SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Streik und Gender in Deutschland und China: ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen

Artus, Ingrid; Pflüger, Jessica

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Artus, I., & Pflüger, J. (2017). Streik und Gender in Deutschland und China: ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, *24*(2), 218-240. https://doi.org/10.3224/indbez.v24i2.06

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:
This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-63498-0

*Ingrid Artus, Jessica Pflüger**

Streik und Gender in Deutschland und China: Ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen**

Zusammenfassung

Streiks sind ein vergleichsweise intensiv erforschtes soziales Phänomen. Allerdings ist die bisherige Forschung bis auf wenige Ausnahmen geschlechtsblind. Im Mittelpunkt des vorliegenden Beitrags steht daher die Frage, inwiefern Arbeitskämpfe gegendert sind bzw. durch welche Prozesse sie gegendert werden. Vor dem Hintergrund bestehender Überlegungen aus der Soziologie Industrieller Beziehungen, der Streik- und Mobilisierungsforschung sowie der feministischen Theorie und auf der Basis von Dokumentenanalysen und qualitativen Interviews untersucht der Beitrag explorativ einzelne Aspekte der Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten (Deutschland und China). Die ausgewählten empirischen Beispiele, geben Hinweise darauf, wie kollektive Organisierung und Mobilisierung durch (i.d.R. implizit bleibende) Geschlechterkonstruktionen strukturiert wird. Sie verweisen auf einen engen Zusammenhang zwischen Geschlechterarrangements und der Organisation von Arbeitskämpfen.

Labour dispute and gender in Germany and China. An exploration of current strike action

Abstract

Strikes are a an intensively researched social phenomenon. However, with few exceptions the previous research on strikes has been gender-blind. In this paper we ask how labour disputes are gendered, and through what processes they become gendered. Against the background of existing considerations from industrial relations research, sociology, as well as feminist theory, and on the basis of document analysis and qualitative interviews, the paper examines exploratively single aspects of the importance of gender in current strike phenomena in two different societal contexts (Germany and China). The selected empirical examples provide indications of how collective organization and mobilization are structured through (mostly implicit) gender constructions. They point to a close relation between gender arrangements and the organization of labor disputes.

Key words: labour dispute, strike, gender, Germany, China

* Prof. Dr. Ingrid Artus, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Institut für Soziologie, D-91054 Erlangen. E-Mail: Ingrid.Artus@fau.de.

Jun.-Prof. Dr. Jessica Pflüger, Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft, D-44801 Bochum. E-Mail: Jessica.Pflueger@rub.de.

** Artikel eingegangen: 10.05.2016, revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 23.01.2017

 https://doi.org/10.3224/indbez.v24i2.06

1. Einleitung[1]

Streiks als kollektive Formen der Arbeitsverweigerung mit dem Ziel der Aushandlung von Bedingungen im Rahmen eines Lohnarbeitsverhältnisses sind vielleicht der spektakulärste Ausdruck des Widerspruchs zwischen Arbeit und Kapital. Insofern erstaunt es nicht, dass sie ein vergleichsweise intensiv erforschtes soziales Phänomen sind (vgl. Franzosi, 1995; Kelly, 1997). Allerdings ist die bisherige Forschung, bis auf wenige Ausnahmen, geschlechtsblind. Die deutschsprachige Forschung zu industriellen Beziehungen zeichnet sich durch einen besonders eklatanten Forschungsrückstand aus (vgl. Artus & Pflüger, 2015). Abgesehen von vereinzelten Studien über ‚Frauenstreiks' (vgl. z.B. Notz, 1994; Bauer, 2015; Braeg, 2013, 2015) kommt der Blick auf ‚Gender' in Verbindung mit dem Thema ‚Streik' selten vor.

Vor allem im anglo-amerikanischen Raum ist nicht nur der Forschungsstand zum Themenbereich ‚Industrielle Beziehungen und Gender' weiter entwickelt (vgl. Wajcman, 2000). Hier wird auch seit einiger Zeit die These diskutiert, wonach eine *Feminisierung von Streiks* zu beobachten sei, d.h. dass ein zunehmender Anteil von Streikaktivitäten durch Frauen getragen wird (z.B. Briskin, 2012). Obwohl belastbare Zahlen hierzu bislang fehlen, basiert die Plausibilität dieser These auf zwei bekannten Entwicklungen: Erstens auf der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit sowie zweitens auf der Tertiarisierung von Beschäftigung in vielen Industrienationen, d.h. der Verlagerung von Beschäftigung in häufig feminisierte Erwerbsbereiche. Mit der vielfach diagnostizierten Tertiarisierung von Streiks (vgl. Renneberg, 2005; Dribbusch, 2011) müsse daher folglich eine Feminisierung von Arbeitskonflikten verknüpft sein, so die Argumentation. Es gibt also Gründe genug, um das Thema ‚Streik und Gender' verstärkt auf die Forschungsagenda zu setzen. Uns geht es im Folgenden darum zu zeigen, dass Streiks (wie alle sozialen Phänomene) vergeschlechtlicht sind. Eine Genderperspektive ist daher sinnvoll und nötig, um die Dynamik von Arbeitskämpfen zu verstehen, aber auch um adäquate Analyseperspektiven und Streiktheorien zu entwickeln.

Als erster Schritt wird zunächst kurz erläutert, welche Aspekte im Zuge einer geschlechtersensiblen Perspektive auf Streiks besonders beachtet werden müssen (Abschnitt 2).[2] Diese konzeptionellen Überlegungen beruhen wesentlich auf der Integration von Erkenntnissen der Soziologie industrieller Beziehungen, der Streik- und Mobilisierungsforschung sowie der feministischen Theorie. Sie werden im Hauptteil des Textes explorativ genutzt, um aktuelle Streikbewegungen geschlechtssensibel zu analysieren. Dabei werden Streikbewegungen aus zwei sehr unterschiedlichen Weltregionen herangezogen, nämlich Deutschland (Abschnitt 3) und China (Abschnitt 4). Der Vorteil dieser komparativen Methode besteht darin, dass der Blick geschärft wird für den Einfluss differenter Kontextbedingungen zum Thema ‚Streik und Gender', etwa die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, der jeweilige Kapitalismustyp, gewerkschaftliche Organisationsstrukturen und -kulturen, (sozialstaatlich geprägte) Geschlechter- und Reproduktionsarrangements, kulturell spezifische familiäre Hierarchien und Genderideologien. Zugleich wird das Generalisierungspotential bestimmter Thesen, von Analysekategorien und Theoriebausteinen überprüft. Die Einbeziehung differenter Weltregionen soll die Gefahr des „methodologischen Nationalismus" (Beck & Grande, 2010) bzw. der eurozentrischen geprägten „Nostrifizierung" (Matthes, 1992; Artus,

1 Wir danken Britta Rehder und einem/r anonymen Gutachter/in für viele hilfreiche Anmerkungen.

2 Diese (und weitere) Thesen wurden von den Autorinnen erstmals auf der Frühjahrstagung der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Jahre 2015 präsentiert; ausführlich sind sie nachzulesen in Artus & Pflüger, 2015.

Blien, Holland & Phan, 2015) von Begriffen und Theoriekonzepten begegnen. Sie kommt auch (zunehmenden) Forderungen nach einem ‚global turn' der Arbeits(konflikt)forschung nach, u.a. mit dem Argument, dass Konfliktkonstellationen über transnationale Wertschöpfungsketten und globale Machtverlagerung in enger Verbindung stehen. Der Nachteil unseres – zugegebenermaßen anspruchsvollen – komparativen Vorgehens besteht darin, dass ein vergleichsweise hohes Abstraktionsniveau nötig ist, um dem ‚Maximalkontrast' deutscher und chinesischer Arbeits(kampf)verhältnisse einigermaßen gerecht zu werden. In der Konsequenz können die für die Analyse zitierten empirischen Daten lediglich einen skizzenhaften Charakter haben. Der Beitrag versteht sich als in hohem Maße explorativ; er kann und möchte keine abschließenden Antworten geben, sondern anhand von Dokumentenanalysen und Experteninterviews ausgewählter Beispiele aus verschiedenen Weltregionen einzelne Aspekte der Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten selektiv beleuchten. Die Ergebnisse der Gegenüberstellung für die weitere Forschung zum Thema ‚Streik und Gender' werden in einem kurzen Resümee (Abschnitt 5) zusammengefasst.

2. Zur geschlechtlichen Strukturierung von Arbeitskämpfen

Es ist unstrittig, dass die deutschsprachige Arbeits- und Industriesoziologie mittlerweile eine entwickelte Diskussion zu genderpolitischen Fragestellungen besitzt (vgl. Aulenbacher, 2005; Jürgens, 2006). In der Industrial Relations-Forschung scheint der ‚male bias' hingegen noch ungleich stärker (vgl. Artus & Pflüger, 2015). In beiden Disziplinen gelten männliches Erwerbsverhalten und die Arbeitsbedingungen in maskulinisierten Berufen meist noch immer als kaum hinterfragte Norm; Frauenerwerbstätigkeit, ‚weibliche' Interessen, Frauen als BetriebsrätInnen oder Streikende werden (wenn überhaupt) als Abweichung, atypisch oder einfach als ‚anders' diskutiert. Nun kann und soll es im Folgenden jedoch nicht (nur) um eine verstärkte Fokussierung auf die Erwerbstätigkeit und das Konflikthandeln von Frauen gehen. Wenngleich die Analyse von ‚Frauenstreiks' in Einzelfällen durchaus fruchtbar sein mag, so weist die Geschlechterforschung doch seit vielen Jahren darauf hin, dass eine Ergänzung des ‚male bias' um einen kompensatorischen ‚female bias' letztlich zu einer Verstärkung von Dichotomien führt. Für ein verbessertes Verständnis der gegenderten Strukturiertheit sozialer Welt bedarf es hingegen einer Analyse der Geschlechter*beziehungen* (z.B. Gildemeister & Wetterer, 1992; Bourdieu, 2005). Mit Blick auf die Analyse von Arbeitskämpfen bedeutet dies, dass eine gendersensible Perspektive auf Streiks nicht Frauen *oder* Männer in den Blick nehmen sollte, sondern Frauen *und* Männer – und deren Verhältnis zueinander. Es steht weniger die Frage nach Differenzen im Streikgeschehen zwischen den Geschlechtern im Mittelpunkt, sondern vielmehr ein Verständnis der Konstruktion dieser Differenzen. Dies bringt die Notwendigkeit mit sich, Streiks als Prozessgeschehen zu analysieren, in dem gegenderte Zuschreibungen konstruiert, ausgehandelt und möglicherweise verändert werden (vgl. DeVault, 2004, 2006). Mit einer solchen Lesart existieren streng genommen keine ‚Frauenstreiks'; Streikgeschehen ist vielmehr immer durch gesellschaftlich geprägte Geschlechterkonstruktionen geprägt.

Ein wesentlicher Aspekt der gegenderten Strukturierung sozialer Welt ist – auch im Falle von Streiks – die *gesellschaftliche Arbeitsteilung*, in der Frauen regelmäßig stärker auf den Reproduktionsbereich verwiesen sind und ein höheres Maß an unbezahlter Haus- und Fa-

milienarbeit übernehmen. Eine geschlechtersensible Analyse von Arbeitskämpfen zeichnet sich dadurch aus, dass sie einem umfassenden Verständnis von Gesellschaft als Produktions- und Reproduktionszusammenhang gerecht wird. Einige Publikationen thematisieren bereits, dass die Arten von Arbeit (Erwerbsarbeit und Reproduktionsarbeit), die Frauen und Männer typischerweise verrichten (oder nicht), Folgen für Streikhäufigkeit und -formen haben, z.B. in Form von Zeit- und Energieressourcen, die für Arbeitskämpfe zur Verfügung stehen (z.B. Lee, 2007).

Damit zusammenhängend beeinflussen auch geschlechtsspezifisch *segmentierte Arbeitsmärkte* das Arbeitskampfgeschehen. Typische Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Bereich unbezahlter Haus- und Familienarbeit stehen in enger Wechselwirkung mit den Feldern, die Frauen und Männer in Arbeitsmärkten einnehmen – und die vergeschlechtlichte Segmentation des Arbeitsmarktes wiederum bringt Folgen für Arbeitskampftätigkeiten mit sich. An welchen Orten gesellschaftlicher Wertschöpfung die Arbeitskämpfe stattfinden, etwa in hochprofitablen (tendenziell maskulinisierten) Großbetrieben des verarbeitenden Gewerbes oder in strukturell unterfinanzierten (stark feminisierten) Bereichen sozialer Sorgearbeit, beeinflusst die Konfliktkonstellation und letztlich auch die Erfolgsaussichten von Streiks.

Eine gendersensible Analyse von Arbeitskämpfen kann jedoch nicht bei der Betrachtung von horizontaler Arbeitsmarktsegmentation ‚stehen bleiben'; sie erfordert auch die Einbeziehung von vertikaler Segregation, d.h. der geschlechtsspezifischen Verteilung von gesellschaftlichen (Macht-)Positionen – in der Erwerbsarbeit, in politischen Organisationen, in der Familie. Geschlechterverhältnisse sowie Genderideologien sind deutlich *hierarchisch* konstruiert. Genderspezifisch *strukturierte Machtressourcen und Mobilisierungsmöglichkeiten* im Zuge von Arbeitskämpfen sind die Folge. So hat z.B. Kelly (1998) darauf verwiesen, dass der Glaube daran, per Streik einen als illegitim bewerteten Zustand ändern zu können, viel mit der Wahrnehmung eigener Stärke und kollektiver Organisationsfähigkeit zu tun hat. In westlichen Industrienationen spielt (zumindest bezogen auf legale Streikaktivitäten) gewerkschaftliche Organisierung eine zentrale Rolle für Arbeitskampffähigkeit und Streikhäufigkeit. Das Verhältnis von Gewerkschaften und Frauen war historisch lange Zeit schwierig (vgl. Boston, 1987; Colgan & Ledwith, 2002; Losseff-Tillmanns, 1982; Podann, 2012; Plogstedt, 2013, 2015) und häufig gelten Frauen noch immer als ‚hard to organize'; dies ist eine Pauschalisierung, die die feministische Literatur mit guten Gründen ablehnt (vgl. Forrest, 1993). In anderen Ländern, in denen Gewerkschaften beispielsweise unterdrückt werden, kein Streikrecht besitzen oder eine andere (z.B. explizit staatstragende) Funktion im politischen System einnehmen (wie z.B. in China) muss das Problem kollektiver Organisierung über andere soziale Koordinierungsmechanismen gelöst werden. Hier spielen familiäre Strukturen, regionale Netzwerke, Wohnformen und die private Lebensführung von abhängig Erwerbstätigen eine zentrale Rolle, deren (auch geschlechtliche) Strukturierung daher hochrelevant ist für die Analyse von Streikaktionen (vgl. Pun, 2007).

Der prozessuale Ablauf von Streiks wird auch durch die gegenderte Bewertung von Arbeitskonflikten beeinflusst. Die Social Movement Theory hat herausgearbeitet, dass kollektive Aktionen durch *geschlechtlich strukturierte gesellschaftliche Diskurse und Prozesse des ‚Framing'* geprägt werden. So hat z.B. die öffentliche Attribuierung von sozialen Bewegungen mit eher ‚femininen' oder auch ‚maskulinen' Belangen Folgewirkungen für deren Erfolgschancen: „Movements that claim or are attributed with a feminine identity experience a double bind that more ‚masculine' movements do not. These representations of femininity may help them establish legitimacy, but limit their eventual effectiveness" (Einwohner, Hol-

lander & Olson, 2000, S. 693). Dem geschlechtsspezifischen symbolischen ‚Framing' kollektiver Mobilisierung ist u.E. daher deutlich mehr Aufmerksamkeit zu widmen als bislang.

Und last but not least ergibt sich aus den vorab genannten Aspekten, dass kollektive Mobilisierungsprozesse und Streikaktionen möglicherweise ein genderspezifisch *differentes Utopiepotential* besitzen. In Berichten von streikenden Ehefrauen oder Müttern spielt häufig nicht nur der Kampf um bessere Erwerbsbedingungen eine Rolle; im Subtext findet sich auch das Thema der Emanzipation vom Ehemann und der Familie, etwa wenn das Streikgeschehen die häuslichen Routinen gefährdet oder bislang ungewohnte zeitliche und räumliche Mobilitätsanforderungen entstehen (z.B. Borzeix & Maruani, 1982; Held, 1979). Streiks können für alle Geschlechter Momente der Ermächtigung bedeuten. Als Störungen des hierarchisch vergeschlechtlichten Alltags bergen sie jedoch auch ein spezifisch gegendertes Emanzipationspotential.

Nicht alle der vorab angesprochenen Aspekte können im Folgenden ausführlich thematisiert werden. Vielmehr geht es in explorativer Weise um einen geschlechtssensiblen Blick auf ausgewählte Facetten des aktuellen Streikgeschehens in Deutschland (Abschnitt 3) und China (Abschnitt 4). Der Aufbau des Textes ist dabei in den beiden folgenden Abschnitten identisch: Zunächst wird in sehr knapper Weise das länderspezifische Streikgeschehen kontextualisiert (Abschnitte 3.1 und 4.1.). Anschließend werden die wenigen quantitativ-statistischen Angaben zum Thema geschlechtliche Strukturierung des Streikgeschehens in beiden Ländern zusammengetragen (Abschnitte 3.2 und 4.2). Es folgt eine qualitative Analyse ausgewählter Streikaktivitäten, die Zusammenhänge von Streik und Gender veranschaulichen (Abschnitte 3.3 und 4.3).

3. Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in Deutschland

3.1 Zur länderspezifischen Kontextualisierung von Streiks in Deutschland

Die deutsche Streikkultur zeichnet sich durch einen hohen Grad der Verrechtlichung und eine im internationalen Vergleich eher geringe Arbeitskampfneigung aus. Dies liegt u.a. an einem beschränkten, ‚schwachen' Streikrecht und dem konfliktvermeidenden deutschen dualen Institutionensystem industrieller Beziehungen (vgl. Müller-Jentsch, 1997). Streiks und Aussperrungen sind in Deutschland nur im Kontext von Tarifauseinandersetzungen legal; die Gewerkschaften, die überwiegend als branchenspezifische Einheitsgewerkschaften verfasst sind, besitzen ein rechtlich gesichertes Streikmonopol. Zwar gab und gibt es auch Streiks jenseits der Gewerkschaften, die als sogenannte ‚wilde' Streiks illegal sind (z.B. Birke, 2007); in ihrer übergroßen Mehrheit werden Streiks in Deutschland jedoch als strategisches Druckmittel der Gewerkschaften im Zuge der kollektiven Aushandlung zentraler Beschäftigteninteressen eingesetzt, d.h. es geht um Lohn, Arbeitszeitstandards, soziale Absicherung. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden diese Interessen im Regelfall flächendeckend auf Branchenebene ausgehandelt; im Zuge der etablierten „Konfliktpartnerschaft" (Müller-Jentsch) von Kapital und Arbeit genügten zur Aushandlung von Flächentarifverträgen häufig Warnstreiks, d.h. die Möglichkeit eines Streiks wurde von den Gewerkschaften primär als glaubwürdige Drohkulisse oder als ‚Schwert an der Wand' genutzt, das eher selten eingesetzt wurde.

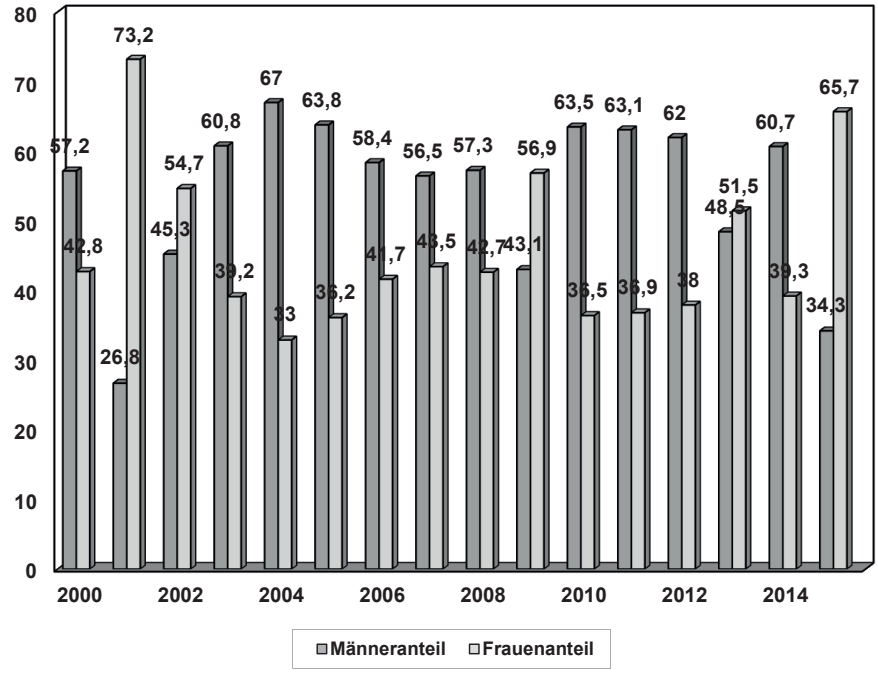
Dies hat sich im Zuge des Machtverlusts der Branchengewerkschaften, härterer Arbeitgeberstrategien, der Erosion des Flächentarifvertrags und des Terraingewinns kleinerer Be-

rufsgewerkschaften mit vergleichsweise konflikthaften Vertretungsstrategien mittlerweile verändert. Noch in den 1990ern wurde das ‚Verkümmern' oder gar Absterben des Streiks („withering away") prognostiziert (vgl. Franzosi, 1995). Seit der Jahrtausendwende kann davon keine Rede mehr sein. Obwohl die Entwicklung von Streiktagen und Streikenden jährlich stark schwankt, ist sie insgesamt zunehmend. Ein „ungewöhnlich intensives Streikjahr" (WSI, 2016) war zuletzt das Jahr 2015 mit insgesamt zwei Millionen ausgefallenen Arbeitstagen. Auch wenn die quantitative Entwicklung der Streiktage im Regelfall (etwa in den Jahren 2006, 2008 und 2012) stark von Warnstreikaktivitäten der IG Metall beeinflusst ist, lässt sich dennoch ein klarer Trend zur Tertiarisierung des Streiks ausmachen. Im Jahr 2015 entfielen „allein 1,5 der zwei Millionen Streiktage (…) auf den Arbeitskampf im Sozial- und Erziehungsdienst sowie den Streik bei der Post" (ebd). Während im Industriebereich kurze, massive Warnstreikaktionen die Regel sind, sind es im Dienstleistungsbereich eher kleinere Gruppen von Beschäftigten, die lang anhaltende Streiks führen. 2015 kamen über 80% aller StreikteilnehmerInnen aus dem Industriebereich, allerdings fielen 90% der Streiktage im Dienstleistungsbereich an (ebd.).

3.2 Zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von Streiks in Deutschland

Branchenübergreifende, geschlechtsspezifisch aufbereitete Streikstatistiken existieren für die Bundesrepublik Deutschland bislang nicht. Einzig von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sind Daten zum Geschlecht von StreikteilnehmerInnen erhältlich (vgl. Tabelle 1). Diese stellen einen zwar relevanten, allerdings keineswegs repräsentativen Teilausschnitt der bundesdeutschen Arbeitskampfrealität dar. Sie spiegeln v.a. das Geschehen im Dienstleistungsbereich wider, während die quantitativ wichtigen Streikaktivitäten im verarbeitenden Gewerbe, v.a. im Organisationsbereich der IG Metall, vermutlich noch immer stark von männlichen Erwerbstätigen dominiert werden. Zudem zeigt sich, dass selbst im Organisationsbereich von ver.di, deren Mitglieder zu knapp über 50% weiblich sind, in den meisten Jahren seit 2000 deutlich mehr Männer als Frauen streikten. Ausnahmen waren die Jahre 2001 und 2002 (in denen das Arbeitskampfvolumen insgesamt sehr gering war), das Jahr 2009 (mit Streiks u.a. im Einzelhandel und im Sozial- und Erziehungsdienst), das Jahr 2013 (mit einem großen und lang andauernden Streik im Einzelhandel) sowie das Jahr 2015, in dem der sog. ‚Poststreik' sowie der vierwöchige Flächenstreik im Sozial- und Erziehungsdienst stattfand, der im Folgenden noch näher betrachtet werden wird.

Tab. 1: StreikteilnehmerInnen im Bereich von ver.di nach Geschlecht in % und im Zeitverlauf



Quelle: eig. Darst. n. Dieckhoff (2013, 33); für die Jahre 2013, 2014 und 2015 ergänzt v. Dribbusch (WSI)

Insgesamt lässt sich daher für Deutschland die ‚moderate' Aussage treffen, dass der international postulierte Trend zur Feminisierung des Arbeitskampfes quantitativ nicht eindeutig belegt werden kann; ebenso wenig ist er jedoch anhand der verfügbaren Statistiken widerlegbar. Einige Phänomene, wie etwa die zunehmenden Streiks im Einzelhandel, im Sozial- und Erziehungsdienst, im Krankenhausbereich oder in der Gebäudereinigung scheinen zwar geeignet, eine solche Entwicklung zu vermuten, ohne dass diese jedoch in gesamtwirtschaftlicher Hinsicht bislang als dominant einzuschätzen ist. Allerdings scheint es hier in jüngster Zeit eine gewisse Bewegung zu geben, wie nicht zuletzt die obigen ‚Ausreißer' in der Tabelle 1 in den Jahren 2009, 2013 und 2015 belegen. Dies hat vermutlich auch mit neuen gewerkschaftlichen Strategien des ‚organizing by conflict' zu tun (Dribbusch, 2011; Kocsis, Sterkel & Wiedemuth, 2013), die gerade auch in Bereichen feminisierter Erwerbsarbeit eingesetzt werden. In Zeiten des gewerkschaftlichen Mitgliederrückgangs werden Frauen als gewerkschaftliche Organisationsressource entdeckt. In vielen europäischen Ländern und auch in ehemals stark maskulinisierten Erwerbsbereichen (wie z.B. der IG Metall) zeigt sich daher ein gewisser Trend zur ‚Verweiblichung' der Gewerkschaftsbewegung (vgl. Gumbrell-McComick & Hyman, 2013, 52ff). Als interessant und manchmal durchaus heikel stellt sich dabei jedoch der Prozess des ‚Hineinwachsens' von vergleichsweise neu organisierten, häufig(er) weiblichen Beschäftigten in die traditionell männerbündisch geprägten Gewerkschaftsstrukturen heraus. Dies gilt umso mehr, als die neuen Strategien des ‚Organizing' dezidiert partizipative Elemente implizieren (Schmalstieg, 2013), die die Ansprüche der ‚Basis' auf Mitbestimmung und Beteiligung nicht nur wecken, sondern auch befriedigen müssen. Dass dieser Prozess teils ungeplante Rückwirkungen auf die traditionelle gewerkschaftliche

Organisationskultur zeitigen kann, die in Zukunft wohl erst noch verkraftet werden müssen, zeigt das im Folgenden kurz näher diskutierte Beispiel des Streiks 2015 im Sozial- und Erziehungsdienst. Grundlage der folgenden Darstellung sind neben der Auswertung einschlägiger Literatur, Medienberichten und gewerkschaftlichen Dokumenten auch Gespräche mit wissenschaftlichen und gewerkschaftlichen ExpertInnen sowie sechs qualitative Interviews mit Beteiligten, die mehrheitlich im März/April 2016 stattfanden.[3]

3.3 Zur geschlechtssensiblen Analyse eines deutschen Arbeitskampfes: Der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2015

Die Tarifrunde und der Streik im Sozial- und Erziehungsdienst (S&E) im Jahr 2015 betraf etwa 240.000 Beschäftigte, die in Kindertagesstätten, schulischen Betreuungsinstitutionen, Einrichtungen der Kinder-, Jugend- und Behindertenhilfe sowie sozialen Diensten unter kommunaler Trägerschaft arbeiten. Etwa 90 bis 95% von ihnen sind weiblich. Bereits 2009 hatte in diesem Beschäftigungsbereich ein medial viel diskutierter Streik stattgefunden (vgl. Kutlu, 2013; Kerber-Clasen, 2014), dessen Ergebnis jedoch, gemessen am Streikziel der massiven und umfassenden Aufwertung von Arbeit und Entgelt in diesen typischen ‚Frauenberufen' für viele Streikende enttäuschend war. Als die 2009 vereinbarte Eingruppierungsordnung zum 31.12.2014 erstmals gekündigt werden konnte, sahen viele Beschäftigte den Moment gekommen, die Ziele von 2009 im zweiten Anlauf zu verwirklichen. Ein erneuter Arbeitskampf war vorprogrammiert und von vielen Seiten erwartet. Nach fünf ergebnislosen Verhandlungsrunden mit der Vereinigung Kommunaler Arbeitgeber (VKA) leitete ver.di Ende April 2015 die Urabstimmung ein. 93,44% der Mitglieder votierten für den Streik. Dieser begann als flächendeckender, unbefristeter ‚Erzwingungsstreik' am 8.5.2015. Die Streikbeteiligung war regional zwar ungleich, aber insgesamt gut, besser noch als im Jahr 2009. Dennoch gab es auch nach vier Wochen Flächenstreik noch kein substantiell verbessertes Verhandlungsangebot der Arbeitgeberseite. Für viele Streikende kam es dann überraschend, dass ver.di nach einer weiteren ergebnislosen Verhandlungsrunde vom 1.–4.6.2015 gemeinsam mit den Arbeitgebern die Schlichtung anrief – und damit der Streik (zunächst vorübergehend) ausgesetzt wurde. Das Schlichtungsergebnis sah zwar erneute Schritte zur Aufwertung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst vor, es wurde jedoch am 24.6. von der Streikdelegiertenkonferenz mehrheitlich als ungenügend abgelehnt. Diese Ablehnung muss als nachdrückliche Missfallensäußerung der ‚Basis' gegenüber der Streikleitung interpretiert werden. Die Streikdelegiertenkonferenz setzte zudem durch, dass anstelle einer Urabstimmung, bei der 75% der Befragten das Schlichtungsergebnis hätten ablehnen müssen um weiterzustreiken, eine Mitgliederbefragung durchgeführt werden sollte, deren Ergebnis erneut zu bewerten sei (vgl. Seppelt & Wodrich, 2015). Allerdings dauerte der Prozess der Mitgliederbefragung mehrere Wochen. Als endlich klar war, dass 69,13% der Mitglieder das Schlichtungsergebnis ablehnten, befand man sich in vielen Streikbezirken mitten in den Sommerferien. Um einen Streik nach Ende der Sommerferien zu vermeiden, nahmen die Tarifparteien erneute Verhandlungen auf. Ende September wurde ein Angebot mit leichten Korrekturen und minimaler Erhöhung des Gesamtvolumens vorgelegt, das schließlich im Oktober 2015 mit einer knappen Mehrheit von 57,2% der ver.di-Mitglieder angenom-

3 Interviewpartnerinnen waren sowohl „BasisaktivistInnen", etwa die Leiterin einer Kindertagesstätte (I1) sowie ein Personalratsvorsitzender (I2) als auch lokale GewerkschaftsfunktionärInnen (I3 und I4) sowie Mitglieder des hauptamtlichen Gewerkschaftsapparats in der Berliner Ver.di-Zentrale (I5 und I6).

men wurde. Ein Großteil der ehemals mit großem Engagement Streikenden war zu diesem Zeitpunkt *„erschöpft, müde und enttäuscht"* (I1/Hortleiterin). Die ausgesprochen knappe Mehrheit spiegelt die starke Ambivalenz in der Bewertung des erreichten Ergebnisses wider, die sich auch in den Worten der Interviewpartnerin I1 klar ausdrückt:

> „Es ist schon ein Abschluss, den man vertreten kann. Nein, nein, man kann ihn eigentlich nicht vertreten. Wenn ich ehrlich bin, nein. (…) Ich steh auch nicht mehr hinter diesem Abschluss, ich verteidige ihn noch nicht mal mehr. Weil wenn ich mit dem seh, wo wir angetreten sind, was wir eigentlich wollten, dann ist das keine deutliche gesellschaftliche Aufwertung unseres Berufes."

3.3.1 Gut gekämpft, aber kaum gewonnen: Machtressourcen zwischen Produktions- und Reproduktionsbereich im S&E-Streik

Antrieb und Movens des Streikgeschehens 2015 war der ‚Kampf um Aufwertung und Anerkennung'. Es ging um verbesserte Arbeitsbedingungen, ‚mehr Zeit für die Kinder', um berufliche Aufwertung. Diese sollte sich in deutlich besserer Bezahlung widerspiegeln, denn *„es werden Gehälter gezahlt, da kann weder ein Mann noch eine Frau alleine eine Familie davon ernähren" (I1/Hortleiterin).* Belegt dieses Zitat einerseits die Orientierung an einem modernen Geschlechterarrangement, in dem die erwerbstätige Frau – ebenso wie der Mann – als potentielleR FamilienernährerIn aufgefasst wird, so verweist es zugleich auf die noch immer existierende geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung in sogenannten ‚Frauenberufen'. Auch wenn die beiden S&E-Streiks 2009 und 2015 zur symbolischen Aufwertung von feminisierter Care-Arbeit zweifellos einen wichtigen Beitrag leisteten: das Ziel einer materiellen Gleichstellung mit ähnlich qualifizierten ‚Männerberufen' ist noch lange nicht erreicht. Das Auseinanderklaffen von Erfolgen auf der symbolischen Ebene und Misserfolg oder zumindest unzureichenden Erfolgen auf der materiellen Ebene lässt sich, so unsere These, auch durch die spezifischen Machtressourcen (vgl. hierzu Wright, 2000; Silver, 2003, S. 30ff; Schmalz & Dörre, 2014) erklären, die in den S&E-Streiks zum Einsatz kamen: Es mangelte den ErzieherInnen sicherlich nicht an Arbeitsmarktmacht; im Zuge des politisch gewollten, massiven Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen werden Fachkräfte aktuell vielerorts dringend gesucht. Auch ihre Organisationsmacht war beträchtlich: Zumindest in den westdeutschen städtischen Streikzentren schätzten AktivistInnen den gewerkschaftlichen Organisationsgrad auf 60% und höher. Auch nicht gewerkschaftlich Organisierte beteiligten sich vielfach an den Streiks. Laut ver.di-VertreterInnen wurden im Zuge des Streiks ca. 25.000 neue Mitglieder geworben. Die Crux, so unsere These, lag vielmehr in jenem Bereich, der bislang häufig als „Produktionsmacht" bezeichnet wird, d.h. der „Macht, die aus der strategischen Stellung einer bestimmten Arbeitergruppe innerhalb eines industriellen Schlüsselsektors entspringt" (Wright, 2000; zitiert nach Silver, 2003, S. 31). Genau genommen ist der Begriff der „Produktionsmacht" für die Analyse von Arbeitskämpfen im Bereich sozialer Dienstleistungen nur bedingt geeignet. Er ist auf die Verhältnisse des – historisch dominanten und tendenziell maskulinisierten – verarbeitenden Gewerbes fokussiert, wo Streiks unmittelbar die Produktion von Waren beeinträchtigen und damit ökonomischen Druck auf die BesitzerInnen von Produktionsmitteln ausüben. Statt eines klaren ‚Widerspruchs zwischen Arbeit und Kapital' existiert jedoch im stark feminisierten Sektor sozialer Dienstleistungen ein (mindestens) dreiseitiges Beziehungsverhältnis zwischen Beschäftigten (als ProduzentInnen der Dienstleistung), ArbeitgeberInnen und KlientInnen. Im Kitabereich wird die Si-

tuation zusätzlich kompliziert, da die EmpfängerInnen der Dienstleistung (nämlich die Kinder) und die KlientInnen (nämlich die Eltern) nicht identisch sind. Diese Konstellation hat zur Folge, dass ein Streik zwar erhebliche Störungsmacht (v.a. gegenüber den Eltern, aber auch den Kindern) besitzt, diese kann jedoch kaum wirksam gegenüber dem ökonomischen Interessengegner eingesetzt werden. Im Gegenteil: Im Zuge des S&E-Streiks haben viele Kommunen Geld gespart, da Beschäftigtenentgelte nicht ausgezahlt wurden, die Eltern jedoch unverminderte Beträge für die (nur notdürftig gesicherte) Betreuung ihrer Kinder an die Kommunen überwiesen. So kam es zu der Situation, dass *„der Streik erfolgreich war, aber er hatte keine Wirkung"* (I6/Ver.di-Funktionär).

Bezieht man die Reproduktionsseite von Erwerbsarbeit systematisch in die Analyse des S&E-Streiks ein, wird das Bild sogar noch komplizierter: Im Einzelfall können die Streikenden identisch sein mit den Streikbetroffenen. Ein interviewter Ver.di-Gewerkschaftssekretär berichtete etwa von einer Großmutter, die auf einer Streikversammlung erzählte, sie übernehme übergangsweise die Betreuungsarbeit für den Enkel, *„damit meine Tochter streiken kann"*. Infolge des S&E-Streiks hatte die Kindertagesstätte des Enkels geschlossen und die Tochter musste für die Zeit der täglichen Streikgeldauszahlung und die Teilnahme an den Streikaktionen die Betreuungsarbeit an die Großmutter delegieren. Die Störungsmacht des S&E-Streiks traf in diesem Fall somit keineswegs den ökonomisch Verantwortlichen, etwa die kommunale Verwaltung oder gar die VKA, sondern – vermittelt über eine regelrechte ‚Care Chain' – letztendlich die eigene Mutter. Obgleich dieses Beispiel sicher nur ein begrenztes Verallgemeinerungspotential besitzt, zeigt es doch die machtpolitische Problematik des S&E-Streiks und potentiell auch anderer Streiks im Bereich sozialer Dienstleistungen: Streikstrategien, die ursprünglich in Bereichen des produzierenden Gewerbes entwickelt wurden und dort effizient sein mögen, müssen im sozialen Dienstleistungsbereich nicht in gleicher Weise anwendbar sein. In Zukunft mag hier noch einige Kreativität, eine genaue Analyse der spezifischen Arbeitssituationen und möglicherweise auch politische Bündnisarbeit nötig sein, um wirksame Druckmittel zu finden, die auch im Rahmen des Beziehungsdreiecks von Beschäftigten, ArbeitgeberInnen und KlientInnen sinnvoll angewandt werden können.

3.3.2 Gegenderte Organisationsstrukturen und -kulturen im Streikverlauf

Im S&E-Streik waren rund 95% der Beschäftigten sowie der Streikenden Frauen. Einmal mehr zeigt sich hier jedoch das scheinbar ‚eherne Gesetz' abnehmender Repräsentanz von Frauen je höher die organisationale Hierarchieebene und je größer die organisationsinterne Macht. Obwohl ver.di im bundesdeutschen wie internationalen Vergleich vorbildliche Strukturen der Frauenförderung besitzt, ändert dies nur graduell etwas daran, dass noch immer primär Männer an den gewerkschaftlichen ‚Schalthebeln der Macht' sitzen – auch im S&E-Streik. Als Machtzentrum der gewerkschaftlichen Streikleitung benannten ExpertInnen übereinstimmend etwa vier bis fünf Männer aus der obersten Führungsriege von ver.di. Auch in der Schlichtung, jener (fast) alles entscheidenden Verhandlungssituation nach vier Wochen Flächenstreik, saßen ausschließlich Männer (von ver.di, der VKA sowie die Schlichter selbst) zusammen. Auf höheren Organisationsebenen im Fachbereich 7 von ver.di (Fachbereichsleitungen, Bundesfachgruppe, Tarifkommissionen) sowie bei den streikspezifischen Organisationsstrukturen (Tarifverhandlungskommission sowie bundesweite Streikdelegiertenversammlungen) waren und sind Männer überrepräsentiert. Auf den Streikdelegiertenkonferenzen etwa, die als basisdemokratisches Gremium ein organisatorisches „Novum in

den deutschen industriellen Beziehungen“ im Zuge des S&E-Streiks 2009 darstellten (Kutlu, 2013, S. 238), waren „Männer mit schätzungsweise 25% überproportional vertreten für unser Berufsfeld“ (I5/Ver.di-Funktionärin). Auf den ersten Blick unterscheidet sich die Situation im S&E-Streik also nicht wesentlich von Verhältnissen, wie sie bereits Perrot (1974) und DeVault (2004, 2006) für Frauenstreiks im 19. Jahrhundert beschrieben haben: Auch wenn die Streikenden überwiegend weiblich sind, sind deren Anführer und Repräsentanten häufig Männer.

Interessant ist nun allerdings die spezifische Entwicklungsdynamik im S&E-Streik. Zunächst fällt die Herausbildung einer offensichtlich neuen, ungewohnten, berufsspezifisch gefärbten und damit auch gegenderten Streikkultur auf. Das Schlagwort von der „Kreativität“ der ErzieherInnen im Zuge ihrer Streikaktionen entwickelte sich geradezu zum gewerkschaftlichen Mythos:

> I6/Ver.di-Funktionär: „Es waren weibliche Streiks, aber es waren auch Streiks von Erzieherinnen, d.h. auch der Beruf selbst hat eine große Rolle gespielt. Wirklich auffallend war das Schillernde, das Bunte, die Kreativität der Streiks.“

In eine ähnliche Richtung weist das folgende Zitat eines Ver.di-Personalrats:

> I2: „Erzieherinnen sind kreativ, das ist unglaublich. (…) Wenn du sagst: ‚Lasst euch was einfallen!‘, dann lassen die sich was einfallen. Also 2009: ‚Erzieherin ist wie ein Dessous – Spitzenqualität für eine Hand voll nichts.‘ (…) Das hat eine Erzieherin entwickelt den Spruch. Hat den ursprünglich auf eine Tafel gemalt und dann war das der Renner bis hin zu dem, dass wir T-Shirts bedruckt haben und Diskussionen geführt haben, ob dieser Spruch frauenfeindlich ist oder nicht.“

In beiden Zitaten wird deutlich, dass der S&E-Streik einerseits ein deutlich geschlechtsspezifisches ‚framing‘ erfuhr. Die Streikenden arbeiteten teils sogar mit sexualisierten Assoziationen wie ‚Dessous und Spitzen‘; zum anderen trug er den Stempel einer spezifischen – überwiegend weiblichen – Berufsgruppe, die ihr besonderes Arbeitsvermögen im Rahmen ihrer Streiktaktiken gewinnbringend einsetzte. Das große Medienecho macht deutlich, dass diese Taktiken insgesamt geeignet waren, eine erhebliche symbolische Macht zu evozieren. Und es gelang offenbar, im Zuge der berufskulturell geprägten Streikaktionen sukzessive ein erhebliches Vertrauen in die eigene kollektive Handlungsfähigkeit zu gewinnen. Oder anders: Es bildete sich eine berufsspezifische – und damit auch gegenderte – kollektive Identität heraus. Dieses neu gewonnene, kollektive Selbstbewusstsein schlug sich (gestärkt durch basisdemokratische Organisierungsprinzipien) letztlich in den erheblichen innergewerkschaftlichen Kontroversen über die weitere Streikstrategie nieder.

Retrospektiv lassen sich verschiedene Stationen der Herausbildung eines kollektiven Selbstbewusstseins der Berufsgruppe der ErzieherInnen rekonstruieren: Im Zuge der Tarifrunde 2008 im öffentlichen Dienst eruierten – so schilderte es etwa der Personalratsvorsitzende I2 – (überwiegend männliche) Gewerkschafter erstmals, ob in den regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen eventuell Streikbereitschaft vorhanden sei:

> I2: „2008 war so die Fragestellung: ‚Dürfen wir überhaupt streiken?‘ (…) Wir wollten die Bereitschaft zum Streiken abfragen und dann sind wir in die Einrichtungen gekommen und die Kolleginnen haben so gesagt: ‚Ihr wollt, dass wir streiken? Wann geht es los?“

Nachdem die noch ‚streikungewohnten' „Kolleginnen" 2008 eine unerwartet große Streikbereitschaft an den Tag legten, war der S&E-Streik im Jahr 2009 noch ein wesentlich von Gewerkschaftsseite initiierter Streik. Eine Berufsgruppe, die sich als mobilisierbar erwiesen hatte, wurde im Sinne klassischer Organizingstrategien ‚ermächtigt', ihre Interessen zu definieren und zu vertreten. Bereits 2009 kam es jedoch zu unvorhergesehenen Friktionen zwischen der Streikführung und der stark mobilisierten Basis, die ihre zentrale Angleichungs- und Aufwertungsforderung durch den erzielten Tarifkompromiss nicht ausreichend verwirklicht sah. Die Einführung verstärkter partizipativer Elemente und verbesserter Kommunikationsstrukturen waren eine Reaktion auf diese Konflikte. 2015 kam es dann (fast) zum Eklat: Das Schlichtungsergebnis wurde von der Streikdelegiertenversammlung und den Mitgliedern abgelehnt und selbst das revidierte Ergebnis nur mit knapper Mehrheit angenommen. *„Im Streik 2009 wurden wir noch geführt, den Streik 2015 haben wir selbst in die Hand genommen"* (I1/Hortleiterin). Insgesamt ist der S&E-Streik somit ein Beispiel dafür, wie eine vormals gewerkschaftlich kaum aktive Berufsgruppe innerhalb relativ kurzer Zeit eine erhebliche Kampfkraft und Streikerfahrung gewinnen kann. In der letzten Tarifauseinandersetzung im öffentlichen Dienst 2016 war es dann fast schon selbstverständlich, dass neben den männlich dominierten Verkehrsbetrieben und Müllwerkern die feminisierte Berufsgruppe der Kita-Beschäftigten zu den Kerngruppen der StreikaktivistInnen zählten. Insofern ist der S&E-Streik ein hervorragendes Beispiel sowohl für die Möglichkeit als auch für die Problematik der Weiterentwicklung gewerkschaftlicher kollektiver Identitäten – weg vom traditionellen Bild männlicher Facharbeiterorganisationen hin zu einem pluralistischeren und bunteren Konzept geschlechtlich vielfältiger Berufsidentitäten. Dass der Prozess der innergewerkschaftlichen Emanzipation von neuen, häufig weiblichen Berufsgruppen nicht ohne Friktionen verläuft, ist nahe liegend.

4. Bedeutung von Gender für das aktuelle Streikgeschehen in China[4]

4.1 Zur länderspezifischen Kontextualisierung von Streiks in China

Im Zuge globaler Produktionsverlagerungen gilt China seit einigen Jahren als wichtiges Zentrum zukünftiger ‚Arbeiterunruhe' (Silver, 2003). Seit der von Deng Xiaoping begründeten Reform- und Öffnungspolitik nach 1978 wird die Entwicklung der chinesischen Wirtschaft von einer Zunahme an Arbeitskonflikten begleitet. Insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre ist festzustellen, dass Aktionen zur Durchsetzung kollektiver erwerbsbezogener Interessen häufiger, andauernder und aggressiver werden (Lee, 2007; Cooke, 2008), was sich nicht zuletzt in den jüngsten Streikwellen in den sog. Weltmarktfabriken ausdrückt. Auch in China war das Jahr 2015 durch eine Rekordzahl an öffentlichen Protesten zur Durchsetzung erwerbsbezogener Interessen gekennzeichnet; es gilt als das Jahr mit den stärksten ArbeiterInnenunruhen in der jüngeren chinesischen Geschichte (vgl. CLB, 2016). Insbesondere

4 Aufgrund der Kürze des Beitrags können an dieser Stelle wesentliche Kennzeichen und Entwicklungen der chinesischen Gesellschaft nur sehr scherenschnittartig behandelt werden. Uns ist bewusst, dass dies vor dem Hintergrund der schieren Größe des Landes und seiner Bevölkerung sowie der rapiden und teilweise widersprüchlichen Entwicklungen vereinfachend ist.

die als ‚factory of the world' bekannte südchinesische Provinz Guangdong erlebt vielfältige Konfliktdynamiken und zahlreiche Streiks (CLB, 2014a; vgl. Lüthje, Luo, & Zhang, 2013).[5]

Die Hintergründe für die Zunahme von Konflikten in der Erwerbssphäre sind divers und viel diskutiert, von der verlangsamten wirtschaftlichen Entwicklung, (drohenden) Standortverlagerungen und kostenreduzierenden betrieblichen Strategien über verändertes ArbeiterInnenbewusstsein und neue Informations- und Organisationskanäle (allen voran die weitverbreitete Nutzung von Mobiltelefonen unter chinesischen ArbeiterInnen) (CLB, 2014a; Friedman & Lee, 2010). Der Gegenstand der Proteste ist meist ökonomischer Art (die Hauptmotivation für Arbeitskonflikte sind nicht bezahlte Löhne); zunehmend scheint auch soziale Sicherung zum Thema zu werden, was in der Literatur hoffnungsfroh als Wandel von ‚rights-based actions' hin zu ‚interest based actions' (Cooke, 2013) und als Entstehung einer neuen Arbeiterklasse gedeutet wird (Chan & Pun, 2009; Chan, Pun, & Selden, 2013).

Hinsichtlich der organisationalen Verfasstheit und Voraussetzungen von Streiks bestehen in China wesentliche Charakteristika: Erstens erfolgt die Organisation von Streiks in China in aller Regel unabhängig von Gewerkschaften. Die All-China Federation of Trade Unions (ACFTU) operiert als ‚verlängerter Arm' der Kommunistischen Partei und verfolgt vor allem das Ziel einer ‚Harmonisierung' von Interessen bzw. der Sicherung von ‚sozialer Stabilität' (Pringle, 2011). Butollo und Lüthje (2013) sprechen daher von einem „Tripartismus mit vier Parteien", bei dem das Aufbegehren der Beschäftigten in Form von wilden Streiks die ‚vierte Partei' neben Unternehmen, Staat und der teilweise dysfunktionalen Gewerkschaft darstellt. In China lässt sich daher kaum von ‚Streik' als gewerkschaftlicher Strategie sprechen. Zweitens, besteht ein rechtlich ungeklärter Status seit das Recht zu streiken 1982 aus der chinesischen Verfassung entfernt wurde. Auch deshalb treten Streiks in der Form sog. ‚wildcat strikes' auf und bleiben häufig lokal begrenzt (Lee, 2007). In Verbindung mit möglichen Repressionen führt dies dazu, dass Arbeitskämpfe weitestgehend ‚im Privaten', außerhalb des Arbeitsplatzes geplant werden (müssen).[6] Offenkundig wurde dies z.B. im Zuge der bekannt gewordenen Streikwelle bei Honda (2010), die weitgehend in Shuttle-Bussen auf dem Werksgelände, in Chat-Rooms verschiedener sozialer Netzwerke und den Wohnheimen der ArbeiterInnen organisiert wurde (Lyddon, Xuebing, Meng, & Lu, 2015).

4.2 Zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung von Streiks in China

Eine quantitative Zunahme der Beteiligung von Frauen an Streikaktivitäten bzw. eine Feminisierung von Streiks kann aufgrund mangelnder Daten für China ebenso wenig nachgewiesen werden wie für Deutschland. Bekannt ist jedoch, dass nahezu die Hälfte aller Streiks in China im verarbeitenden Gewerbe (manufacturing) stattfinden. Anders als in Deutschland, wo in der Vergangenheit ein Großteil der niedrig qualifizierten Frauenarbeitsplätze des verarbeitenden Gewerbes verlagert oder wegrationalisiert wurde, ist Produktionsarbeit in Chi-

5 Gleichwohl muss auf die Limitationen der Daten zur Entwicklung von Arbeitskämpfen hingewiesen werden: Offizielle Daten zu Protestaktionen und Streiks stehen kaum zur Verfügung; Daten der Regierung zu sog. ‚mass incidents', verwiesen bis zur Beendigung ihrer Veröffentlichung im Jahre 2008 auf ein Wachstum und zuletzt ca. 130.000 ‚kollektive Vorfälle', die jedoch nicht genauer definiert wurden. Schätzungen gehen davon aus, dass etwa ein Drittel als Arbeitsproteste gelten können (CLB, 2009, 10). Auch andere vorhandene Daten basieren auf Schätzungen, z.B. auf der Grundlage medial berichteter Arbeitskämpfe, wie die ‚strike map' des China Labour Bulletin.

6 Allerdings besteht gerade in Südchina seit längerem eine Tendenz, ‚ökonomische Streiks' zu tolerieren (Göbel & Ong, 2012).

na traditionell durch einen hohen Anteil an weiblichen Arbeiterinnen gekennzeichnet (vgl. Pun, 2005). Insbesondere bis Mitte der 2000er Jahre war der Anteil von Männern unter den ProduktionsarbeiterInnen in Guangdong äußerst gering (ca. 10-20%, z.B. Lee, 1998).[7] Arbeitgeber bevorzugten (junge, migrantische) Arbeiterinnen, „da diese gehorsamer (tinghua) und einfacher zu handhaben seien; außerdem hätten sie flinkere Hände, mehr Geduld und seien sorgfältiger" (Unger, 2013, S. 26). Für diese jungen Wanderarbeiterinnen hat sich der Begriff der ‚Dagongmei' eingebürgert. Dieser enthält mehrere Bedeutungen, charakteristisch ist jedoch der abwertende Charakter:

> "Dagong means 'working for the boss' or 'selling labor', connoting commodification and a capitalist exchange of labor for wages (…). Unlike the Maoist working-class gongren, 'worker', which carried the highest status in the socialist rhetoric of Mao's day, dagong signifies a lesser identity – that of a hired hand – in a context shaped by the rise of market factors in labor relations and hierarchy. Both terms – gongren and dagong – are gender neutral and used for both women and men. The new term, dagongmei, however, is specific for young women. Mei means younger sister. It denotes not only gender, but also marital status – mei is unmarried and young and thus often of a lower status" (Pun, 2007, S. 242).

Das Bild der ‚typischen' Dagongmei, das noch bis vor wenigen Jahren die global factories (Süd-)Chinas dominiert hat, hat sich jedoch in mehrfacher Weise geändert: Einerseits werden inzwischen auch ‚ältere' Frauen (über 30 Jahren) in der Produktion beschäftigt. Andererseits gibt es deutliche Hinweise darauf, dass die ‚factory girls' ‚erwachsen' geworden sind. Aktuelle Studien verweisen darauf, dass der Anteil von Frauen an Streikaktionen dem (teilweise mehrheitlichen) Anteil entspricht, den sie je nach Branche unter den Arbeitskräften haben (Lipinsky, 2013, S. 188; vgl. Lee, 2007). Es finden sich zudem Hinweise darauf, dass Frauen gerade auch in weniger ‚streikaffinen' Bereichen zunehmend selbstbewusst agieren (wie z.B. die Lehrerinnen im Zuge mehrerer Streiks in den vergangenen Jahren). Dabei sind sie auch bereit, Führungsfunktionen im Rahmen von Protestaktionen zu übernehmen (prominent z.B. in Streiks im Reinigungsgewerbe in Guangzhou im Jahr 2014).

Offensive Forderungen nach einer Aufwertung von ‚Frauenarbeit', wie dies für den deutschen Fall skizziert wurde, können wir in China kaum auf breiter Ebene erkennen. Dies mag in Zusammenhang stehen mit einer historisch tief verwurzelten patriarchal-konfuzianistischen Geschlechterordnung (die eher oberflächlich durch realsozialistische Gleichstellungspolitiken überlagert wurde/wird). Eine Rolle spielt vermutlich auch, dass Streikforderungen in China i.d.R. einen existentielleren Charakter haben als hierzulande. Da Frauen im Zuge der Transformation Chinas von der sozialistischen Planwirtschaft hin zu einer postsozialistischen Marktökonomie nicht im gleichen Maße profitieren konnten wie Männer und etwa 75% des Lohns bei vergleichbaren Tätigkeiten erhalten (siehe Eurofund, 2014), ist jedoch denkbar, dass derartige Diskussionen mittel- und langfristig an Brisanz gewinnen. In der Folge der Reform- und Öffnungspolitik nach 1978 erlebte China einen Informalisierungsschub, der zur massenhaften Ausbreitung informeller Beschäftigung von ArbeitsmigrantInnen führte und in vielen Bereichen das Ende der ‚eisernen Reisschale' einleitete (vgl. Kuruvilla, Gallagher, & Lee, 2011) – eine Entwicklung von welcher Frauen stärker betroffen sind (Park & Cai, 2011, S. 28). Die stetig anwachsende Zahl der Arbeitskämpfe (z.B. der Lehrerinnen und der Reinigungskräfte in Guangdong in den letzten Jahren), wie übrigens auch die zunehmen-

7 Dies hat sich in den letzten Jahren jedoch rapide zu verändern begonnen, inzwischen werden auch männliche Arbeiter in der Produktion beschäftigt, teilweise sogar überwiegend (vgl. Pun, Chan, & Selden, i.E.).

de Ausschöpfung legaler Mittel, kann dementsprechend auch als Krise der gegenwärtigen Form der Arbeitsregulation gewertet werden, die maßgeblich auf prekärer Beschäftigung basiert (Butollo, Köster, & Lütten, 2015). Dies trifft auch auf den Beispielstreik zu, den wir im Folgenden etwas ausführlicher vorstellen wollen: den Streik bei Yue Yuen, in Gaobu, Guangdong, im Jahr 2014.

4.3 Zur geschlechtssensiblen Analyse chinesischer Arbeitskämpfe: der Streik bei Yue Yuen[8]

Yue Yuen, ein taiwanesischer transnationaler Konzern, gilt derzeit als einer der größten Sportschuhhersteller der Welt und beschäftigt überwiegend weibliche Wanderarbeiterinnen (Frauenanteil ca. 70%). Das Unternehmen galt in der Region lange Zeit als ein erfolgreiches Modell für Corporate Social Responsibility. Neben der Implementation eines Corporate Code of Conduct (siehe China Labour Watch, 2010) wurden für die ca. 70.000 Beschäftigten auch Weiterbildungs- und Freizeitaktivitäten auf dem Werksgelände zur Verfügung gestellt (vgl. Schmalz, Sommer, & Schneidemesser, 2016).[9]

Allerdings kam es im April 2014 zu einem der größten Streiks in China im vergangenen Jahrzehnt. Die Schätzungen zur Zahl der Streikenden belaufen sich auf 35.000 bis 50.000. Der Streik begann, nachdem eine Arbeiterin feststellte, dass Yue Yuen über Jahre hinweg die Beiträge zur Social Security (v.a. Renten) nur in Teilen bezahlt hatte. Es kam zu Demonstrationen, die polizeilich behindert wurden, sich aber dennoch über die einzelnen Fabriken auf dem Werksgelände ausweiteten (und teilweise auch über das Werksgelände in Gaobu hinaus). Neben dem zentralen Anliegen der besseren sozialen Absicherung bzw. der Nachzahlung sozialer Sicherungsleistungen wurden auch die niedrigen Löhne (2.200-2.800 RMB in 2013) und schlechten Arbeitsbedingungen thematisiert (vgl. CLB, 2014b; Xu, Zajak, & Chan, 2016).

Der Streik ist aus gendersensibler Perspektive in mehrfacher Hinsicht ein interessantes Beispiel. Wenngleich auf den ersten Blick kaum geschlechtsspezifische Forderungen auffallen, offenbart ein genauerer Blick (der aufgrund der Datenlage jedoch mit Vorsicht zu genießen ist) durchaus Indizien. So wird im Zuge von Streiks in China – und so auch bei Yue Yuen – von Frauen thematisiert, dass sie (für dieselben Tätigkeiten) weniger verdienen als Männer. Interessant ist der Streik aber auch, da er auf weitere Faktoren aufmerksam macht, die Streikneigung und -forderungen beeinflussen, wie etwa die Beschäftigungsdauer und, damit verbunden, Unterschiede in den Interessen und in der Verhandlungsmacht von Arbeiterinnen. Denn die artikulierte Forderung nach Sozialleistungen und Alterssicherung betrifft zentral die ‚factory girls' vergangener Jahre. So berichten die Streikenden, dass die ‚auntie-wor-

8 Zum methodischen Vorgehen: Für die folgende Darstellung wurde auf bestehende Fachliteratur zurückgegriffen sowie Zeitungsartikel (v.a. des Wall Street Journal, der New York Times, des Economist und der in Hong Kong erscheinenden South China Morning Post) und öffentliche Berichte von einschlägigen Labour NGOs aufbereitet. Darüber hinaus wird Bezug genommen auf zwei Expertengespräche mit MitarbeiterInnen einer Labour NGO in Hongkong. Für die Finanzierung von Forschungsaufenthalten in China und Hongkong gilt großer Dank der Thyssen Stiftung für Wissenschaftsförderung sowie MERCUR (Mercator Research Center Ruhr).

9 Im Folgenden kann keine umfassende Analyse des Streikgeschehens oder der Arbeits- und Lebensbedingungen chinesischer ArbeiterInnen bei Yue Yuen nachgezeichnet werden, siehe dazu z.B. Xu et al., 2016, Schmalz et al., 2016, oder auch den Populärroman von Chang, 2009, einer Journalistin des Wall Street Journal, die eingehend vom Leben junger Wanderarbeiterinnen bei Yue Yuen berichtet hat.

kers‘ im Betrieb (Frauen über 30 Jahre) im Vergleich zu den ‚dagongmei‘ nicht nur anders gelagerte Interessen verfolgten (pensions vs. wage increase), sondern im Streikgeschehen bei Yue Yuen teilweise ‚konservativer‘ als die dagongmei waren. Vor dem Hintergrund ihrer (schwächeren) Position am Arbeitsmarkt wie auch ihrer lebensphasenspezifischen Situation scheint dies durchaus einleuchtend: Viele der tausenden Arbeiterinnen über 30 Jahren arbeiten seit ihrer Jugend bei Yue Yuen, haben inzwischen Kinder, die sie versorgen müssen und die teilweise wiederum bei Yue Yuen arbeiten; sie haben eine Beziehung zum Unternehmen aufgebaut. Sie fordern daher Alterssicherung, wollen aber gleichzeitig ihre Beschäftigung nicht verlieren und streiken daher ‚vorsichtig‘ (CLB, 2014b). Dass (chinesische) Frauen in der Produktionsarbeit (je nach Alter, Berufserfahrung, household status, etc.) unterschiedliche Interessen haben (vgl. He, 2007), ist freilich keine Überraschung, wird jedoch an diesem Beispiel besonders deutlich.

Aufgrund der schieren Größe, aber auch weil Yue Yuen für globale Marktführer wie u.a. Adidas, Nike und Reebok produziert, wurde der Streik in China und darüber hinaus breit medial diskutiert. Das Streikergebnis ist, wie Schmalz und andere (2016) festhalten, durchaus ambivalent: Auch wenn die ArbeiterInnen mit einer Lohnerhöhung über 230 RMB und einer Nachzahlung fehlender Sozialleistungen auf den ersten Blick ein gutes Ergebnis erzielt haben, hat die (dauerhafte) Verlagerung von Aufträgen an andere Standorte (z.B. durch Adidas) zur Verschärfung ihrer Situation geführt. Mit den älteren WanderarbeiterInnen engagiert sich nun allerdings eine Beschäftigtengruppe, deren Konfliktbereitschaft lange Zeit als niedrig galt (Schmalz, Sommer, & Xu).

Am Beispiel des Streiks bei Yue Yuen kann weiterhin auch verdeutlicht werden, dass die Einbeziehung von Reproduktionsarrangements in die Analyse von Streikverläufen eine wichtige Erweiterung des theoretischen Rahmens darstellt – ebenso wie die Beachtung von Wechselwirkungen zwischen hierarchisch strukturierten familiären Netzwerken und Streiks.

4.3.1 Wechselwirkungen zwischen Reproduktionsarrangements und Streiks

Der Streik bei Yue Yuen spiegelt für das verarbeitende Gewerbe typische Arbeits- und Lebensbedingungen in den ‚Weltmarktfabriken‘ Chinas, die durch eine enge Verschränkung von Produktion und Reproduktion gekennzeichnet sind (vgl. Pun, 2007; Pun & Smith, 2007). Denn die Unterbringung von FabrikarbeiterInnen erfolgt spätestens seit den 1990er Jahren branchenübergreifend in sog. Dormitories (Wohnheimen) auf dem Werksgelände oder in der unmittelbaren Nähe dessen; alternative Unterkunftsmöglichkeiten bestehen kaum. In der Regel bietet der Staat diese Unterkünfte zur Miete an, in selteneren Fällen die Unternehmen selbst. Die harschen Lebensbedingungen in den Wohnheimen sind hinlänglich bekannt: beengte Räumlichkeiten, fehlende Privatsphäre, mangelnde sanitäre Ausstattung etc. Die Unterbringung erfolgt geclustert nach regionaler Herkunft und streng getrennt nach Geschlechtern. Unterkunftsmöglichkeiten für Familien stehen i.d.R. nicht zur Verfügung. Mit dieser Form der Unterbringung erweitern sich die Kontroll- und Eingriffsmöglichkeiten des Arbeitsgebers: nicht nur Produktion, sondern auch Reproduktion erfolgen nach dessen Bedingungen. Dies drückt sich beispielsweise in regelmäßigen Kontrollen der Schlafstätten durch das Management aus oder auch in festgelegten ‚Zutrittszeiten‘, in denen die ArbeiterInnen ihre Unterkünfte betreten bzw. nicht betreten dürfen (Pun, 2007, S. 247). Als Grund für die strikte Kontrolle wird nicht selten die Sicherheit der Arbeiter und Arbeiterinnen angeführt: „We won’t allow workers to wander around in the street at midnight. For male workers, it will be too easy for them to create trouble, [and they would have] no spirit to work in the

daytime. For female workers, it is unsafe for them to be outside the dormitory compound at midnight. They need protection" (Pun, 2007, S. 252). Mit Blick auf Streikgeschehen sind die Dormitories jedoch auch deshalb relevant und interessant, da sie zugleich einen Nährboden für Widerstand bieten: „Overcrowding and intensive human interaction might cause conflicts among workers, but being together – sharing a 'common fate' – also closely nests their working lives. Intensive contact allows women workers to share information on promotion, skills, wages, and strategies for job hopping" (Pun, 2007, S. 252f.). Der intensive tagtägliche Kontakt kann, wie im Falle von Yue Yuen, auch den Informationsaustausch über und die Organisation von Sit-Ins und Streiks begünstigen. So kommt Pun letztlich zu dem Schluss: „No doubt the dormitory labor system, in concentrating and yet circulating labor, provides the basis for nurturing class consciousness and facilitating class actions in the future" (Pun, 2007, S. 255; vgl. Chan, 2008).

4.3.2 Wechselwirkungen zwischen hierarchisch strukturierten familiären Netzwerken und Streiks

Ebenfalls deutlich werden am Yue Yuen-Streik die engen Wechselwirkungen zwischen familiären Hierarchien bzw. Netzwerken und der Artikulierung von erwerbsbezogenen Konflikten. Dies schildert auch die schon erwähnte Studie von Lee (1998). Lees Ausgangspunkt ist die Feststellung, dass in zwei beispielhaften Fabriken desselben Unternehmens in Hongkong und Shenzhen, welche dieselben (standardisierten, elektronischen) Produkte herstellen, äußerst unterschiedliche ‚production regimes' vorzufinden sind (u.a. differente Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Verhältnis Management und Beschäftigte). Auf Basis ihrer Untersuchung folgert sie, dass die unterschiedlichen Bedingungen ganz wesentlich auf die ‚soziale Organisation des Arbeitsmarkts' zurückzuführen sind (Lee, 1998, S. 107). Dieser sei in Shenzhen durch sog. ‚localistic depotism' gekennzeichnet (Lee, 1998, S. 159), d.h. durch ein Management, welches sich die jeweils lokalen patriarchalen Strukturen des Herkunftsorts der Migrantinnen zu eigen macht, die mehrheitlich weiblichen Arbeiterinnen im Betrieb als ‚docile maiden workers' konstruiert und über die ausgeprägte vertikale Segregation von Männern und Frauen (Management und technisch anspruchsvolle Aufgaben vs. Produktionsarbeit) im Betrieb verfestigt und reproduziert. Eine zentrale Rolle spielt dabei die räumliche Konzentration von ArbeiterInnen aus der jeweils selben Herkunftsregion in Fabriken und Wohnheimen, denn diese sorgt, auch tausende Kilometer vom Heimatort entfernt und in Abwesenheit des Familienvorstands, für Kontrolle der ‚dagonmei' durch ‚brothers, uncles, cousins', in Form von Vorstehern im Betrieb: „The social construction of women as 'maiden workers' was not purely ideational but was embedded in practices. It facilitated kin control over women's discipline inside the factory and legitimized management's relegation of women to low-ranked unskilled job positions" (Lee, 1998, S. 385; vgl. Lee, 2007, S. 116ff.).

Auch neuere ethnographische Studien bestätigen diesen Zusammenhang: Chan (2008) widmet sich den Wechselwirkungen von „place, gender, skill and age" (Chan, 2008, S. 36) in Südchina und kommt zu dem Ergebnis, dass „the subordination of women in workers' social lives and the subordination of women in the workplace reinforced each other through the construction of an industrial masculinity" (Chan, 2008, S. 168); Leung (2015) führt die fehlende Institutionalisierung der Arbeiterbewegung in China nicht ausschließlich auf die politische Situation Chinas zurück, sondern ganz wesentlich auf „social and cultural dimensions" (Leung, 2015, S. 15). Dazu zählt er explizit geschlechtsspezifische familiäre Verpflichtungen und Verbindungen, wie auch generelle geschlechtsstereotype Vorstellungen darüber, welches

Verhalten für Frauen und Männer als angemessen gilt. Die Expertengespräche verweisen auf diverse Zusammenhänge von innerfamiliären Hierarchien und Streikbeteiligung. So wird etwa berichtet, dass (z.B. im Falle der WalMart-Streiks im Jahr 2014), gezielt die Ehemänner der streikenden Arbeiterinnen kontaktiert wurden, um diese ‚zur Vernunft zu bringen' (vgl. auch Ren et al., 2014).

Der Blick auf chinesische Arbeitskämpfe führt daher dazu, bekannte Begrifflichkeiten und Konzepte zu hinterfragen: Die Beteiligung von Frauen und Männern an Streikgeschehen wird beispielsweise nicht nur von der ‚Kernfamilie' beeinflusst, sondern von weiteren familiären und regionalen Netzen, von spezifischen Reproduktionsarrangements. Aussagekräftig kann dies mit einem Zitat von Lee zusammengefasst werden, das als wesentliches Ergebnis ihrer vergleichenden Untersuchung zu Streiks in Nord- und Südchina gelten kann:

> "Chinese women in this research do reveal their own vision of women's interests. Rather than a language of individual rights, independence and control which dominates Western feminist discourses, Chinese women workers in this book define their womanhood and feminity with reference to familial, kinship and localistic relations, obligations and values. Their gender identities and gender interests are rooted more in social networks, mutually dependent statuses, and obligations connected to others, rather than atomistic prosocial, autonomous, sexual selves. They therefore remind us of alternative definitions of women's well-being, of situated feminisms embedded in alternative organizations of markets, states and societies" (Lee, 1998, S. 35).

5. Resümee

Ziel des vorliegenden Aufsatzes war es, anhand von aktuellem Streikgeschehen in Deutschland und China explorative Hinweise zu liefern, auf welche Art und Weise Streikgeschehen vergeschlechtlicht ist bzw. durch welche Prozesse Streiks vergeschlechtlicht werden. Dabei wurde versucht, die länderspezifischen ökonomischen, institutionellen und sozialen Kontexte von ‚Streik und Gender' im Blick zu behalten (vgl. Hyman 1972; Van der Velden, Dribbusch, Lyddon, & Vandaele, 2007); ein systematischer, gegenderter Vergleich von Streikaktionen in Deutschland und China hätte den Rahmen dieses Beitrag aber freilich gesprengt. Dennoch konnten die Streik-Beispiele – in Deutschland und in China – hoffentlich verdeutlichen, dass Streikgeschehen inhärent durch Geschlechterverhältnisse und Genderarrangements strukturiert ist.

Einige Aspekte zum Thema ‚Streik und Gender' scheinen in beiden diskutierten Weltregionen relevant, etwa die Doppel- oder Dreifachbelastung von Frauen, die ihr Streikverhalten prägt; oder auch die hier wie dort wahrnehmbare Forderung einer gleichen Anerkennung (und Bezahlung) von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. In beiden Weltregionen scheint zudem eine zunehmende Beteiligung von Frauen an Arbeitskämpfen beobachtbar, was wohl als Ausdruck weiblicher Emanzipationsprozesse in der Erwerbsarbeit zu deuten ist.

Am deutschen Beispiel des Streiks im Sozial- und Erziehungsdienst zeigte sich, dass eine adäquate machtpolitische Analyse von Arbeitskämpfen nicht allein auf die Erwerbssphäre konzentriert sein kann, sondern die Situiertheit der Kämpfe innerhalb des gesellschaftlichen Gesamtkontextes als Produktions- und Reproduktionszusammenhang in den Blick nehmen muss. Es wurde auch deutlich, dass in Arbeitskämpfen im stark feminisierten sozialen Dienstleistungsbereich die Konstellation von Machtressourcen spezifisch anders strukturiert ist als in traditionellen, eher männlich dominierten Erwerbsbereichen des verarbeitenden Gewer-

bes. Des Weiteren diente der S&E-Streik als Beispiel dafür, wie sich im Streikverlauf (auch über mediales framing) eine berufskulturell geprägte sowie gegenderte kollektive Identität entwickeln kann, die möglicherweise mit etablierten gewerkschaftlichen Hierarchien und Identitätsmustern in Konflikt gerät. Streiks im (weiblich dominierten) Dienstleistungssektor unterliegen angesichts der Persistenz hegemonialer Männlichkeit in bundesdeutschen Gewerkschaften (Podann, 2012) einem geschlechtsspezifischen Spannungsverhältnis gewerkschaftlicher Organisierung (vgl. Colgan & Ledwith, 2002).

Auch das Streikgeschehen in China scheint – wenngleich aus anderen Gründen – ohne eine Analyse der Reproduktionsbedingungen nur bedingt verständlich. Unter anderem, da Gewerkschaften hier nicht als organisatorischer Rahmen von Streikaktionen dienen können, sind die lebensweltlichen Bedingungen unmittelbar prägend für die Möglichkeiten kollektiver Organisierung. Es bestehen intensive Wechselwirkungen zwischen der Organisation der Reproduktionssphäre und der Organisation von Arbeitskämpfen, die in erheblichem Maße durch die Verschränkung von ‚Arbeit' und ‚Leben' in den Dormitories der Weltmarktfabriken strukturiert sind (Pun, 2007). Zugleich wirken lokal und familial verankerte patriarchale Strukturen als Kontrollmechanismen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt – ein Sachverhalt, der übrigens auch in entwickelten Industriegesellschaften beobachtet werden kann.

Ebenfalls für die chinesische Situation deutlicher akzentuiert, jedoch wohl generalisierbar, offenbart unsere Analyse, dass ‚Fraueninteressen' alles andere als einheitlich sind. In China wird dies am Beispiel des Yue Yuen Streiks besonders deutlich, wenn die Unterschiede in den Streikforderungen und der Verhandlungsmacht von jüngeren Dagogmei und ‚Auntie workers' skizziert werden. Im Anschluss daran bietet sich die Gelegenheit den eingangs formulierten ‚Theorierahmen' zu ergänzen: Weitere gendersensible Analysen von Arbeitskonflikten könnten profitieren von einer expliziten Erweiterung um Perspektiven, die Intersektionalität (im breiteren Sinne) und Generationalität einbringen (vgl. Lutz & Wenning, 2001). Wie wirkt sich z.B. das Alter von Frauen und Männern auf Streikneigungen, -forderungen, -erfolge und Geschlechterkonstruktionen im Streik aus? Welche Relevanz haben Merkmale wie Migrationshintergrund oder sexuelle Orientierung für die Konstruktion kollektiver Identitäten und die Möglichkeiten kollektiver Aktion? Hier sind erhebliche Potenziale für die Weiterentwicklung von Streiktheorie denkbar.

Die Forschung zum Thema ‚Streik und Gender' bzw. ‚Streik und Intersektionalität' steht zweifellos noch am Anfang. Um gegenderte Streikdynamiken zu rekonstruieren, bedarf es einer deutlich ausführlicheren Empirie als wir sie hier vorlegen konnten. Ein Forschungsprogramm zur gendersensiblen Analyse von Streiks müsste nicht nur die quantitative Erhebung und Analyse geschlechtsspezifischer Streikdaten beinhalten, sondern auch Diskursanalysen des gegenderten medialen und gesellschaftlichen ‚Framings' von Streikaktionen sowie qualitativ-interpretative Analysen der mannigfaltigen Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen ‚Streik und Gender'. Wir wären froh, wenn wir gezeigt hätten, dass dieses Forschungsprogramm lohnend ist.

Literatur

Artus, I., & Pflüger, J. (2015). Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 8, 92–108.

Artus, I., Blien, U., Holland, J., & Phan, H. (Hrsg.) (2015). *Labour Market and Industrial Relations in Vietnam*. Baden-Baden: Nomos. https://doi.org/10.5771/9783845255446

Aulenbacher, B. (2005). *Rationalisierung und Geschlecht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-322-80702-1

Bauer, I. (2015). *„Tschikweiber haums uns g'nennt". Die Zigarrenfabriksarbeiterinnen von Hallein*. Berlin: Die Buchmacherei.

Beck, U., Grande, E. (2010). Jenseits des methodologischen Nationalismus. Europäische und außereuropäische Varianten der Zweiten Moderne. *Soziale Welt*, 61, 187–216. https://doi.org/10.5771/0038-6073-2010-3-4-187

Birke, P. (2007). *Wilde Streiks im Wirtschaftswunder. Arbeitskämpfe, Gewerkschaften und soziale Bewegungen in der Bundesrepublik und Dänemark*. Frankfurt: Campus.

Borzeix, A., & Maruani, M. (1982). *Le temps des chemises. La grève qu'elles gardent au cœur.* Paris: Éditions Syros.

Boston, S. (1987). *Women workers and the trade unions*. London: Harper Collins Distribution Services.

Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft*. Frankfurt: Suhrkamp.

Braeg, D. (Ed.) (2013). *Wilder Streik. Das ist Revolution. Der Streik der Arbeiterinnen bei Pierburg in Neuss 1973*. Berlin: Die Buchmacherei.

Braeg, D. (Ed.) (2015). *„Wir halten den Betrieb besetzt". Geschichte und Aktualität der ersten Betriebsbesetzung in der Bundesrepublik. Der Arbeitskampf der Zementwerker von Seibel & Söhne und ihrer Frauen 1975*. Berlin: Die Buchmacherei.

Briskin, L. (2012). Resistance, mobilization and militancy: nurses on strike. *Nursing Inquiry*, 19, 285–296. https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2011.00585.x

Butollo, F., & Lüthje, B. (2013). Drei Seiten, vier Parteien? Arbeitskonflikte, Arbeitsstandards und gewerkschaftliche Organisationsmacht in China. In S. Schmalz, & K. Dörre (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (S. 276–296). Frankfurt, New York: Campus.

Butollo, F., Köster, J., & Lütten, J. (2015). Von der Informalität zur Prekarität? Die Widersprüche der Re-Regulierung von Arbeit in China. *Journal für Entwicklungspolitik*, 21, 83–104.

Chan, Ch. (2008). *The challenge of labour in China. Strikes and the changing labour regime in global factories*. Ph.D. Thesis, University of Warwick.

Chan, Ch. (2012). The Challenge of Labour in China. Strikes and the Changing Labour Regime in Global Factories. *British Journal of Industrial Relations*, 50, 150–181.

Chan, Ch., & Pun, N. (2009). The Making of a New Working Class? A Study of Collective Actions of Migrant Workers in South China. *The China Quarterly*, 198, 287–303. https://doi.org/10.1017/S0305741009000319

Chan, J., Pun, N., & Selden, M. (2013). The Politics of Global Production: Apple, Foxconn and China's New Working Class. *New Technology, Work and Employment*, 28, 100–115. https://doi.org/10.1111/ntwe.12008

Chang, L.T. (2009). *Factory Girls: From Village to City in a Changing China*. New York.

CLB (China Labour Bulletin) (2016). *Strikes and protests by China's workers soar to record heights in 2015.* Hong Kong. http://www.clb.org.hk/en/content/strikes-and-protests-china%E2%80%99s-workers-soar-record-heights-2015 (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

CLB (China Labour Bulletin) (2014a). S*earching for the Union. The Workers' Movement in China (2011–2013)*. Hong Kong. http://www.clb.org.hk/en/sites/default/files/File/research_reports/searching%20for%20the%20union%201.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

CLB (China Labour Bulletin) (2014b). *Defeat will only make us stronger: Workers look back at the Yue Yuen shoe factory strike*. Hong Kong. http://www.clb.org.hk/en/content/defeat-will-only-make-us-stronger-workers-look-back-yue-yuen-shoe-factory-strike (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

CLB (China Labour Bulletin) (2009). *Going it Alone. The Workers' Movement in China (2007–2008). Hong Kong*. http://www.clb.org.hk/en/files/share/File/research_reports/workers_movement_07-08_print_final.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

China Labour Watch (2010). *A Case Study: Adidas and YueYuen. Focusing on the Corporate Code of Conduct of International Corporations*. http://www.chinalaborwatch.org/upfile/2010_11_2/20101130143496.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

Colgan, F., & Ledwith, S. (2002) (Hrsg.). *Gender, Diversity and Trade Unions: International Perspectives*. London: Routledge.

Cooke, F.L. (2008). The dynamics of employment relations in China: An evaluation of the rising level of labour disputes. *Journal of Industrial Relations*, 50, 111–138. https://doi.org/10.1177/0022185607085697

Cooke, F.L. (2013). New Dynamics of Industrial Conflict in China. In Gall, G. (Ed.), *New Forms and Expressions of Conflict at Work* (S. 108–130). New York: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137304483_7

DeVault, I. (2004). *United Apart: Gender and the Rise of Craft Unionism.* Ithaca, New York: Cornell University Press.

DeVault, I. (2006). "Too Hard on the Women, Especially": Striking Together for Women Workers' Issues. *International Review of Social History*, 51, 441–462. https://doi.org/10.1017/S0020859006002550

Dieckhoff, J. (2013). Organisieren im Konflikt. Mitgliederentwicklung und Eintrittsverhalten in Arbeitskämpfen – einige Betrachtungen am Beispiel der Gewerkschaft ver.di. In A. Kocsis, G. Sterkel, & J. Wiedemuth (Hrsg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor* (S. 19–49). Hamburg: VSA Verlag.

Dribbusch, H. (2011). Organisieren am Konflikt. Zum Verhältnis von Streik und Mitgliederentwicklung. In T. Haipeter, & K. Dörre (Hrsg.), *Gewerkschaftliche Modernisierung* (231–267). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93332-0_10

Einwohner, R., Hollander, J.A., & Olson, T. (2000). Engendering Social Movements. Cultural images and movement dynamics. *Gender & Society*, 14, 679–699. https://doi.org/10.1177/089124300014005006

Eurofound (2014). *Industrial Relations Profile China*. http://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2014/industrial-relations/china-industrial-relations-profile (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

Forrest, A. (1993). A view from outside the whale: The treatment of women and unions in industrial relations. In L. Briskin, & P. McDermott (Hrsg.), *Women Challenging Unions* (S. 326–241). Toronto, Buffalo, London: University of Toronto Press. https://doi.org/10.3138/9781442683563-019

Franzosi, R. (1995). *The Puzzle of Strikes*. Cambridge: Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511571534

Friedman, E., & Lee, C.K. (2010). Remaking the World of Chinese Labour: A 30-Year Retrospective. *British Journal of Industrial Relations*, 48, 507–533. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2010.00814.x

Gildemeister, R., & Wetterer, A. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In G.-A. Knapp, & A. Wetterer (Hrsg.), *Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201–254). Freiburg: Kore Verlag.

Göbel, Ch., & Ong, L. (2012). *Social Unrest in China*. In Europe China Research and Advice Network, London. https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Asia/1012ecran_gobelong.pdf (zuletzt abgerufen am 14.10.2016).

Gumbrell-McCormick, R./Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe. Hard Times, Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199644414.001.0001

He, Ming-Jie 何明洁 (2007). Gendered Age and Female Migrants 农村女工与农民工. *Collection of Women's Studies*, 4, 12–16.

Held, M. (1979). „Tschüß du – wir streiken". 16 Frauen kämpfen einen Monat lang um mehr Lohn. In Doormann, L. (Ed.), *Keiner schiebt uns weg. Zwischenbilanz der Frauenbewegung in der Bundesrepublik* (S. 112–117). Weinheim: Beltz Verlag.

Hyman, R. (1972). *Strikes*. London: Collins.

Jürgens, K. (2006). *Arbeits- und Lebenskraft*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kelly, J. (1997). Long waves in industrial relations: mobilisation and counter-mobilisation in historical perspective. *Historical Studies in Industrial Relations*, 4, 3–35. https://doi.org/10.3828/hsir.1997.4.2

Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.

Kerber-Clasen, S. (2014). Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse. *Industrielle Beziehungen*, 21, 238–256.

Kocsis, A., Sterkel, G., & Wiedemuth, J. (2013) (Hrsg.), *Organisieren am Konflikt. Tarifauseinandersetzungen und Mitgliederentwicklung im Dienstleistungssektor*. Hamburg: VSA Verlag.

Kuruvilla, S., Gallagher, M., & Lee, C.K. (Hrsg.) (2011). *From iron rice bowl to informalization: Markets, state and workers in a changing China*. Ithaca, New York: Cornell University Press. https://doi.org/10.7591/cornell/9780801450242.001.0001

Kutlu, Y. (2013). Partizipative Streikführung: Der Erzieherinnenstreik. In S. Schmalz, & K. Dörre (Hrsg.), *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven* (S. 226–241). Frankfurt, New York: Campus.

Lee, C.K. (2007). *Against the law. Labour protests in China's Rustbelt and Sunbelt*. Berkeley: University Press Group.

Lee, C.K. (1998). *Gender and the south China miracle. Two worlds of factory women*. Berkeley: University Press Group.

Leung, P. (2015). *Labor activists and the new working class in China. Strike leaders' struggles*. London: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137483508

Lipinsky, A. (2013). Die Arbeiterin in Chinas ‚sozialistischer Marktwirtschaft': nügong heute. In G. Egger, D. Fuchs, T. Immervoll, & L. Steinmassl (Hrsg.), *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt* (S. 108–193). Wien: Promedia.

Losseff-Tillmanns, G. (1982). *Frau und Gewerkschaft*. Frankfurt: Fischer Verlag.

Lüthje, B., Luo, S., & Zhang, H. (2013). *Beyond the iron rice bowl*. Frankfurt: Campus.

Lutz, H., & Wenning, N. (2001). Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In H. Lutz, & N. Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden. Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11–24). Opladen: Leske + Budrich.

Lyddon, D., Xuebing, C., Meng, Q., & Lu, J. (2015). A strike of 'unorganised' workers in a Chinese car factory: the Nanhai Honda events of 2010. *Industrial Relations Journal*, 46, 134–152. https://doi.org/10.1111/irj.12089

Matthes, J. (1992). The operation called ‚vergleichen'. In J. Matthes (Ed.), *Zwischen den Kulturen? Die Sozialwissenschaften vor dem Problem des Kulturvergleichs* (S. 75–98). Göttingen: Otto Schwartz.

Müller-Jentsch, W. (1997). *Soziologie der industriellen Beziehungen*. Frankfurt, New York: Campus.

National Bureau of Statistics of China (2012). *Women and men in China. Facts and figures*. Peking. http://www.unicef.cn/en/uploadfile/2014/0109/20140109030938887.pdf (zuletzt abgerufen am 6.5.2016).

Notz, G. (1994). Den Aufstand wagen. *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 36, 23–34.

Perrot, M. (1974). Les grèves feminines. In Les ouvrières en grève: France 1871–1890. Nachgedruckt in: Perrot, M. (1998): *Les femmes ou les silences de l'histoire* (S. 121–131). Paris: Flammarion.

Park, A., & Cai, F. (2011). The Informalization of the Chinese Labour Market. In S. Kuruvilla et al. (Hrsg.), *From iron rice bowl to informalization* (S. 17–35). Ithaca, New York: Cornell University Press. https://doi.org/10.7591/cornell/9780801450242.003.0002

Plogstedt, S. (2013). *„Wir haben Geschichte geschrieben". Zur Arbeit der DGB-Frauen (1945–1990)*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Plogstedt, S. (2015). *Mit vereinten Kräften. Die Gleichstellungsarbeit der DGB-Frauen in Ost und West (1990–2010)*. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Podann, A.-C. (2012). *Im Dienste des Arbeitsethos. Hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.

Pringle, T. (2011). *Trade Unions in China*. London: Taylor & Francis.

Pun, N. 潘毅 (2005). *Made in China: Women factory workers in a global workplace* 《中国女工》获取.Hong Kong.

Pun, N. (2007). Gendering the dormitory labor system: production, reproduction, and migrant labor in south China. *Feminist Economics*, 13, 239–258. doi.10.1080/13545700701439465

Pun, N., & Smith, C. (2007). Putting transnational labour process in its place: the dormitory labour regime in post-socialist China. *Work, Employment and Society*, 21, 27–45. https://doi.org/10.1177/0950017007073611

Pun, N., Chan, J., & Selden, M. (i.E.). *Dying for an iPhone: The Lives of Chinese Migrant Workers*. Lanham, Maryland: Rowman & Littlefield.

Ren, H. et al. (2014). *Streiks im Perlflussdelta. ArbeiterInnenwiderstand in Chinas Weltmarktfabriken*. Wien: Mandelbaum.

Renneberg, P. (2005). *Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich*. Hamburg: VSA Verlag.

Schmalstieg, C. (2013). *Partizipative Arbeitskämpfe, neue Streikformen, höhere Streikfähigkeit*? Analysen der Rosa Luxemburg Stiftung, Berlin.

Schmalz, S., & Dörre, K. (2014). Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen*, 21, 217–237.

Schmalz, S., Sommer, B., & Schneidemesser, L. (2016). Neue Arbeitskonflikte in Südchina: das Beispiel Yue Yuen. *WSI-Mitteilungen*, 6, 436–443.

Schmalz, S., Sommer, B., & Xu, H. The Yue Yuen strike: Industrial transformation and labour unrest in the Pearl River Delta. *Globalizations. Special Issue on "Chinese Labour in the Global Economy",* 14, 2, 285-297. https://doi.org/10.1080/14747731.2016.1203188

Seppelt, J., & Wodrich, B. (2015). Wie weiter im Sozial und Erziehungsdienst? Oder: Was wir aus der Tarifrunde lernen können. *Sozialismus*, 12, 47–52.

Silver, B. (2003). *Forces of labor. Workers' movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511615702

Unger, J. (2013). Die Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen chinesischer WanderarbeiterInnen und ihre Auswirkungen auf Arbeitskonflikte. In G. Egger, D. Fuchs, T. Immervoll, & L. Steinmassl (Hrsg.), *Arbeitskämpfe in China. Berichte von der Werkbank der Welt* (S. 23–34). Wien: Promedia.

Van der Velden, S., Dribbusch, H., Lyddon, D., & Vandaele, K. (Hrsg.) (2007). *Strikes around the world, 1968-2005. Case-studies of 15 countries*. Amsterdam: Aksant.

Wajcman, J. (2000). Feminism facing industrial relations in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 183-201. https://doi.org/10.1111/1467-8543.00158

Wright, E.O. (2000). Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*, 105, 957–1002. https://doi.org/10.1086/210397

WSI (2016). *WSI-Arbeitskampfbilanz. Ein außergewöhnliches Streikjahr – Zwei Millionen Streiktage, ganz unterschiedliche Arbeitskämpfe fielen zusammen*. http://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2016_03_03.pdf (zuletzt abgerufen am 9.5.2016).

Xu, H., Zajak, S., & Chan, Ch. (2016). *Transformation of Labor Relations and Transnational Solidarity in China: the case study of Yue Yuan strike in 2014*. Draft paper prepared for the Conference on 'Global Transformation of Work: Market Integration, China's Rise, and Labor Adaptation', Rutgers University, March 2016.