

Ingrid Artus, Britta Rehder\*

## Industrielle Beziehungen und Gender. Einleitung zum Schwerpunktheft

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Erlangen und Bochum, März 2017

Ingrid Artus und Britta Rehder

## Literatur

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