kann. Trotzdem sollen im Folgenden einige Thesen dazu formuliert werden.

3 STREIKEN FRAUEN* ANDERS? EINIGE THESEN ZUR POLITISCHEN EINORDNUNG FEMINISierter STREIKS

3.1 Neue Streikkultur

Um es kurz zu machen: Ja. Frauen* streiken anders. Das hat freilich nichts mit Biologie oder biologistischen Argumenten zu tun, sondern ergibt sich aus der Tatsache, dass wir nach wie vor in einer Gesellschaft leben, die in vielerlei Hinsicht geschlechtsspezifisch strukturiert ist. Folglich sind auch Streiks gegenderete Phänomene. Das zeigt sich auf unterschiedlichen Ebenen.

(1) Die gesellschaftliche Arbeitsteilung ist in Deutschland nach wie vor geschlechtsspezifisch organisiert. Frauen* übernehmen – trotz neuer Väterlichkeit – nach wie vor den Löwinnenanteil an der unbezahlten Haus- und Familienarbeit, der sogenannten Reproduktionsarbeit. Das hat selbstverständlich Folgen für die Ressourcen und auch für die konkreten Formen von Arbeitskämpfen. Wer neben der Erwerbsarbeit immer noch die Kinder und vielleicht auch die Schwiegermutter mitbetreuen muss, hat weniger Zeit und Energie, um sich zu organisieren. Aber auch die zeitliche Organisation von Streiks und die kollektiven Ausdruckformen werden sich unterscheiden, wenn die Streikenden im Alltag permanent (auch) Reproduktionsarbeiten zu leisten haben. Häufig bedarf es weiblicher* Netzwerke, um die Gleichzeitigkeit von Fürsorgearbeit und politischer Aktion zu ermöglichen. Manchmal mag es gewerk-

schaftlich organisierte Kinderbetreuungen geben, um Frauen* die Teilnahme an Streikversammlungen und Demonstrationen zu ermöglichen. Häufiger ist die Weitergabe der Care-Verpflichtungen – ganz im Sinne von «Care Chains» – an andere Frauen* (Omas, andere Mütter, Nachbarinnen, Töchter), seltener an männliche Bezugspersonen; oder die Kinder werden einfach mitgenommen zur Aktion. Arbeitskämpfe sind immer Teil «des ganzen Lebens» der Kämpfenden – nicht nur des Erwerbsarbeitslebens. Solange sich daher der typische Alltag von Frauen* von dem der Männer* unterscheidet, so lange werden sich auch Streikpraxen unterscheiden.

(2) Nach wie vor ist auch der Arbeitsmarkt selbst in feminisierte und maskulinisierte Berufsbereiche aufgeteilt (vgl. Hausmann/Kleinert 2014). Frauen* sind tendenziell in anderen Bereichen erwerbstätig als Männer*. In diese Bereiche fallen insbesondere jene bereits genannten, feminisierten Sorgeberufe, in denen viele aktuelle Arbeitskämpfe stattfinden. Aber gerade in diesen Berufen herrschen auch spezifische Bedingungen für Arbeitskämpfe, die das Streiken gar nicht so einfach machen (vgl. dazu insbesondere Punkt 5).

(3) All jene patriarchalen gesellschaftlichen und familiären Hierarchien, die weiter oben bereits als bedeutsam für die

historischen Arbeitskämpfe beschrieben worden sind, sind auch heute noch wirkmächtig: Schließlich haben es zum Beispiel die Krankenschwestern nach wie vor mit «Göttern in Weiß» zu tun, die das Aufbegehren der Untergebenen als illegitime Anmaßung einstufen. Und Frauen* haben immer noch Ehemänner*, die sagen: «Wie? Du gehst heute Abend noch zur Streikversammlung? Wer macht mir denn dann die Pizza?» Die Frage, wie Arbeitskämpfe genderspezifisch in familiäre Beziehungen eingelagert sind, wurde für stark maskulin geprägte Streiks in der Vergangenheit wiederholt erforscht. Der Hinweis auf die wichtige Rolle solidarischer Ehefrauen* etwa bei den Kohle- und Stahlarbeiterstreiks fehlt in kaum einer Streikanthologie. Umgekehrt gibt es aber kaum Forschungen zum Einfluss der Ehemänner* auf streikende Ehefrauen*. Einschlägige Erfahrungsberichte (z. B. Borzeix/Marvani 1982), Romane oder auch Biografien von Streikführerinnen (z. B. Perrot 2012) weisen jedoch nachdrücklich auf die hohe Relevanz familiärer Unterstützung für streikende Frauen* hin. Manchmal ist die Solidarität von (evtl. gewerkschaftlich selbst engagierten) Partnern und Kindern extrem stärkend. Nicht selten führt ein aufbrechendes politisches Engagement von Frauen* aber auch dazu, dass traditionelle Beziehungsstrukturen infrage gestellt oder sogar zerstört werden. Dies kann freilich auch ein Emanzipationsschritt sein: Ein in betrieblichen Kämpfen neu erworbenes Selbstbewusstsein von Frauen* lässt sie über traditionelle Rollenmodelle «hinauswachsen». Die Konflikte in der Erwerbssphäre sind daher oft eng mit parallelen Krisen und Auseinandersetzungen im Privatleben verwoben. Diese Kämpfe, Unsicherheiten und Neu-

orientierungen auszuhalten, dazu gehört viel Mut – privat wie beruflich.

(4) Nicht zu unterschätzen ist der Einfluss, den das Gender-Stereotyp von der friedfertigen, demütigen und opferbereiten Frau auf das politische Engagement von Frauen* (noch immer) hat. Das sogenannte Helfersyndrom als typisches Berufsethos im Pflegebereich ist nicht genderneutral und müsste deshalb eher als Helferinnensyndrom bezeichnet werden. Positiv formuliert bildet die Ethik fürsorglicher Praxis (Senghaas-Knobloch 2008), das heißt die professionelle Orientierung an den Bedürfnissen und am Wohlergehen von hilfebedürftigen Klient*innen, freilich den Kern vieler Sorgetätigkeiten. Die damit zum Teil einhergehende Zurückstellung eigener Bedürfnisse und Interessen und die Bereitschaft, betriebliche Organisations- und Personalmängel individuell zu kompensieren, gilt dennoch als eines der zentralen Hemmnisse bei der Entwicklung kämpferischer Interessenpolitik im Sorgebereich (vgl. z. B. Nowak 2017; Zender 2014), das es bei der Formulierung gewerkschaftlicher Ziele und Strategien adäquat zu berücksichtigen gilt.

(5) Auch das Phänomen, dass weibliche* Revolten nicht ernst genommen werden – oder jedenfalls als unbedenklicher eingestuft werden als männliche* geprägte Aufstände – ist nach wie vor zu beobachten. Dies lässt sich etwa anhand von Diskursanalysen der deutlich unterschiedlichen Medienberichterstattung über männliche* und weibliche* soziale Proteste zeigen (z. B. Einwohner et al. 2000). Die lustig-bunt streikende Erzieherin hat eine andere Außenwirkung und erfährt ein – geschlechtsspezifisch – anderes Framing als der uniformierte Flugkapitän oder Lokführer. Eigenschaften

wie Militanz, Organisiertheit und Durchsetzungsfähigkeit werden eher dem männlichen* Gebaren und Geschlecht zugerechnet. Die fröhlich-kreativen Frauen* mit Kind, Kegel und Luftballon sind zwar medienwirksam und illustrativ – ihre Forderungen werden aber nicht unbedingt ernst genommen.

Zusammenfassend ist also festzuhalten, dass das Geschlecht von Streikenden nicht nur den sozialen Ort prägt, an dem die Arbeitskämpfe stattfinden, sondern auch Einfluss hat auf die Zeit-, Energie- und Machtressourcen der Streikenden sowie auf Aktions-, Wahrnehmungs- und Verlaufsmuster von Streiks.

Die Vergeschlechtlichung von Arbeitskämpfen unterstreicht auch das folgende Zitat eines (männlichen*) Mitglieds der Tarifkommission in den Sozial- und Erziehungsdiensten, der die Streiks 2015 wie folgt beschrieb: «Ja, es waren weibliche Streiks, aber es waren auch Streiks von Erzieherinnen, das heißt auch der Beruf selbst hat eine große Rolle gespielt. Wirklich auffallend war das Schillernde, das Bunte, die Kreativität der Streiks. Das liegt eben auch am Beruf der Erzieherinnen, an ihrer Ausbildung. Sie sind extrem einfallsreich, lebendig und auch demokratisch. [...] Da war ein faszinierender Einfallsreichtum vorhanden. Und prägend war auch, dass man sich trotz der Konflikte immer vernünftig behandelt hat, auch nach der Schlichtung.» (Interview 2016) Das Zitat nimmt viele Motive auf, die oben bereits als Merkmale von Frauen*streiks (im 19. wie im 21. Jahrhundert) genannt worden sind, ohne diese zu biologisieren. Vielmehr verweist der Interviewte auf die Relevanz des typischen Arbeitsvermögens feminisierter Berufe – in diesem Fall der Erzieherinnen – für konkrete Streikpra-

xen. Die Adjektive zur Beschreibung von Frauen*streiks ähneln in verblüffender Weise jenen, die sich bereits bei Michelle Perrot über die «grèves féminines» im 19. Jahrhundert finden: Die Frauen*streiks seien bunter, kreativer als die der Männer*, festlicher. Da sind irgendwie immer Musik und Blumen mit von der Partie. Aber neu ist die Feststellung: Feminisierte Streiks sind angeblich demokratischer. Und dann erneut die Beobachtung: Der Umgangston ist nicht so rau. Die Frauen* sind nicht so militant und kompromisslos. Mit ihnen kann man(n) irgendwie besser reden, auch dann noch, wenn sie sich – wie teilweise im Fall der Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten – im Zuge der Schlichtung übergangen und betrogen fühlten.

3.2 Neue Streikinhalte

Aber nicht nur die Streikkultur, auch die Streikinhalte sind gegenderte Phänomene, in denen sich der gesellschaftliche Ort und die aktuellen – spezifischen – Bedingungen von Frauen*erwerbsarbeit ausdrücken. Es wurde bereits erwähnt, dass die Aufwertung feminisierter Berufsfelder sehr explizit Gegenstand etwa der Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten war. Der alte Kampf um «gleichen Lohn für gleiche Arbeit» geht aktuell offenbar in eine neue Runde, mit Parolen wie: «Warum bezahlen wir Menschen, die unsere Autos bauen, mehr als Menschen, denen wir unsere Kinder anvertrauen?» oder: «Wer eine Horde von Kindern managt, verdient ein Managergehalt». (Auch) die neuen Frauen*streiks sind Anerkennungskämpfe. In ihnen geht es um den Wert der weiblichen Arbeitskraft und des weiblichen* Arbeitsvermögens – in symbolischer wie in materieller Hinsicht. Zudem richten sie

sich (immer noch) gegen die Ideologie, wonach Frauen*löhne nur einen Zuverdienst darstellen. Frauen* sind längst auch Familienernährerinnen – und immer häufiger sogar die alleinigen.

Neben klassischen Forderungen nach höheren Löhnen, die mit genderspezifischen Argumenten legitimiert werden, zeichnen sich die feminisierten «Sorge-Kämpfe» jedoch auch dadurch aus, dass sie *qualitative* Arbeitsbedingungen zum Thema machen. So thematisierte etwa der Streik in den Sozial- und Erziehungsdiensten 2009 unter dem Stichwort des «Gesundheitstarifvertrags» die hohen Arbeitsbelastungen im Erzieherinnenberuf. Im Erziehungs- wie im Gesundheitsbereich steht insbesondere die zu geringe Personalausstattung im Zentrum der Konflikte. Es geht um mehr Zeit für Kinder und Patient*innen – und um die Möglichkeit, qualitativ gute Dienstleistungen in gesellschaftlich zentralen Sorgebereichen leisten zu können. So hat der Streik an der Charité sogar «das deutsche Streikrecht erweitert. Denn lange war umstritten, ob für ein Anliegen wie mehr Personal überhaupt gestreikt werden darf» (Tügel 2017: 38). Dies ist mittlerweile zumindest für den Gesundheitsbereich – im Sinne der Streikenden – geklärt und die bundesweite Entlastungsbewegung für mehr Personal im Krankenhaus ist eine beeindruckende Folge.

Gerade mit ihrer Fokussierung auf die Qualität der Arbeit gehen die feminisierten Sorge-Kämpfe zudem über klassische tariflich-begrenzte Interessenkonflikte hinaus und verallgemeinern diese im Sinne gesamtgesellschaftlicher Auseinandersetzungen. Sorgedienstleistungen haben schließlich eine andere Stellung im Gefüge gesellschaftlicher Arbeitsteilung als etwa die Produktion

eines Autos. Sie stellen eine soziale Infrastruktur für die Gesamtgesellschaft sicher – Dienstleistungen für alle sozusagen –, und wenn diese schlecht sind, dann geht das auch alle an. Die Finanzierungsmodi des Gesundheits- und Sozialsystems geraten geradezu zwingend in den Blick – ebenso wie die Rolle des Staates. Arbeitskämpfe im Sorgebereich werfen also fast notwendig grundlegende, gesamtgesellschaftliche Fragestellungen auf wie: Was bedeutet eigentlich gute Arbeit? Und was ist diese wert? Nach welchen Prinzipien sollte Arbeit und sollte Entlohnung gestaltet werden? Wie kann eine gesellschaftliche Werteverteilung gesichert werden, die genügend Mittel für existenziell notwendige Dienste der Daseinsvorsorge bereitstellt? Welche Aufgaben hat der Staat? Wo ist profitorientiertes Arbeiten (vielleicht) sinnvoll – wo ganz sicher nicht? Wie müssten Gelder und Ressourcen umverteilt werden, um die Gesellschaft solidarisch zu gestalten? Welche Alternativen gibt es zu einem neoliberal verfassten Gesundheitssystem – und zum kapitalistischen Wirtschaftssystem? In welcher Gesellschaft wollen wir leben?

3.3 Neue Streikstrategien

Die feminisierten Sorge-Kämpfe sind also häufig in einem umfassenderen Sinne «politisch» als «einfache» Lohnkonflikte. Sie müssen es jedoch vermutlich auch sein, denn ihre Machtressourcen sind tendenziell heikler als im Fall «klassischer Produktionsstreiks». ⁵ Neue Streikstrategien sind nötig. Um die Problemlage

⁵ Diese These gilt in ähnlicher Weise nicht nur für «Sorge-Kämpfe», sondern auch für Arbeitskämpfe in stark prekarierten Erwerbssegmenten, die nicht selten ebenfalls stark weiblich geprägt sind (z. B. Einzelhandel). Vgl. zu Streik- und Konfliktstrategien in prekärerem Terrain etwa Artus 2010 oder Riexinger 2013.

nochmal kurz zu skizzieren: Traditionelle «fordistische» Streiks in industriellen Großbetrieben beziehen ihre Wirksamkeit daraus, dass einzelne oder auch größere Produktionsbereiche stillgelegt werden und dadurch eine ökonomische Schädigung der Produktionsmittelbesitzenden erreicht wird. In den feminisierten Berufsbereichen sozialer Dienstleistungsarbeit funktioniert dieses Verfahren nur bedingt – und zwar aus mehreren Gründen: Zunächst sind Dienstleistungen an Menschen im Krankenhaus und an Kindern in der Kita eben keine Produkte, die frau einfach mal so unproduziert lassen könnte. Denn die Einstellung der Sorgearbeit kann existenzielle Folgen für andere (am Konflikt Unbeteiligte) haben. Des Weiteren richtet der Streik möglicherweise nur wenig oder gar keinen ökonomischen Schaden beim Konfliktgegner an. Im Fall der Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten waren vor allem die Eltern betroffen, die die Betreuung ihrer Kinder anderweitig sicherstellen mussten. Die kommunalen Arbeitgeber waren kaum tangiert – und sparten im Extremfall sogar Geld ein, weil sie den Erzieherinnen die Streikzeiten vom Lohn abziehen konnten. Der Streik traf also gar nicht oder nur bedingt die ökonomisch Verantwortlichen. Daraus lässt sich lernen: Die klassischen Strategien fordistischer Produktionsstreiks lassen sich nicht einfach eins zu eins auf Arbeitskämpfe im Bereich der sozialen Dienstleistungen übertragen. Sie müssen vielmehr auf ihre Passfähigkeit überprüft, ergänzt und zum Teil revidiert werden. Dies geschieht bereits. Die sozialen Dienstleistungsbereiche sind ein Laboratorium für die Suche nach neuen Kampfstrategien. Darüber wurde bereits einiges geschrieben (z. B. Artus et al. 2017;

Kutlu 2013; Nachtwey/Wolf 2013; Wolf 2017). An dieser Stelle soll daher eher stichpunktartig auf wesentliche Elemente der neuen Streikstrategien eingegangen werden:

Zentral ist zunächst die Solidarisierung zwischen Streikenden und Klient*innen, also in den Kitas zum Beispiel mit den Eltern und den Kindern oder in Pflegeeinrichtungen mit den Patient*innen selbst, aber auch mit deren Angehörigen. Es geht um die Konstruktion und Verdeutlichung eines übergreifenden gemeinsamen Interesses (an guten Dienstleistungen), die im Rahmen des Streiks vertreten werden – und auch konkret um die Organisation eines Arbeitskamps, der die Klient*innen möglichst wenig schädigt und «mitnimmt» und eine Solidarisierung aktiv begünstigt. Zu diesem Zweck und auch für die Entwicklung zielgenauer Streikstrategien, die den Interessengegner wirksam ökonomisch treffen, bedarf es teils neuer, auch rechtlicher Instrumente (z. B. Notdienstvereinbarungen, die verbindliche Betten-/Stationsschließungen im Fall rechtzeitiger Streikankündigung vorsehen; Revision von Betreuungsvereinbarungen, sodass Eltern nicht betreute Zeiten ihrer Kinder bei den Kommunen regresspflichtig machen können), in jedem Fall aber entwickelter basisdemokratischer Strukturen. Letztere sind zwar auch im Fall «traditioneller Produktionsstreiks» unabdingbar, in Bereichen, die «streikungewohnt» sind und in denen zugleich ein schnelles, flexibles und passgenaues Reagieren strategisch zentral und (für die Betreuten) existenziell notwendig sein kann, sind sie besonders wichtig. Die Tarifberater*innen an der Charité, das Teamdelegiertensystem in den Krankenhäusern der Entlastungsbewegung oder

auch die Delegiertenversammlungen und die Mitgliederbefragung während der Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten sind Ausdruck der (bereits erfolgreichen) Suche nach solchen verstärkt basisdemokratischen Strategien. Dennoch bleiben die Machtressourcen im Fall der Dienstleistungstreiks prekär – weshalb die gewerkschaftsübergreifende Zusammenarbeit, die Kooperation mit überbetrieblichen Unterstützer*innengruppen (Solidaritätskomitees etc.) und eine streikbegleitende Öffentlichkeits- und Medienpolitik besonders zentral sind. Schließlich geht es um gesellschaftlich relevante Forderungen – die deshalb auch in die Gesellschaft hineingetragen werden können und müssen. Klassische Organizing-Techniken und Kampagnenarbeit eignen sich hier besonders als Instrumente – und in jüngster Zeit erweist sich auch die Initiierung von Volksentscheiden als ein sinnvolles Element im Werkzeugkasten, um originär gewerkschaftlichen Kämpfen eine breitere Öffentlichkeit zu verschaffen und um eine gesamtgesellschaftliche Mobilisierung zu bewirken.

3.4 Folgen für die Gewerkschaften

Welche Folgen haben nun aber die neuen weiblich* geprägten Streiks für die – bislang ja doch noch immer sehr maskulinisierten – Gewerkschaften? Welche Wechselwirkungen und Spannungsverhältnisse treten auf, wenn feminisierte soziale Bewegungen in einem männlich* dominierten Organisationsrahmen stattfinden? Zumindest für die Krankenhausstreiks lässt sich zunächst feststellen: Ver.di gewinnt viele neue weibliche Mitglieder und auch Aktivistinnen hinzu. Dass diese Veränderung auch sichtbare Konsequenzen für das Verhalten

der Gewerkschaften hat, war allerdings bei den Streiks in den Sozial- und Erziehungsdiensten, mit ihren von vielen Beteiligten als wenig überzeugend wahrgenommenen Ergebnissen, weniger spürbar. Gerade der S&E-Streik von 2015 mahnt in manchen Aspekten daran, dass sich die Gewerkschaften vielleicht doch noch nicht so weit vom 19. Jahrhundert entfernt haben, wie frau gern glauben möchte: Etwa 90 Prozent der Streikenden waren damals Frauen*, etwa 75 Prozent der Anwesenden auf den Streikdelegiertenkonferenzen waren Frauen*, aber die Streikleitung und die Schlichtungskommission waren rein männlich* besetzt. Das alte Muster ist (zumindest manchmal) also nach wie vor intakt: Frauen*streiks werden von Männern* repräsentiert und angeführt.

Zugegebenermaßen mag der S&E-Streik ein etwas extremes Beispiel sein. Schließlich gilt bei ver.di (wie in den meisten deutschen Gewerkschaften) eine recht strenge Quotierungsregel und Frauen* sind längst aufgerückt auch in gewerkschaftliche Führungspositionen. So lässt sich hoffen, dass die männliche* Führung weiblicher* Arbeitskämpfe in Zukunft der Vergangenheit angehört und es auch verstärkt weibliche* Führung von männlichen* Arbeitskämpfen geben wird. Für die symbolische Ebene vergeschlechtlichter kollektiver Deutungsmuster von «Streik» und Streikenden gilt jedenfalls: Das alte Bild von Frauen*, die passiv am Rand des Geschehens stehen, ist abgelöst. Die streikende Erzieherin und die streikende Krankenschwester haben sich als neue Prototypen von kämpferischem Aktivismus im gewerkschaftlichen Bewusstsein etabliert. Sie lösen dort die militanten Müllmänner* und Stahlarbeiter der 1980er und 1990er Jahre ab.

Der neue symbolische Platz von weiblichen* Arbeitskämpfen im gesellschaftlichen Bewusstsein korreliert mit einem deutlich gestiegenen Selbstbewusstsein der Frauen* in den Betrieben. Eine langjährige Gewerkschaftsaktivistin und Hortleiterin beschrieb diesen Sachverhalt wie folgt: «Was interessant, auch im Vergleich zu 2009, war, woraus die Gewerkschaft ver.di, vor allem der Vorstand, auch die Tariffkommission gelernt hat, die haben uns mehr oder weniger in den 2009er Tarifabschluss hineingedrückt, mit der Empfehlung: annehmen. Und uns gar nicht mehr groß informiert. Und da hat sich im 2015er Streik einiges geändert. Da hat man diese erstmalige Mitgliederbefragung gemacht, wo man dann komplett erschrocken ist, dass die Kolleginnen gesagt haben: «Wir machen weiter». Damit hat die Gewerkschaftsspitze nicht gerechnet, von meinem Gefühl jetzt. Im Streik 2009 wurden wir noch geführt. Den Streik 2015 haben wir selbst in die Hand genommen.» (Interview 2016) Die zitierte Hortleiterin beschreibt einen kollektiven Lernprozess der Aktivistinnen, die sich zunehmend selbstbewusst innerhalb der Gewerkschaft verorten und ihre Arbeitskämpfe «selbst in die Hand» nehmen. Es geht also um eine Art innerorganisatorischen Emanzipationsprozess.

Ganz ähnlich wirkt die Schilderung einer jungen Krankenschwester und Gewerkschaftsaktivistin aus dem Saarland während einer Veranstaltung im September 2018: «Also, man muss klar dazu sagen, auch in der Gewerkschaft, gerade bei uns im Saarland, ist es noch so, dass es sehr männlich geprägt ist. Aber wir hatten eine Situation im Juni an zwei Warnstreiktagen, da haben sich die Kolleginnen durchgesetzt und haben gesagt: «Nein,

so könnt ihr das nicht machen.» [...] Und wir waren dann an dem Punkt, wo wir das gegen den Sekretär durchgesetzt und gesagt haben: «Du machst nicht das, sondern das, und das muss so erfolgen, ansonsten machen wir hier nicht mit.» Also es ist auch mittlerweile der Punkt, wo auch den Kollegen bei uns, also den männlichen Kollegen, klar ist, okay, wenn die Kolleginnen nicht mitziehen, dann stehen wir allein da. Weil sie bilden den Großteil von uns.» Das klingt nach einem neuen weiblichen Aufbruch «von unten», der – jenseits von Quotierung und Gender Mainstreaming – weibliche Subjektpositionen in den Gewerkschaften zunehmend selbstbewusst durchsetzt.

3.5 Folgen für die Frauen* – und die Gesellschaft

Es wird deutlich: Die feminisierten Streiks sind gleichzeitig *Ausdruck* und *Quelle* eines neuen Selbstbewusstseins von Frauen* – am Arbeitsmarkt, in den Gewerkschaften und in der Gesellschaft. Dass dieses neue Selbstbewusstsein nicht nur die gewohnten geschlechtsspezifischen Hierarchien in den Gewerkschaften erschüttert, sondern – notwendigerweise – auch diejenigen am Arbeitsplatz (und auch im sogenannten Privatleben), soll im Folgenden erneut an einigen Zitaten und konkreten Beispielen aus den Krankenhausstreiks gezeigt werden. So berichtete etwa die bereits oben zitierte Krankenschwester von ihren eigenen Streikerfahrungen: «Ich habe eine Kollegin gehabt, die hat gesagt: «Ich hatte den Arzt am Telefon. Ich habe innerlich gezittert. Der hat zu mir gesagt: Na ja, das Bett ist ja erst ab sechs Uhr morgen früh gesperrt. Da kann ich dir jetzt um zwölf noch jemanden hinlegen.» Und die gesagt hat: «Ich hatte wirklich ..., ich hat-

te Angst, aber ich habe wirklich zu ihm gesagt: Wenn du das tust, dann rufe ich dich ab vier Uhr alle fünf Minuten an, bis du mir dieses Bett wieder leergeräumt hast. Und dann habe ich einfach ganz schnell aufgelegt.» Aber es hatte zur Konsequenz, das Bett blieb leer. Das war eine jüngere Kollegin und eine ältere Kollegin, die hat die Arme verschränkt, als der Arzt gesagt hat: «Ich brauche ein Bett.» Und die hat gesagt: «Nein, die Betten sind gesperrt.» Und er dann mit Fingerzeig auf das Bett meinte: «Na ja, ich sehe das Bett doch, da ist es doch, es ist leer.» Und sie hat sich vor ihn gestellt und hat gesagt: «Und dieses Bett ist gesperrt, du legst da niemanden rein. Wir haben kein Bett.» Das sind so Punkte. [...] Das hättest du vor ein paar Jahren nicht gehabt, an dem Punkt wärst du nicht gewesen. Und daran merkt man einfach, ja, dass die Kolleginnen sich nicht kleinkriegen lassen und an einem Punkt sind, an dem erheben sie ihre Stimme.» Die beiden Beispiele verdeutlichen gut, dass Streiks zwangsläufig immer einen Verstoß gegen alltägliche «normale» Hierarchien und Anweisungsverhältnisse bedeuten. Sie setzen Routinen außer Kraft und wirken dadurch subversiv auf etablierte Herrschaftsverhältnisse. Sie lassen das Potenzial an Veränderungsmöglichkeiten erahnen und sind im Keim daher utopische Momente. Sie revolutionieren zumindest ansatzweise und vorübergehend die Klassenverhältnisse – und im Fall feminisierter

Streiks auch die Geschlechterverhältnisse.

Es besteht also kein Zweifel: Frauen*-streiks haben Folgen für die Herrschaftsordnung – auf materieller und symbolischer Ebene, Folgen für gewerkschaftliche, aber auch gesamtgesellschaftliche Diskurse und Geschlechterbilder, Folgen für die Lohnarbeitswelt, aber häufig auch für das sogenannte Privatleben. Sie haben Folgen für die Selbstbilder und die Selbstwahrnehmung der beteiligten Frauen*. Sie ermöglichen es ihnen, sich als handelnde Subjekte zu erleben, Selbstwirksamkeit zu erfahren, gesellschaftlichen Einfluss auszuüben, hinzulernen, ihr Bewusstsein zu entwickeln und zu erweitern, Solidarität und Kollektivität zu üben und zu erfahren, gemeinsam etwas zu bewegen, die Erfahrung zu machen, dass sich Gesellschaft kollektiv verändern lässt. Das tut gut.

Um es erneut und abschließend in den Worten der jungen Krankenschwester aus dem Saarland auszudrücken: «Ich bin mittlerweile an einem Punkt, wo ich für mich festgestellt habe, es ist unheimlich wichtig, diese Bewegung zu unterstützen, um zu sehen, was auch möglich ist. [...] Und es ist richtig und es tut richtig gut, ein Teil davon zu sein.»

Ingrid Artus forscht zu Arbeitskonflikten, prekärer Arbeit, sozialer Ungleichheit und Geschlechterverhältnissen. Sie lehrt an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Artus, Ingrid (2010): Prekäre Kämpfe. Herrschaft, Integration und Widerstand im Dienstleistungsbereich, in: jour fixe initiative berlin (Hrsg.): Souveränitäten. Von Staatsmenschen & Staatsmaschinen, Münster, S. 107–123, unter: <http://archiv.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/prekaer/artus.pdf>.

Artus, Ingrid (2017): Das «ungewöhnlich intensive» Streikjahr 2015, in: Prokla 186, S. 145–162.

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

Artus, Ingrid/Pflüger, Jessica (2017): Streik und Gender in Deutschland und China: ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen, in: Industrielle Beziehungen 2/2017, S. 218–240, unter: <file:///C:/Users/INGRID~1/AppData/Local/Temp/28843-30177-1-PB-3.pdf>.

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

Bewernitz, Torsten/Dribbusch, Heiner (2014): «Kein Tag ohne Streik»: Arbeitskämpfeentwicklung im Dienstleistungssektor, in: WSI Mitteilungen 5/2014, S. 393–401.

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

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

Centralverband Deutscher Industrieller (1903): Rundschreiben vom 24. 12. 1903, Hist. Archiv der Gutehoffnungshütte Oberhausen 3001073/3.

Cohen, Sheila (2012): Equal pay – or what? Economics, politics and the 1968 Ford sewing machinists' strike, in: Labor History 1/2012, S. 51–68.

Coppens, Julian/Nichols, Dick (2018): «Wenn wir streiken, steht die Welt still» – wie der spanische Frauenstreik zum Erfolg wurde, in: LuXemburg Online, unter: www.zeitschrift-luxemburg.de/wenn-wir-streiken-steht-die-welt-still/.

Destatis (2018a): Erwerbstätigkeit von Frauen: Deutschland mit dritthöchster Quote in der EU, unter: www.destatis.de/Europa/DE/Thema/BevoelkerungSoziales/Arbeitsmarkt/ArbeitsmarktFrauen.html.

Destatis (2018b): Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa, unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereArbeitsmarktBlick0010022189004.pdf?__blob=publicationFile.

DeVault, Ileen A. (2004): United Apart. Gender and the Rise of Craft Unionism, Ithaca/London.

DeVault, Ileen A. (2006): «Too hard on the Women, especially»: Striking together for women worker's issues, in: IRSH 51.

Dieckhoff, Jörg (2013): Organisieren im Konflikt. Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di, in: Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.): Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg, S. 19–49.

Dribbusch Heiner (2018): Das Einfache, das so schwer zu zählen ist: Probleme der Streikstatistik in der Bundesrepublik Deutschland (und Europa), in: Industrielle Beziehungen 3/2018, S. 301–319.

Einwohner, Rachel L./Hollander, Jocelyn A./Olson, Toska (2000): Engendering Social Movements. Cultural Images and Movement Dynamics, in: Gender & Society 5/2000, S. 679–699.

Flying Pickets (Hrsg.) (2007): Sechs Monate Streik bei Gate Gourmet, ... auf den Geschmack gekommen, Hamburg/Berlin.

Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der «Geschlechtscharaktere». Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Conze, Werner (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Neue Forschungen, Stuttgart, S. 363–393.

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): Männer- und Frauen-domänen kaum verändert. Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 9/2014, unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>.

Kocsis, Andrea/Sterkel, Gabriele/Wiedemuth, Jörg (Hrsg.) (2013): Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor, Hamburg.

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

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

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

Matziari, Rudola (2014): Migrantinnen und Migranten in der Industriegewerkschaft Metall – eine Erfolgsgeschichte?, Duisburg.

Marx, Karl/Engels, Friedrich (1890/1984): Das Kapital. Kritik der Politischen Ökonomie, Bd. 1, in: dies.: Werke, Bd. 23, Berlin.

Mitscherlich, Margarete (1985): Die friedfertige Frau. Eine psychoanalytische Untersuchung zur Aggression der Geschlechter, Frankfurt a. M.

Nachtwey, Oliver/Wolf, Luigi (2013): Strategisches Handlungsvermögen und gewerkschaftliche Erneuerung im Dienstleistungssektor, in: Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven, Frankfurt a. M./New York, S. 179–198.

Notz, Gisela (1994): Den Aufstand wagen, in: beiträge zur feministischen theorie und praxis 36. FrauenStreik Streitfragen, S. 23–33.

Notz, Gisela (2014): Zur feministischen Kritik des marxistischen Arbeitsbegriffs, in: Artus, Ingrid/Krause, Alexandra/Nachtwey, Oliver/Notz, Gisela/Reitz, Tilman/Vellay, Claudius/Weyand, Jan: Marx für SozialwissenschaftlerInnen. Eine Einführung, Wiesbaden, S. 161–179.

Nowak, Iris (2017): Perspektiven von Arbeitskonflikten in der Altenpflege, in: Artus, Ingrid/Birke, Peter/Kerber-Clasen, Stefan/Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*, Hamburg, S. 182–199.

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

Perrot, Michelle (1974): Les grèves féminines, in: dies.: *Les ouvrières en grève: France 1871–1890*, Paris; wiederabgedruckt in: dies. (1998): *Les femmes ou les silences de l'histoire*, Paris, S. 121–131.

Perrot, Michelle (2012): *Mélancolie ouvrière. «Je suis entrée comme apprentice, j'avais alors douze ans ...»* Lucie Baud, 1908, Paris.

Riexinger, Bernd (2013): Demokratisierung von Streiks. Revitalisierung der Gewerkschaftsarbeit, Rede auf der Konferenz «Erneuerung durch Streiks», 1.–3. März 2013 in Stuttgart, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Broschur_Riexinger_zu_Demokratisierung.pdf.

Robak, Brigitte (1994): Karriere eines Stereotyps: Die unsolidarische Frau, in: *beiträge zur feministischen theorie und praxis* 36. *FrauenStreik Streitfragen*, S. 17–21.

Scharf, Heidi (2012): «Es war damals eine hochpolitische Auseinandersetzung». Erfahrungsberichte einer aktiven Gewerkschafterin, in: Gallas, Alexander/Nowak, Jörg/Wilde, Florian (Hrsg.): *Politische Streiks im Europa der Krise*, Hamburg, S. 211–218.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008): Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis, in: *Berliner Journal für Soziologie* 2/2008, S. 221–243.

Stevenson, George (2016): The Forgotten Strike. Equality, Gender, and Class in the Trico Equal Pay Streik, in: *Labour History Review* 2/2016, S. 141–168.

Thuns, Anja (2018): «Cläre, mach' Du's!» Erinnerungen von Frauen an die Revolutionsereignisse 1918/19, in: *Hüttner, Bernd/Weipert, Axel: Emanzipation und Enttäuschung. Perspektiven auf die Novemberrevolution 1918/19*, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Materialien 25, Berlin, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien25_Emanzipation.pdf, S. 55–61.

Tügel, Nelli (2017): Arbeitskämpfe in frauendominierten Berufsfeldern: Das Beispiel Krankenhausstreik, in: *Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung* 110, S. 36–44.

Ullmann, Hans-Peter (1981): *Unternehmenschaft, Arbeitgeberverbände und Streikbewegung 1890-1914*, in: *Tenfelde, Klaus/Volkman, Heinrich (Hrsg.): Streik. Zur Geschichte des Arbeitskampfes in Deutschland während der Industrialisierung*, München, S. 194–208.

Wetzel, Dieter (Hrsg.) (2013): *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*, Hamburg.

Winker, Gabriele (2015): *Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft*, Bielefeld.

Wolf, Luigi (2017): «Mehr von uns ist besser für alle!» Die Streiks an der Berliner Charité und ihre Bedeutung für die Aufwertung von Care-Arbeit, in: Fried, Barbara/Schurian, Hannah (Hrsg.): Umcare. Gesundheit und Pflege neu organisieren, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Materialien 13, 2. Auflage, Berlin, S. 23–31, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Materialien/Materialien13_UmCare_web.pdf.

Zender, Sophia (2014): Streiken bis das Patriarchat kommt. Der Arbeitskampf der Pflegekräfte an der Berliner Charité, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Studien, Berlin, unter: www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/Broschur_Riexinger_zu_Demokratisierung.pdf.

AKTUELLE PUBLIKATIONEN

Jane McAlevey
KEINE HALBEN SACHEN
MACHTAUFBAU DURCH
ORGANIZING

Aus dem Englischen von
Jan-Peter Herrmann
248 Seiten, 16,80 Euro
ISBN 978-3-96488-000-0
VSA: Verlag Hamburg 2019

Jane McAlevey greift in die Organizing-Debatte ein und plädiert für den Aufbau von Gegenmacht in den Betrieben und die Demokratisierung von Gewerkschaften.

Die amerikanische Organizerin und Wissenschaftlerin schildert an vier konkreten Beispielen aus den USA, welche Rolle Organizing für die Selbstermächtigung der Beschäftigten haben kann, und diskutiert unterschiedliche Organizing-Methoden. Die Teilnahme der Beschäftigten an Tarifverhandlungen, ihre Mitwirkung an der Strategieentwicklung und die Nutzung ihrer inner- wie außerbetrieblichen Netzwerke gelten ihr als wichtige Elemente des Aufbaus echter Gegenmacht. «McAleveys Deep Organizing-Ansatz scheint uns wichtige Impulse für die Perspektiven einer gewerkschaftlichen Erneuerung in Deutschland zu bieten. Wir



Download:
[www.rosalux.de/
publikation/id/39839](http://www.rosalux.de/publikation/id/39839)

Bestellung unter:
www.vsa-verlag.de

hoffen, dass das Buch dazu beiträgt, in der gesellschaftlichen Linken ein Verständnis von der Macht und den Handlungsmöglichkeiten normaler arbeitender Menschen zu schärfen. Und wir hoffen, dass es viele aktive GewerkschafterInnen ermutigt, Neues auszuprobieren, eigene Erfahrungen weiterzuentwickeln, diese gemeinsam auszuwerten und neue Strategien für den Wiederaufbau der organisierten Macht der arbeitenden Klasse zu entwickeln.»

(Aus dem Vorwort von Florian Wilde)

IMPRESSUM

ANALYSEN Nr. 54, 1. Auflage
wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung
V. i. S. d. P.: Ulrike Hempel
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · www.rosalux.de
ISSN 2194-2951 · Redaktionsschluss: Februar 2019
Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin
Layout/Herstellung: MediaService GmbH Druck und Kommunikation
Gedruckt auf Circleoffset Premium White, 100% Recycling

**«Frauen* streiken anders.
Das hat freilich nichts mit
Biologie oder biologistischen
Argumenten zu tun, sondern
ergibt sich aus der Tatsache,
dass wir nach wie vor in
einer Gesellschaft leben,
die in vielerlei Hinsicht
geschlechtsspezifisch
strukturiert ist. Folglich sind
auch Streiks gegenderte
Phänomene.»**

INGRID ARTUS

