

Defizit mit Folgen Den deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen

Wolfgang Schroeder

In den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sind Frauen mit etwa einem Drittel immer noch in der Minderheit – und das, obwohl fast die Hälfte der Erwerbstätigen hierzulande Frauen sind. Dies ist in vielen europäischen Ländern anders; allen voran in den nordischen Ländern. Über die weibliche Unterrepräsentanz in den deutschen Gewerkschaften ist nicht nur viel diskutiert worden; gezielte Fördermaßnahmen sollen mehr Frauen für die Gewerkschaften gewinnen. Tatsächlich hat sich ihr Anteil an den DGB-Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu den 1950er Jahren verdoppelt (1950: 16 Prozent; 2017: 33 Prozent). Allerdings verlangsamte sich diese Aufholjagd just in der Zeit, als die Frauenerwerbsquote in Deutschland nach oben schnellte – seit etwa Mitte der 1990er Jahre stieg sie von 57 auf 70 Prozent.

Lässt sich der unterschiedliche Organisationsgrad der Geschlechter durch geschlechtsspezifische, durch organisationsstrukturelle oder aber durch branchen-, berufs- und betriebs- sowie arbeitsplatzbezogene Faktoren erklären? Für die Gewerkschaften jedenfalls bedeutet der unzureichende weibliche Organisationsgrad eine doppelte Herausforderung: Er ist einerseits Teil einer quantitativen, andererseits einer qualitativen Mitgliederkrise. Letzteres meint, dass es durch die Unterrepräsentanz von Frauen schwieriger ist, die inhaltlichen Ziele und Kulturen der Gewerkschaften an eine weiblicher werdende Arbeitswelt und damit einhergehende Vereinbarkeitsvorstellungen von Berufs- und Privatleben anzupassen und diese zu gestalten.

In fast allen Branchen und Berufen in Deutschland ist die gewerkschaftliche Mitgliederzahl rückläufig. Im Einzelnen zeigen sich aber unterschiedliche Entwicklungen: Den niedrigsten Frauenanteil unter den DGB-Gewerkschaften treffen wir in der IG Metall (1997: 19 Prozent; 2017: 18 Prozent). Sowohl dort als auch in anderen DGB-Gewerkschaften mit niedrigem Frauenanteil, wie der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE; 1997: 19; 2017: 21,5 Prozent), in der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU), besteht eine Männerdominanz, die jedoch ein Abbild der Beschäftigtenstrukturen in diesen Branchen ist. Bei ver.di und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) sind Frauen unter den Mitgliedern in der Mehrheit.

Worauf ist es zurückzuführen, dass sich die zunehmende weibliche Erwerbsbeteiligung nicht adäquat in der Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften widerspiegelt? Primär darauf, dass die neuen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen überproportional häufig in betriebsrats- und gewerkschaftsfreien Kleinbetrieben, privaten, tariffreien Dienstleistungsfirmen und in prekären Arbeitsverhältnissen anzutreffen sind. Im Bereich der öffentlich organisierten Dienstleistungen, insbesondere in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen, ist der Frauenanteil deutlich höher als in der verarbeitenden Industrie, was sich auch in einem größeren Anteil organisierter Frauen in den jeweiligen Gewerkschaften ausdrückt. Dass in vielen europäischen Ländern Frauen häufiger gewerkschaftlich organisiert sind als Männer, hängt genau damit zusammen, dass in diesen Ländern der staatliche Dienstleistungssektor mit seinem hohen Frauenanteil stark vertreten und gut organisiert ist, während die Industrie, in der traditionell Männer dominieren, weniger Bedeutung hat.

Auffallend sind auch die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezogen auf die Art des Arbeitsverhältnisses. Frauen haben zwar eine Erwerbsquote von 48

Summary: Most German trade unions beyond the public service and individual private service sectors are classic male domains: while the employment rate of women has risen, the proportion of women in German trade unions has stagnated at around one third for 20 years. However, the main reasons for female underrepresentation are not so much related to specific female preferences but path-dependent sector effects, company size and organizational effects. The future of trade unions and the re-adjustment of the welfare state will also depend on whether this negative path-dependency can be overcome.

Kurz gefasst: Die meisten deutschen Gewerkschaften jenseits des öffentlichen Dienstes und einzelner privater Dienstleistungsbereiche sind klassische Männerdomänen: Während die Erwerbsquote der Frauen nach oben schnell, stagniert der Frauenanteil in den deutschen Gewerkschaften seit 20 Jahren bei etwa einem Drittel. Zentrale Ursache für die weibliche gewerkschaftliche Unterrepräsentanz sind jedoch weniger spezifische weibliche Präferenzen, sondern pfadabhängige Branchen-, Betriebsgrößen- und Organisationseffekte. Die Zukunft der Gewerkschaften und die Neujustierung des Sozialstaats werden auch davon abhängen, ob diese negative Pfadabhängigkeit überwunden wird.

Prozent, tragen aber nur zu etwa 40 Prozent zum gesamtwirtschaftlichen Erwerbsvolumen bei, was auf eine fast 50-prozentige Teilzeitquote zurückzuführen ist. Vielfach wird daher bei Frauen im Durchschnitt eine geringere Identifikation mit der Erwerbsarbeit und eine größere Distanz zu den Gewerkschaften vermutet. Manche Autoren gehen sogar davon aus, dass Männer prinzipiell eher Kollektiv- und Frauen eher Individuallösungen präferieren würden.

Ein maßgeblicher Faktor neben den schon erwähnten Branchenstrukturen ist die Betriebsgröße. Je größer ein Betrieb, umso eher treffen wir auf Betriebsrat und Tarifverträge sowie die Mobilisierung von Genderinteressen durch den Betriebsrat. Wo Frauen in den Betriebsräten aktiv sind, treten auch Frauen als Ansprechpartner auf und können die geschlechtsspezifischen Belange anders kommunizieren. Der Frauenanteil in den Betriebsräten der privaten Wirtschaft liegt bei etwa 30 Prozent, was in etwa ihrem dortigen Beschäftigtenanteil entspricht; viel schwächer vertreten sind sie allerdings in den entscheidungsrelevanten Führungspositionen der Betriebsräte. Gerade die geringe Zahl von Frauen als Betriebsratsvorsitzende wirkt sich negativ auf die Rekrutierung und Betreuung weiblicher Gewerkschaftsmitglieder aus.

Warum sind Frauen in Betriebsräten und als aktive ehrenamtliche Gewerkschafterinnen nach wie vor oft unterrepräsentiert? Empirische Studien nennen zwei zentrale Gründe:

Erstens stehen betriebliche und gewerkschaftliche Strukturen einem stärkeren Engagement von Frauen entgegen. Gemeint sind damit Betriebe und Gewerkschaften ohne beziehungsweise mit wenigen Frauen sowie mit männlich dominierten Verhaltensweisen. Inhaltlich korreliert dies häufig auch mit einem anderen Arbeits- und Familienverständnis, fehlendem oder unzureichendem Interesse an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Diskriminierung bestimmter frauentypischer Berufe sowie der damit verbundenen Interessen.

Zweitens haben Frauen selbst oft Vorbehalte gegenüber einer aktiven Gewerkschaftsmitgliedschaft; vor allem sehen sie einen Zeitmangel durch familiäre Verpflichtungen. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die häufig mit Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Entlohnung verbunden sind, stellen oft ein Hindernis für die Rekrutierung und dauerhafte Bindung von Frauen dar. Dies besonders dann, wenn im Betrieb weder ein Betriebsrat noch aktive Gewerkschaftsmitglieder sind. Dies ist insbesondere in großen Teilen der privaten sozialen Dienste und des Einzelhandels der Fall. Was hingegen das Qualifikationsniveau und das Selbstbewusstsein betrifft – Aspekte, die früher einem gewerkschaftlichen Engagement von Frauen oft entgegenstanden –, ist durch den gesellschaftlichen Wandel eine Angleichung erfolgt.

Das geringe Organisationsniveau weiblicher Beschäftigter entspricht im Ergebnis dem konservativen Sozialstaatsmodell mit seinem Muster der Breadwinner-Arbeitsteilung, in der ein erwachsenes Haushaltsmitglied, in der Regel der Mann, mit seinem Einkommen die Familie ernährt. Mit wachsender Frauenbeschäftigung, zunehmendem Einfluss der Frauenbewegung und einer Erosion der patriarchalen Strukturen in Wirtschaft und Gesellschaft stieg auch die Bereitschaft der Gewerkschaften, sich für eine stärkere Frauenförderung zu engagieren. Zugleich veränderte sich der Blick von einer Defizitperspektive auf eine, die das innovative Potential für die eigene Organisation sieht. So erklären alle DGB-Gewerkschaften seit den 1980er Jahren die Gleichstellung von Frauen sowie seit Ende der 1990er Jahre auch Gender-Mainstreaming als große Herausforderung für die weitere Entwicklung ihrer Organisationen. Eigene interne Frauenförderprogramme gehören traditionell dazu, ebenso wie die Mobilisierung von Frauen durch frauenspezifische Repräsentations- und Aktionsformen – von Frauenausschüssen bis hin zu quotierten Wahl- und Beteiligungsmechanismen.

Dass sich die organisatorische Beteiligung von Frauen seit den 70er Jahren verändert hat, kann an einigen Daten der IG Metall gezeigt werden: 1972 hatte die IG Metall mit 23,2 Prozent den höchsten weiblichen Mitgliederorganisations-

grad ihrer Geschichte; an ihrem damaligen Gewerkschaftskongress beteiligten sich allerdings nur 5,8 Prozent Frauen als Delegierte. Dagegen lag 2015 der Mitgliederorganisationsgrad bei rund 18 Prozent, während der Anteil der weiblichen Delegierten auf dem Gewerkschaftskongress 28,2 Prozent erreichte. Ähnlich erfolgreich fällt auch das Ergebnis der Frauenförderung im hauptamtlichen Bereich aus; vor allem auf der Ebene des Vorstands (30 Prozent), der mittleren Führungspositionen in der Zentrale und in den Bezirken (30 Prozent). Weniger erfolgreich sieht es dagegen aus, wenn es um Führungspositionen etwa bei der Leitung der IGM Bezirke (0 Prozent) und auf der Ebene regionaler Geschäftsstellen geht (13 Prozent). Ähnlich ist das Bild bei den anderen DGB-Gewerkschaften: Gegenwärtig stehen nur in zwei von acht DGB-Gewerkschaften Frauen an der Spitze (in der GEW und der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten, NGG).

Trotz frauenpolitischer Aktivitäten blieb die weibliche Unterrepräsentanz in der Mitgliedschaft bestehen. Das ist eine Herausforderung sowohl für die Praxis als auch für die Gewerkschaftsforschung. Nach Lage der Dinge sind es vor allem pfadabhängige, branchenspezifische Strukturen, die die Unterrepräsentanz von Frauen erklären. Zugleich gibt es selbstverursachte Repräsentationsdefizite einer „männerzentrierten“ Organisationspolitik, die durch organisationale Lernprozesse aufgelöst werden können. Ein Beispiel für einen solchen Lernprozess aus jüngerer Zeit ist der Tarifabschluss der IG Metall vom Frühjahr 2018, der Optionen für eine Arbeitszeitverkürzung zugunsten von Kinder- und Pflegearbeit ermöglicht.

Die zentrale Herausforderung für eine stärkere gewerkschaftliche Organisation von Frauen liegt gegenwärtig in weiblich dominierten Tätigkeitsfeldern mit hohem Beschäftigungswachstum ohne Betriebsrats- und Gewerkschaftsstrukturen – wie etwa in den sogenannten Care-Berufen. Sie bilden mittelfristig das größte Problem. Wie die Gewerkschaften in Deutschland ihr handfestes Frauendefizit angehen und wie erfolgreich sie dabei sein können, wird auch mit darüber entscheiden, wie sich der Kapitalismus, die Demokratie, der Sozialstaat und die Gewerkschaften in Deutschland weiterentwickeln. Denkbar ist, dass eine Vergewerkschaftung frauendominierter Sektoren gelingt – hier ist vor allem ver.di gefordert –, aber auch, dass die Gewerkschaften in den Sektoren der verarbeitenden Industrie zu Motoren für mehr Beschäftigung von Frauen werden, indem sie die Akzeptanz für Vereinbarkeitslösungen sowie für technische Berufe bei Frauen verbessern helfen. Die stärkere gewerkschaftliche Repräsentation von Frauen ist jedenfalls eine bedeutsame politische Herausforderung, die mit darüber entscheidet, wie es in unserem Lande weitergehen kann.

Literatur

Banos, Sissi: „Praxisbericht: Erfolgsstrategien für Geschlechterpolitik in einer männlich dominierten Organisation am Beispiel der IG Metall“. In: *Industrielle Beziehungen*, 2/2017, S. 241–250.

Blaschke, Sabine: *Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. München: Hampp Verlag 2008.

Greef, Samuel: „Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten“. In: Wolfgang Schroeder (Hg.): *Handbuch Gewerkschaften in Deutschland*. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS 2014, S. 659–755.



Wolfgang Schroeder ist WZB-Fellow in der Abteilung Demokratie und Demokratisierung und Professor an der Universität Kassel. Dort leitet er das Fachgebiet „Politisches System der BRD-Staatlichkeit im Wandel“. (Foto: David Ausserhofer)

wolfgang.schroeder@wzb.eu