



Labour

Germany

Gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik im Aufwind?

Ein historischer Vergleich deutscher und französischer Gewerkschaften –
von Judith Holland*

In: *express* 2-3/2026

Die mitgliederstärksten Gewerkschaften werden aktuell sowohl in Deutschland als auch in Frankreich von einer Frau angeführt: In Deutschland wurde Christiane Benner im Jahr 2023 als erste Frau zur Vorsitzenden der Industriegewerkschaft (IG) Metall gewählt und seit 2022 ist Yasmin Fahimi die erste weibliche Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). Ebenfalls seit 2023 befinden sich in Frankreich sowohl bei der Confédération générale du travail (CGT, Allgemeiner Gewerkschaftsbund) mit Sophie Binet als auch bei der Confédération française démocratique du travail (CFDT, Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund) mit Marylise Léon Frauen im Amt der Generalsekretärin – bei der CFDT gab es mit Nicole Notat von 1992 bis 2002 schon einmal eine Frau an der Spitze.

Das aktuelle Phänomen weiblicher Spitzenfunktionärinnen kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass es sich bei Gewerkschaften um androzentrische Organisationen handelt. Sowohl in Hinblick auf ihre interne Zusammensetzung als auch auf ihre Interessenpolitik orientierten sie sich historisch an Normen männlicher Erwerbsarbeit, die beispielsweise in der Industrie oder im Handwerk angesiedelt und sozial weitreichend abgesichert waren. Dies gilt auch für Frankreich, obwohl Frauen dort häufiger in Vollzeit erwerbstätig sind als in Deutschland.

Im vorliegenden Beitrag wird die Geschlechterpolitik der IG Metall, der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, der CGT und der CFDT – und damit der mitgliederstärksten Gewerkschaften beider Länder – in ihrem historischen Wandel seit 1945 nachgezeichnet.¹ Bei dieser exemplarischen Darstellung von gewerkschaftlicher Geschlechtergeschichte gehe ich von verschiedenen Phasen aus: Als sich nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs die Gewerkschaften neu formierten, professionalisierten sich dort die bereits vor dem Krieg eingeführten Frauenstrukturen, also beispielsweise Frauengremien und -konferenzen. In den 1970er- und 1980er-Jahren wirkten wichtige Impulse der Zweiten Frauenbewegung in diese Strukturen hinein.

Dieser Druck, der auch von der Basis ausging, flaute in den 1990er- und 2000er-Jahren ab. Nun war es vielmehr die Europäische Union (EU), von der top-down-Initiativen für die Gleichstellung durch die Institutionalisierung des *gender mainstreaming* ausgingen. Darunter beziehungsweise unter dem *approche intégrée de l'égalité* versteht man die systematische Berücksichtigung des Geschlechterspekts bei allen Entscheidungen und Prozessen innerhalb einer Organisation. Sie wurden in Gewerkschaften zunächst vor allem in Form von Quotierungen umgesetzt. Wiederum dem wachsenden Druck »von der Straße« ist es aktuell zu verdanken,² dass ursprünglich in der Frauenbewegung formulierte Forderungen, wie beispiels-

¹ Eine wichtige Grundlage für diesen Artikel stellt meine Dissertation dar: Judith Holland: Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich, Baden-Baden 2019.

² Yanira Wolf: Streikpraxis. Feministinnen aus Bewegung und Gewerkschaft berichten, Berlin 2021; Roman Zitzelsberger: Mehr Wahlrecht bei der Arbeitszeit. Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie 2018, in: WSI-Mitteilungen 2018, H. 4, S. 326–331, hier S. 326.

weise nach Lohngleichheit, Arbeitszeitverkürzung oder Aufwertung »typischer Frauentätigkeiten«, in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik als *gender equality bargaining* (Tarifverhandlungen zu Gleichstellungsthemen) ankommen.

Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik im historischen Wandel

Bezüglich des deutsch-französischen Vergleichs lässt sich gewerkschaftliche Geschlechterpolitik als *tertium comparationis* nicht isoliert betrachten, denn sie ist eingebunden in einen sozialhistorischen Kontext, wird von diesem geprägt und prägt diesen zugleich.

Erstens steht gewerkschaftliche Geschlechterpolitik in engem Zusammenhang mit den jeweiligen Geschlechterverhältnissen innerhalb der sogenannten (Re-)Produktions-Arbeit³ sowie der Erwerbsarbeit. Während in institutionellen Analysen Deutschland dem Modell einer »modernisierten männlichen Versorgungsehe« zugerechnet wird, spricht man bei Frankreich von einem »Doppelversorgermodell«.⁴ Insbesondere die Kindererziehung wird in Deutschland kulturell als private Aufgabe konstruiert und zugleich vor allem Müttern überantwortet, während in Frankreich Erziehung eher als staatliche Aufgabe verstanden wird und ein Frauenbild prägend ist, das von *autonomie* und *égalité* (Autonomie und Gleichheit) geleitet wird.⁵

Zweitens handelt es sich bei Gewerkschaften, ihrem traditionellen Selbstverständnis nach, um Klassenorganisationen, für die der Interessengegensatz zwischen Arbeit und Kapital zentral ist. Die demografische Entwicklung einer alternden Bevölkerung sowie die Individualisierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen erschweren die kollektive Organisierung von Beschäftigten und stürzen Gewerkschaften in eine Mitgliederkrise. Um mehr Frauen als Mitglieder zu gewinnen, müssen Gewerkschaften zwischen deren Interessen und den Interessen ihrer (traditionell männlich geprägten) Stammklientel vermitteln und zugleich die Auseinandersetzungen mit dem Kapital führen. Dabei kommen nicht nur teilweise verschiedene Interessenlagen zum Tragen, die mit der ungleichen sozialen Stellung von Frauen und Männern verbunden sind, sondern auch länderspezifisch differente Systeme industrieller Beziehungen. In Frankreich sind Gewerkschaften sowie Unternehmerverbände stark ideologisiert und zugleich organisatorisch relativ fragmentiert, was zu heftigen Streiks und Arbeitskämpfen führt und das Eingreifen des Staats erfordert.⁶ Demgegenüber finden wir in Deutschland trotz Erosionstendenzen ein sozialpartnerschaftliches Modell vor, das geprägt ist von Gewerkschaften als Massenorganisationen sowie von einem dualen System, in dem betriebliche Mitbestimmung und Tarifautonomie eine zentrale Rolle einnehmen.

Drittens schlagen sich in der gewerkschaftlichen Gleichstellungspolitik staatliche Politik und Gesetzgebung sowie die tarifliche und betriebliche Ebene nieder. Dabei gehen wichtige Impulse des *gender mainstreaming* von der internationalen Politik sowie der EU aus. Die betriebliche Basis nahm davon lange Zeit kaum Notiz. Erst in jüngerer Zeit hält *gender equality bargaining* Einzug in die Tarifpolitik als gewerkschaftlicher Kernaufgabe, vorangetrieben von Impulsen aus dem anglo-amerikanischen Raum. Dabei kommt der betrieblichen Mitbestimmung ein hoher Stellenwert zu, um die adäquate Umsetzung tariflicher Vorgaben zu überwachen.⁷

³ Die Umklammerung der Vorsilbe soll zum Ausdruck bringen, dass sich (Re-)Produktions-Arbeit nicht in der Reproduktion der Produktion erschöpft, sondern selbst produktiv ist. Siehe Janina Glaeser: Feministische gewerkschaftliche Zeitpolitik. (Care-)Arbeit vom Kopf auf die Füße, in: Marie Fröhlich/Ronja Schütz/Katharina Wolf (Hrsg.): *Politiken der Reproduktion*, Bielefeld 2022, S. 69–82, hier S. 69.

⁴ Birgit Pfau-Effinger: Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext, in: Bettina Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie*. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Wiesbaden 2000, S. 487–511.

⁵ Margaret Maruani/Monique Meron: *Un siècle de travail des femmes en France. 1901-2011*, Paris 2012.

⁶ Ingrid Artus/Judith Holland: Von der Belebung des toten Ritters in seiner Rüstung: Coalition building und Gewerkschaftsproteste in Frankreich, in: Stefan Schmalz/Klaus Dörre (Hrsg.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frankfurt am Main/New York 2013, S. 131–147.

⁷ Edeltraud Ranftl: Entgeltspolitik aus einer Gender-Perspektive, in: Elke Wiechmann (Hrsg.): *Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik*, Baden-Baden 2016, S. 79–105, hier S. 94.

Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik hat zwei Dimensionen. Zum einen soll sie in die Organisation hineinwirken. Wie die folgende Darstellung der Entwicklungen zeigt, ging es zunächst darum, die ursprünglich aus Gewerkschaften ausgeschlossenen Frauen als Personengruppe zu integrieren. Um die androzentrischen Organisationsstrukturen aufzuweichen, wurden im Zuge von gender mainstreaming Frauen- und/oder Geschlechterquoten eingeführt.

Zum anderen soll die Frauen- und Gleichstellungspolitik in die Gesellschaft und dort vor allem in die Betriebe hineinwirken. Um die organisatorische Marginalisierung frauenspezifischer Interessen zu überwinden, soll *gender mainstreaming* als organisationsübergreifende Aufgabe dazu dienen, die Gleichstellung zum Ziel vor allem auch der Tarifpolitik als zentraler gewerkschaftlicher Funktion zu machen.

Arbeiter:innen- und Frauenbewegung in Deutschland und Frankreich vor 1945

Aufgrund einer früh einsetzenden, dabei aber auf die städtischen Zentren konzentrierten Industrialisierung waren die meisten Französinen im 19. und frühen 20. Jahrhundert in der Landwirtschaft oder in Heimarbeit erwerbstätig. Auch in Deutschland vollzog sich die Zunahme der Frauenerwerbsarbeit zunächst in der Landwirtschaft, aber bald auch im produzierenden Gewerbe. Am besten dokumentiert ist die Erwerbsarbeit junger lediger Frauen, die die ländlichen Regionen verließen, um als un- oder angelernte Arbeiterinnen in den Fabriken der Städte ihr Auskommen zu finden, und zwar in Frankreich wie in Deutschland, vor allem in der niedrig entlohnenden Textil- und Tabakindustrie.

Durch eine pronatalistisch ausgerichtete Politik in Frankreich in Folge des Krieges von 1870/71 wurde die Frauenerwerbstätigkeit mit dem Verbot der Nachtarbeit, dem Zehn-Stunden-Tag sowie einem wöchentlichen Ruhetag schon früh reguliert. Auch in Deutschland brachte die Bismarcksche Sozialgesetzgebung (1878) mit dem Nachtarbeitsverbot und dem Wöchnerinnenschutz vor allem Schutzgesetze mit sich. Verheiratete Französinen erhielten allerdings bereits 1907 das Recht, unabhängig von ihren Ehemännern über ihren Lohn zu verfügen – in Deutschland wurde dieses Recht erst mit der Aufnahme der Gleichberechtigung in das Grundgesetz im Jahr 1958 festgeschrieben. Der *cong  de maternité*, der Mutterschutz, wurde in Frankreich hingegen erst im Jahr 1913 und damit relativ spät eingeführt. Im Ersten Weltkrieg stieg die Frauenerwerbstätigkeit in beiden Ländern vor allem in der Kriegsindustrie an und Notgesetze ermöglichten es, den Arbeiterinnenschutz weitgehend einzuschränken. Während der Weimarer Republik wurden die Arbeiterinnen aus den Fabriken wieder verdrängt, um den Kriegsr ckkehrern Platz zu machen. Die weibliche Erwerbstätigkeit konzentrierte sich immer stärker im Dienstleistungsbereich. Im Zuge der Tertiärisierung nahm auch im Frankreich der Zwischenkriegszeit die Frauenerwerbstätigkeit vor allem in der Verwaltung und im öffentlichen Dienst zu.

Aus den ersten gewerkschafts hnlichen Zusammenschlüssen im 19. Jahrhundert, beispielsweise der Buchdrucker, waren erwerbstätige Frauen sowohl in Deutschland als auch in Frankreich mit wenigen Ausnahmen (wie der »Arbeiterverbr derung« von 1848) ausgeschlossen. Während sich beispielsweise August Bebel mit seiner Schrift »Die Frau und der Sozialismus« (1879) oder Clara Zetkin im Rahmen ihrer proletarischen Frauenemanzipationstheorie mit der Arbeiterinnenbewegung solidarisch zeigten, erwies sich die lange Zeit einflussreichste Figur innerhalb der französischen, anarchosyndikalistisch geprägten Arbeiterbewegung, Pierre-Joseph Proudhon, als dezidiert Antifeminist. Dementsprechend kam es in Deutschland früher dazu, dass in den Gewerkschaften eigene Strukturen für Frauen eingeführt wurden. Im Jahr 1905 wurde Ida Altmann die erste Arbeiterinnensekret rin der »Generalcommission«, des ersten Gewerkschaftsbunds, der seit 1890 bestand. Die enormen Mitgliedergewinne der Gewerkschaften zu Beginn der Weimarer Republik schlugen sich auch in der Anzahl weiblicher Mitglieder nieder, die ihren Höchststand erreichte, bevor sie im Zuge der Massenarbeitslosigkeit der frühen 1930er-Jahre einbrach.

Im Gegensatz zur umfassenden Integration der Französinen in den Arbeitsmarkt blieb ihre politische Einbindung hinter der deutscher Frauen zurück, was sich unter anderem daran zeigt, dass das Frauenwahlrecht in Frankreich (1944) deutlich später als in Deutschland (1918) eingeführt wurde. Parallel dazu ist die Rolle der Frauen in der französischen

Arbeiter:innenbewegung noch bruchstückhafter dokumentiert als in Deutschland. Obwohl in Frankreich die bürgerliche Strömung des Feminismus gegenüber der proletarisch-sozialistischen im Zuge der Ersten Frauenbewegung dominierte, sahen auch viele bürgerliche Feministinnen Frauen als Teil der Klassensolidarität an: Frauen und Männer sollten gemeinsam gegen das Kapital kämpfen. Entsprechend wurde es begrüßt, wenn Arbeiterinnen in die männlich geprägten *mutuelles* und *syndicats* eintraten. Als Ausnahme hinsichtlich der relativen Ferne zwischen Gewerkschaftsbewegung und Feminismus lässt sich der III. Congrès ouvrier (Arbeiterkongress) von 1879 in Marseille ansehen. Dort forderte Hubertine Auclert die umfassende politische sowie soziale Gleichstellung von Mann und Frau ein und plädierte für das Recht der Frauen auf Erwerbsarbeit sowie für ihre ökonomische Unabhängigkeit. Unter dem Dach der CGT wurden zwar zunächst eigene Frauengewerkschaften gegründet, aber bald eine gemeinsame Organisation angestrebt. In der CGTU waren erste Frauenstrukturen (*commissions féminines*) eingeführt, aber nach 1936 nicht fortgeführt worden.

Die Professionalisierung gewerkschaftlicher Frauenstrukturen und der Einfluss der Zweiten Frauenbewegung

Nach dem Zweiten Weltkrieg stieg die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Westdeutschland vor allem im Dienstleistungsbereich an. Durch ein wachsendes Angebot an Teilzeitarbeit in diesem Bereich waren es insbesondere Mütter, die nun auch eine Erwerbstätigkeit aufnahmen. Unter der katholisch-konservativen Regierung Konrad Adenauers wurde, unter anderem durch das sogenannte Ehegattensplitting, ein Familienbild staatlich subventioniert, das den Mann als Familienernährer vorsah, während weibliche Erwerbsarbeit als »Zuverdienst« galt. Dies zeigte sich auch an tariflichen »Frauen-« und später »Leichtlohngruppen«, gemäß derer Frauen trotz gleicher Arbeit weniger Lohn erhielten als ihre Kollegen. In der DDR hingegen, wo die weiblichen Erwerbsverläufe den männlichen gleichkamen, war die Frauenerwerbsquote mit etwa 80 Prozent in den 1970er-Jahren die höchste in ganz Mitteleuropa – eine Folge der Förderung weiblicher Vollzeitbeschäftigung vor allem durch staatliche Kinderbetreuungsplätze, aber auch durch Qualifizierungsmaßnahmen. Für ostdeutsche Frauen bedeutete dies zum einen ökonomische Selbstständigkeit, zum anderen aber auch die Doppelbelastung mit Erwerbs- und Hausarbeit, die durch die Einführung von Hausarbeitstagen nur teilweise abgefedert wurde.

Auch in Frankreich gewann das von der Kirche propagierte Ideal der *femme au foyer*, der Hausfrau und Mutter, an gesellschaftlichem Einfluss. Im Familienrecht wurde eine Hausfrauenzulage eingeführt, die dem Mann zehn Prozent mehr Entgelt zusicherte, wenn die Ehefrau zu Hause blieb. Erst unter der sozialistischen Regierung Mitterands wurden in den 1980er-Jahren die staatlichen Kinderkrippen (*crèches*) ausgebaut, für Kleinkinder Tagesmütter steuerlich subventioniert, flächendeckend Kindervorschulen (*écoles maternelles*) und für Schulkinder Ganztagschulen angeboten. Dies förderte zunächst die Vollzeit-Berufstätigkeit der Französinen, die gemeinhin als *exception française*, als französische Ausnahme, gilt.⁸ Da die Kinderbetreuung eher als eine Aufgabenteilung zwischen Frauen und Staat statt einer zwischen (Ehe-)Partner:innen aufgefasst wird, ist die Doppelbelastung französischer Frauen durch Erwerbs- und Care-Arbeit allerdings hoch, sodass auch sie immer häufiger in Teilzeit wechseln.

Während der Anteil der Frauen unter den Mitgliedern des ostdeutschen Freien Deutschen Gewerkschaftsbunds (FDGB) bereits im Jahr 1980 den der Männer überstieg,⁹ waren zur gleichen Zeit im DGB nicht einmal ein Fünftel der Mitglieder weiblich. Trotz der weiblichen Unterrepräsentanz innerhalb der Mitgliedschaft hatten die westdeutschen Gewerkschaftsfrauen ihre Strukturen rasch reaktiviert und bereits im Jahr 1951 den DGB-Bundesfrauenausschuss

⁸ Dass auch diese arbeitsmarktpolitische Entwicklung keine geradlinige war, zeigt sich an der Einführung der einkommensunabhängigen Erziehungsbeihilfe, der Allocation Parentale d'Éducation (APE), im Jahr 1985. Diese machte es gerade für erwerbstätige Mütter (ab zwei Kindern) im unteren Lohnsegment attraktiv, ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit zu unterbrechen oder in Teilzeit statt in Vollzeit erwerbstätig zu sein.

⁹ Dieter Dowe/Karlheinz Kuba/Manfred Wilke (Hrsg.): FDGB-Lexikon. Funktion, Struktur, Kader und Entwicklung einer Massenorganisation der SED (1945–1990), Berlin 2009.

gegründet. Die Leitung der Frauenpolitik blieb mit Thea Hartmut, Maria Weber und Irmgard Blättel jedoch lange in der Hand der CDU/CDA und war konservativ geprägt. Vor allem Mütter standen im Fokus, deren Erwerbstätigkeit durch Arbeitsschutzgesetze reguliert werden sollte (zum Beispiel durch das Mutterschutzgesetz von 1952). Die Proteste der 68er und der Zweiten Frauenbewegung erreichten schließlich die Betriebe, wo es dann auch (migrantisierte) Frauen waren, die in den 1970er-Jahren erfolgreich gegen die Lohndiskriminierung kämpften.¹⁰ Gewerkschaftsaktivistinnen beteiligten sich an der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung und forderten die tarifliche Aufwertung von Tätigkeiten und Qualifikationen, die als »typisch weiblich« galten.¹¹

Auch in den Einzelgewerkschaften professionalisierten sich die Frauenstrukturen unter der Leitung entsprechender Vorstandsbereiche, vor allem in der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV). Inzwischen sind ehrenamtliche, exklusive Frauengremien mit den Frauenräten bei ver.di und den Frauenausschüssen bei der IG Metall fest institutionalisiert. Sie können auf allen örtlichen Organisationsebenen eingerichtet werden, bei ver.di auch in den fünf Fachbereichen. Dort findet die politische Willensbildung statt, indem Delegierte zu Frauenkonferenzen entsandt werden, die vor den jeweiligen Gewerkschaftskongressen stattfinden. Außerdem sind bei ver.di auf allen örtlichen Ebenen, bei der IG Metall auf Bundesebene, hauptamtliche Frauen- und Gleichstellungssekretär:innen für die ehrenamtlichen Frauenstrukturen zuständig.

Nach der *Libération* Frankreichs, also der Befreiung von der NS-Besatzung, wurden die ersten Frauenkommissionen in der CGT auf Betreiben von Marie Couette (wieder) eingeführt. Die inhaltlichen Ziele der Frauen- und Gleichstellungspolitik werden bis heute, anders als in deutschen Gewerkschaften, nicht in ehrenamtlichen Frauenstrukturen definiert, sondern an der Spitze beschlossen. Die *Commission Femmes-Mixité* (Kommission Frauen – Vielfalt) der CGT ist dann für die Umsetzung dieser zentral vorgegebenen Ziele zuständig. Sie steht auch männlichen Gewerkschaftsmitgliedern offen und begrüßt es, wenn in den insgesamt 33 Mitgliedsgewerkschaften entsprechende Kollektive eingeführt werden. Auch in der CFDT wird von der Gewerkschaftsspitze nach jedem Kongress eine *Commission Confédérale Femmes* (Frauenkommission auf nationaler Ebene) bestellt. Dieses Gremium steht ebenfalls Frauen wie Männern offen. Der Aufgabenbereich orientiert sich an Beschlüssen, die auf dem Gewerkschaftskongress oder im *bureau national* gefasst werden. Die Frauen- oder Gleichstellungsgremien in den französischen Einzelgewerkschaften werden von Seiten der *Confédérations* nicht systematisch erfasst beziehungsweise liegen brach, worin sich die hohe Autonomie der Einzelorganisationen von ihren zentralistisch geführten Dachverbänden widerspiegelt. Für beide Länder gilt, dass diese Strukturen innerhalb der Gewerkschaften lange marginalisiert blieben und kaum politischen Einfluss in der Gesamtorganisation gewannen.

Die Einführung von Frauen- und Geschlechterquoten

In Folge der »Wende« übertraf im Jahr 1991 die Frauenerwerbsquote in Deutschland mit 61,2 Prozent diejenige in Frankreich mit 58,3 Prozent. Diese Entwicklung lag vor allem an der Integration ostdeutscher Frauen in den nunmehr gesamtdeutschen Arbeitsmarkt. Die Massenentlassungen während der Transformationszeit betrafen allerdings ostdeutsche Frauen aufgrund einer vermeintlichen Sozialauswahl stärker als Männer, sodass ihre Erwerbsquote regelrecht einbrach und um fast 20 Prozentpunkte zurückging. Beim Vergleich der Erwerbsquoten von deutschen und französischen Frauen muss außerdem ihr jeweiliges Verhältnis zu den Männererwerbsquoten berücksichtigt werden. Da diese in Deutschland seit den 1990er-Jahren bei etwa 80 Prozent liegt und in Frankreich aufgrund des niedrigeren Rentenalters etwas niedriger, bei ungefähr 75 Prozent, fiel der Abstand zwischen Frauen- und Männererwerbsquote in Frankreich stets geringer aus als in Deutschland.

¹⁰ Simon Goeke: Der Kampf der Pierburg-Arbeiterinnen gegen Lohndiskriminierung, in: Nuria Cafaro/Bernd Hüttner/Caner Tekin (Hrsg.): Gelingende und misslingende Solidarisierungen. Spontane Streiks in Westdeutschland um 1973, Berlin 2023, S. 33–51.

¹¹ Ingrid Artus/Judith Holland: Feministische Perspektiven auf gewerkschaftliche Tarifpolitik (im Erscheinen).

Die Zweite Frauenbewegung institutionalisierte sich in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft. Damit verbunden war, dass wichtige Impulse für die Frauen- und Gleichstellungspolitik der Gewerkschaften auch von UN- oder EU-Ebene ausgingen, insbesondere Maßnahmen des *gender mainstreaming* sowie der Antidiskriminierung. Beispiele dafür sind in Deutschland die Einführung der Geschlechterquotierung im Betriebsverfassungsgesetz (2001) oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, 2006). In Frankreich versuchte der Staat schon früh, die Lohngleichheit sowie die *égalité professionnelle* (berufliche Gleichheit) in den Betrieben voranzutreiben. Bereits im Jahr 1950 wurde die Lohngleichheit in ein Gesetz zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen integriert und im Jahr 1972 präzisiert, dass Frauen und Männer den gleichen Lohn »für gleiche oder gleichwertige Arbeit« erhalten sollten. Im Jahr 1983 wurde die *Loi Roudy* (Roudy-Gesetz) erlassen, sodass Betriebe ab fünfzig Beschäftigten jährlich einen Bericht zur beruflichen Gleichheit verfassen müssen und Gewerkschaften und Unternehmerverbände *plans d'égalité* (Gleichstellungspläne) verhandeln und frauenfördernde Maßnahmen beschließen können. Mit der *Loi Génisson* (2001, Génisson-Gesetz) zielt der französische Staat darauf ab, diese durch verpflichtende Verhandlungen zwischen Kapital und Arbeit voranzubringen – allerdings mit mäßigem Erfolg. Zudem sorgte die Einführung der politischen Parität als Fünfzig-fünfzig-Geschlechterquote bei der Besetzung von Wahllisten für gesellschaftsweite Debatten. Vor dem Hintergrund der Auffassung des Republikanismus als indifferent gegenüber sozialen Kategorien sehen viele Franzosen und Französinnen Quoten als eine Form der positiven Diskriminierung an.

Um der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb ihrer Organisationen zu begegnen, wurden in vielen Gewerkschaften Frauen- oder Geschlechterquoten, insbesondere für Führungspositionen, eingeführt. Bei ver.di und der IG Metall gelten aufgrund der Erfahrung mit der Männerdominanz in gewerkschaftlichen Führungsgremien Quoten, die nur die Frauenpräsenz besonders schützen und einseitig fördern. In den untersuchten französischen Gewerkschaften wurden hingegen Geschlechterquoten eingeführt: Entweder die Parität als eine Fünfzig-fünfzig-Frauen-Männer-Quote oder die *mixité proportionnelle* (proportionale Vielfalt), die die Geschlechterzusammensetzung des zu repräsentierenden Bereichs jeweils adäquat abbilden soll.

In der IG Metall wurde die Frauenmindestquote im Jahr 1999 in der Organisationssatzung verankert: »In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen grundsätzlich mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein«. Als ver.di 2001 durch Fusion entstand, wurde die Frauenmindestquote im sogenannten Quotenparagrafen der Satzung ebenfalls festgeschrieben: »Frauen müssen in allen Organen, Beschlussgremien und bei Delegiertenwahlen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweils repräsentierten Mitgliedschaft vertreten sein«.

Demgegenüber orientiert sich die CGT an der Parität, die in der 2007 verabschiedeten *Charte d'égalité*, der Charta der Gleichheit, für die höchsten Führungspositionen auf konföderaler Ebene verbindlich vorgeschrieben wird: für die *commission exécutive confédérale* (CEC) und das *bureau confédéral* (BC). Die Parität für das *bureau confédéral* ist dabei schon länger, seit dem 46. Kongress der CGT von 1999 in Straßburg, verpflichtend. Auf der Ebene der Einzelgewerkschaften hingegen wird die Parität lediglich empfohlen. Sie ist nicht obligatorisch, um die Autonomie jeder *fédération* (Föderation, etwa: beruflich-fachliche Einzelorganisation innerhalb der Konföderationen) zu wahren. Während sich also zumindest der Dachverband der CGT der Parität verpflichtet und sich damit dem Prinzip der *Parité*-Gesetze angeschlossen hat, gestaltet sich dies in der CFDT anders: Anstatt einer Charta der Gleichheit für die Gesamtorganisation gibt es dort nur in einigen Mitgliedsgewerkschaften Chartas der Vielfalt, die sogenannten *Chartes mixité*. Auf der Ebene der *confédération* sind es hingegen einzelne Beschlüsse, die seit 1982 (und damit seit der basismilitanten Phase der CFDT) unter anderem für das *bureau national* und die *commission exécutive* gelten und die im Jahr 2001 konkretisiert wurden: Diese Führungspositionen sollen, wie in der CGT, paritätisch besetzt sein.

Die Initiative für diese Quotierungen geht in Frankreich von den Dachverbänden aus. In den autonomen Einzelgewerkschaften hingegen werden strikte Vorgaben oft abgelehnt. Frauenquoten, also Quoten, die ausschließlich auf die Förderung von Frauen abzielen, gibt es in den untersuchten französischen Gewerkschaften nicht, weil sie, zumindest vordergründig, ge-

gen den Grundsatz der Gleichheit verstoßen, aber auch weil Frauen und Männer dort egalitärer repräsentiert sind. Deshalb werden Geschlechterquoten wie die *mixité proportionnelle* oder die Parität als Fünfzig-fünfzig-Frauen-Männer-Quote Frauenquoten vorgezogen.

Gender mainstreaming und gender equality bargaining

Insgesamt ist die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland seit den 1990er-Jahren stärker gestiegen als die der Französinen, sodass sie im Jahr 2023 75,8 Prozent betrug, während sie in Frankreich bei 71,2 Prozent lag.¹² Dabei muss berücksichtigt werden, dass bei der Erwerbsquote nicht nach der Art der Erwerbstätigkeit unterschieden wird und in Deutschland im Zuge neoliberaler Politik und der sogenannten Hartz-Gesetze (2003) gerade unter Frauen atypische und prekäre Beschäftigungsformen stärker zugenommen haben als in Frankreich. Gemäß Eurostat übertrifft die Teilzeitquote von Frauen in Deutschland im Jahr 2023 mit 47,9 Prozent die in Frankreich bei weitem, wo sie im gleichen Jahr 25,8 Prozent betrug.¹³ Damit verbunden ist ein größerer geschlechtsspezifischer Lohnunterschied, der in Deutschland im Jahr 2022 unbereinigt bei 17,7 und in Frankreich bei 13,9 Prozent lag.¹⁴

Dies zeigt sich auch am gewerkschaftlichen Organisationsgrad, wo der Unterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland weltweit zu den größten gehört: In den Jahren 2016/17 betrug er insgesamt etwa 18 Prozent, etwa 21 Prozent bei den männlichen und nur 12 Prozent bei den weiblichen Beschäftigten. In Frankreich, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad im öffentlichen Dienst höher ausfällt als in der Privatwirtschaft, lag er bei etwa 11 Prozent unter allen Beschäftigten, circa 12 Prozent bei den männlichen und ungefähr zehn Prozent bei den weiblichen Beschäftigten.¹⁵ Dazu muss gesagt werden, dass sich die französischen Gewerkschaften aufgrund ihrer starken Konkurrenz untereinander und ihrer Autonomie von den Dachverbänden oft bedeckt halten, was ihre Mitgliederzahlen angeht.

Das bereits in den 1990er Jahren von der EU angestoßene *gender mainstreaming* gewann in den deutschen Gewerkschaften an Einfluss, sodass Frauen- und Geschlechterquoten eingeführt und ihre Einhaltung seither vor allem bei der IG Metall und bei ver.di durch systematisches *gender monitoring* überwacht wird. Mit Hilfe von Frauenstrukturen und -quoten konnte jedoch weder in Deutschland noch in Frankreich die Marginalisierung der Frauenpolitik innerhalb der Gesamtorganisationen überwunden werden, vor allem weil diese als top-down-Maßnahmen an der Basis wenig verankert sind.

Allerdings häufen sich in Deutschland in den letzten Jahren Streiks und Arbeitskonflikte gerade im weiblich geprägten Dienstleistungsbereich, beispielsweise im Sozial- und Erziehungsdienst, in den Krankenhäusern und in der Altenpflege.¹⁶ Auch dem Druck »von der Straße« ist es zu verdanken, dass sich Gewerkschaften für Branchenmindestlöhne (beispielsweise in der Altenpflege) sowie für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 einsetzten, wovon vor allem Menschen am unteren Ende der Lohnhierarchie und damit Frauen profitieren. Ursprünglich weiblich geprägte Forderungen wurden in die Tarifpolitik aufgenommen, in der es indes immer häufiger nicht nur um Forderungen nach Entgelterhöhung, sondern auch um Arbeitszeit und -bedingungen geht. Prominentestes Beispiel ist der Tarifabschluss der IG Metall von 2018: Personen mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen sowie Schichtarbeitende haben seither die Möglichkeit, an Stelle eines tariflichen Zusatzgeldes an bis zu acht zusätzlichen Tagen freizunehmen. Außerdem kann die Arbeitszeit im Rahmen der sogenannten verkürzten Vollzeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden (ohne Lohnausgleich) reduziert werden. Ein anderes Beispiel sind die Entlastungstarifverträge, die im Organisationsbereich von ver.di an einigen

¹² Eurostat: Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%), 12.12.2024.

¹³ Eurostat: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%), 12.12.2024.

¹⁴ Eurostat: The unadjusted gender pay gap, 2022. Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings.

¹⁵ Jelle Visser: Trade Unions in the Balance. ILO ACTRAV Working Paper, Genf 2019, S. 30.

¹⁶ Ingrid Artus u.a. (Hrsg.): Arbeitskonflikte sind Geschlechterkämpfe. Sozialwissenschaftliche und historische Perspektiven, Münster 2020.

Universitätskliniken abgeschlossen wurden und auf die Verbesserung der Personalbemessung zielen (siehe *express* 9–10/2025, S. 24; 1/2026, S. 6).

Gender mainstreaming scheint aktuell als *gender equality bargaining* in der Tarifpolitik deutscher Gewerkschaften angekommen zu sein. Interessant ist dabei, dass von der Frauen- und Gleichstellungspolitik vorgebrachte Forderungen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder nach Arbeitszeitverkürzung für die gewerkschaftliche Tarifpolitik anschlussfähig wurden, nachdem sie weniger als »Fraueninteressen«, sondern eher geschlechtsneutral geframed wurden.¹⁷

Während diese Tarifabschlüsse in Deutschland zwischen den Tarifpartnern verhandelt werden, kommt in Frankreich wiederum die starke Rolle des Zentralstaats im Bereich der industriellen Beziehungen zum Tragen: Seit 2010 drohen Betrieben finanzielle Sanktionen, wenn dort keine *plans d'égalité* verhandelt werden. Bei der Umsetzung dieser sowie weiterer gesetzlicher Reformen, etwa zur Lohngleichheit (2006) oder zur Gleichheit von Frauen und Männern (2014), wird die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik der *Confédérations* durch ein tripartistisches Gremium aus Staat, Gewerkschaften und Unternehmerverbänden einbezogen. Allerdings kritisieren Gender-Forscherinnen, dass die Gleichstellungspolitik dabei kaum an der gewerkschaftlichen Basis ankommt.¹⁸

Fazit

In der Gesamtschau verlaufen die historischen Phasen gewerkschaftlicher Frauen- und Gleichstellungspolitik in Deutschland und Frankreich größtenteils parallel: Zunächst wurden Frauen als Personengruppe in die Gewerkschaften integriert. Während diese Strukturen in Deutschland als exklusive »Frauenräume« konstruiert wurden, auch um Frauen in männlich dominierten Gewerkschaften einen geschützten Ort zu bieten, standen und stehen sie in Frankreich allen Geschlechtern offen. Mit der Internationalisierung und Institutionalisierung der Zweiten Frauenbewegung ging es im Rahmen des von der EU in den 1990er-Jahren initiierten *gender mainstreaming* auch darum, mit Hilfe von Quoten mehr Frauen in gewerkschaftliche Führungspositionen zu bringen. Länderspezifische Unterschiede bestehen dabei in der Ausgestaltung dieser Quotierungen, die in deutschen Gewerkschaften vor allem als Frauenquoten und in französischen als Parität umgesetzt werden. Aktuell besteht das wichtigste Ziel darin, frauen- und gleichstellungspolitische Forderungen in die gewerkschaftliche Tarifpolitik zu integrieren.

Dabei kommen die differenten Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sowie die verschiedenen Systeme industrieller Beziehungen beider Länder zum Tragen: Die Situation deutscher Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist aufgrund ihrer ausgeprägten Teilzeitbeschäftigung weniger egalitär als die der traditionell in Vollzeit erwerbstätigen Französinen. Im Gegenzug erscheint das deutsche System der Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie aktuell anschlussfähiger für eine Tarifpolitik zu sein, die Forderungen der gewerkschaftlichen Frauenbewegung durchsetzen kann. In Frankreich bleibt es trotz zahlreicher staatlicher Gesetze zur Gleichstellung von Frauen und Männern eher bei einer »formalen« Gleichheitspolitik in den Gewerkschaften, die sich, von konföderaler Ebene ausgehend, kaum bis auf die betriebliche Ebene durchschlägt. In diesem Sinne muss angesichts von Maßnahmen, die inzwischen auch von Seiten des Managements vieler Unternehmen getroffen werden, um für Fach- und Führungskräfte attraktiv zu sein, vor einer »rhetorischen Modernisierung« gewarnt werden. Das

¹⁷ Artus/Holland: *Feministische Perspektiven*, a.a.o. (im Erscheinen).

¹⁸ Jacqueline Laufer/Rachel Silvera: *L'égalité des femmes et des hommes en entreprise. De nouvelles avancées dans la négociation?*, in: *Revue de l'OFCE* 2006, H. 97, S. 245–271; Marion Rabier: *Analyse des accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle signés depuis la loi du 23 mars 2006*, in: *Ministère du Travail, DARES*, 2009, *La négociation collective en 2008*; Anne Bucher u.a.: *Collective Bargaining Outcomes on Gender Equality in France. The Case of ten Companies in the Eurometropolis of Strasbourg*, Geneva 2021.

diversity management zielt in vielen Organisationen weniger auf Antidiskriminierung als vielmehr auf Profitlogik und Gewinnmaximierung ab.¹⁹

** Judith Holland ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Arbeitssoziologie, den Gender Studies, Industrial Relations sowie der Vergleichenden Gesellschaftsanalyse. Derzeit bearbeitet Sie ein Postdoc-Projekt zum gewerkschaftlichen Aktivismus von Migrantinnen, das von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wird.*

Dies ist eine gekürzte Fassung des Artikels, der in der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift »Arbeit – Bewegung – Geschichte« erschienen ist. Das Original enthält zudem einen umfangreicheren wissenschaftlichen Fußnotenapparat.

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

¹⁹ Angelika Wetterer: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen, in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 2002, H. 3, S. 129–148.