

# SYSTEMRELEVANT 44

**Bettina Kohlrausch und Johanna Wenckeback sprechen über die ersten Frauen in Betriebsräten vor mehr als 100 Jahren. Und: Was wurde aus ihren Forderungen für mehr Gleichstellung heute?**

**Marco Herack:**

Heute ist Donnerstag, der 11. Februar 2021. Willkommen zur 44. Ausgabe von Systemrelevant. Heute begrüße ich zwei Personen in dieser Runde, als da wären Bettina Kohlrausch, hallo Bettina.

**Bettina Kohlrausch:**

Hallo.

**Marco Herack:**

Und Johanna Wenckeback. Ich grüße dich.

**Johanna Wenckeback:**

Hi, grüß dich, Marco.

**Marco Herack:**

Bettina, du bist die Direktorin des WSI, dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Und Johanna, du bist die Leiterin des HSI, des Hugo Sinzheimer Instituts. Ihr beschäftigt euch mit den arbeitsrechtlichen Fragen in der Hans-Böckler-Stiftung. Einer der wenigen Podcasts in erweiterter Runde. Und wie immer geht vorweg der Hinweis an euch, dass wenn ihr uns erreichen möchtet, um Ideen, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns beispielsweise auf Twitter erreichen [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de) oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einschicken. Und Bettina findet ihr auf Twitter als [@bettikohlrausch](https://twitter.com/bettikohlrausch) und Johanna ist auf Twitter als [@jo\\_wenckeback](https://twitter.com/jo_wenckeback) zu finden. Ich starte heute mal mit einem Zitat. „Zur Wahrung der gemeinsamen wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) dem Arbeiter gegenüber und zur Unterstützung des Arbeitgebers in der Erfüllung der Betriebszwecke sind in allen Betrieben, die in der Regel mindestens 20 Arbeitnehmer beschäftigen, Betriebsräte zu errichten.“ Das Zitat stammt aus Paragraph 1 des Betriebsrätegesetzes, das am 4. Februar 1920 in Deutschland in Kraft trat. Aber es hielt nicht lange. 1934 wurde es ausgesetzt und erst 1946 durch den Alliierten Kontrollrat wieder eingesetzt. Johanna, das soll 1920 kein Zuckerschlecken gewesen sein. Lautstarke Debatten im Reichstag, Kämpfe auf der Straße, mancher würde sagen, die betriebliche Mitbestimmung, um die es hier ja auch heute gehen soll und die jetzt ihr 101-Jähriges gefeiert hat, wurde mit Blut erkämpft. Oder täusch ich mich da und es lief doch etwas friedlicher ab?

**Johanna Wenckeback:**

Nein, das ist genau richtig. Da hat es tatsächlich blutige Konfrontationen gegeben, das ist ein sehr harter Kampf gewesen, das einzuführen, was von einigen Parteien und von der Rätebewegung schon lange gefordert war. Deswegen fand ich es auch sehr wichtig, dass wir im vergangenen Jahr, als das 100 Jahre zurücklag, dieser Zeit-

punkt, in dem das dann tatsächlich erkämpft wurde, dass wir uns da erinnert haben an diese Geschichte der betrieblichen Mitbestimmung. Das ist ja ein Meilenstein gewesen auf dem Weg zum heutigen Betriebsverfassungsgesetz, dieses Betriebsrätegesetz. Und ist einfach sicherlich ein Wendepunkt auch in der Wirtschaftsgeschichte Deutschlands und hat ganz große Bedeutung für die Demokratie heute in den Betrieben.

**Marco Herack:**

Und das Gesetz war ja eigentlich auch erst mal nur der Höhepunkt der Umsetzung. Seit 1891 gab es die Betriebsräte auf freiwilliger Basis, habe ich gelesen. Und zwar auch wieder in Betrieben über 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aber damals hat man das alles noch, wie wir eben gehört haben, Arbeitnehmer, Arbeiter und Angestellte genannt. Also die Frauen waren zumindest in der Sprache nicht sehr präsent bei dem Ganzen.

**Johanna Wenckebach:**

Ja, da sind wir auch immer noch nicht so weit. 101 Jahre später ist es immer noch so, dass gerade in der Rechtssprache da vieles noch bewegt werden kann, um Geschlechtergerechtigkeit auch sprachlich abzubilden. Es hat sich in Sachen Geschlechtergleichstellung natürlich in diesen 101 Jahren einiges getan. Wenn man sich aber erst einmal, wir sprechen ja nachher noch da drüber, wenn man sich jetzt erst einmal das Historische anguckt, habe ich als Arbeitsrechtlerin, als Gewerkschafterin und auch als Feministin mir dieses Jubiläum angeguckt, mir die tollen Schriftstücke angeguckt, die auch veröffentlicht worden sind anlässlich dieses 100-jährigen Bestehens unserer betrieblichen Mitbestimmung. Und hab mich gefragt, wo kommen da eigentlich die Frauen vor? Ist das so, dass die gar nicht dieses Gesetz mitgestaltet haben? Was war die Perspektive auf Frauen auf diese wichtige politische Entwicklung, grade auf Seiten der Arbeiterschaft? Und da ist einfach wirklich nur sehr, sehr wenig drüber bekannt. Das gilt ja insgesamt auch für Gewerkschafterinnen, es gibt nun einige Historikerinnen, die sich sehr intensiv befassen, zum Beispiel mit der Erkämpfung des Frauenwahlrechts. Es gibt auch einige Historiker\*innen, die sich beschäftigt haben mit großen Gewerkschafterinnen. Das entsteht so langsam. Aber ich fand eben, dass da im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung wirklich eine große Lücke ist, was die Rolle der Frauen angeht. Dabei gibt's heute so viele tolle Betriebsrätinnen, die wirklich die Arbeitswelt und die Wirtschaft mitgestalten. Und deswegen wollte ich mich gerne ein bisschen auf die Suche begeben, da mal nach den Pionierinnen aus dieser Zeit zu suchen und hab mich nicht abfertigen lassen mit Aussagen, die ich tatsächlich gehört hab. Na ja, es gab halt einfach keine Frauen, es waren ja kaum Parlamentarierinnen, es gab kaum Juristinnen. Ich habe deshalb Rainer Fattmann gebeten, für uns mal eine kleine Recherche zu machen als Aufschlag, die heute wirklich ganz frisch erschienen ist, abgerufen werden kann auf der Homepage vom Hugo Sinzheimer Institut. Und er hat tatsächlich herausgefunden, dass es eben doch Frauen gab, die sowohl am Betriebsrätegesetz mitentwickelt haben als auch natürlich sich in der gewerkschaftlichen Praxis,

in der betrieblichen Praxis eingesetzt haben für Mitbestimmung. Aber eben auch für Frauenrechte. Und ich finde es sehr spannend, zu lesen, was er herausgefunden hat darüber, was insbesondere die Anliegen dieser Frauenrechtler\*innen waren bei der Entwicklung des Betriebsrätegesetzes. Das hat nämlich ganz viel mit dem zu tun, was heute in der Arbeitswelt immer noch Thema ist, wenn man über Gleichstellung in der Wirtschaft spricht.

**Marco Herack:**

Was haben sie denn gefordert?

**Johanna Wenckebach:**

Also was ich zum Beispiel sehr spannend finde, ist, dass sie natürlich eingetreten sind für eine Frauenquote in den Betriebsräten. Toni Pfülf beispielsweise, Clara Zetkin, die haben alle gesagt, für uns Frauen, für die Arbeiterinnen bringt eine betriebliche Interessenvertretung nur dann etwas, wenn auch Frauen in diesen Gremien vertreten sind, wenn sie bei den Mitspracherechten, die Arbeiterinnen und Arbeiter bekommen sollen, auch beteiligt werden. Und haben das begründet mit einer Argumentation, die heute immer noch gültig ist. Die auch heute immer noch aktuell ist, wenn man sich zum Beispiel politische Repräsentation von Frauen anguckt. In den Betriebsräten ist dann tatsächlich erst 2001 im Betriebsverfassungsgesetz eine Quote eingeführt worden für Frauen. Und hat auch einen super Effekt gehabt, also man sieht, dass seit der Einführung dieser Frauenquote in Betriebsräten der Anteil von Frauen in diesen Interessenvertretungsgremien kontinuierlich gestiegen ist. Er liegt jetzt bei insgesamt 30 Prozent, jetzt gewerkschaftsübergreifend. Die Quote ist ja bezogen auf auch den Anteil der Frauen in der Belegschaft. Und deshalb überrascht es nicht, dass ver.di beispielsweise, also von ver.di-Branchen der Frauenanteil in den Betriebsräten bei über 45 Prozent liegt. Also die habe fast die 50-Prozent-Quote geschafft. Bei der IG Metall, die ja in der Branche auch nur um die 23 Prozent Frauen hat, entsprechend auch so die Quote von den Betriebsrät\*innen liegt. Allerdings, und da ist auch heute noch großer Entwicklungsbedarf, wenn man sich die Führungspositionen in Betriebsratsgremien anguckt, und da nehmen sich Betriebsräte der Wirtschaftseite nicht so viel, obwohl, obwohl, wobei nee, das ist, glaub ich, eine falsche Aussage, es ist wesentlich besser, als es in der Wirtschaft ist, solche Zahlen haben wir in Unternehmensgremien nicht. Da liegt nämlich im ver.di-Bereich der Anteil von Frauen in Betriebsratsführungspositionen bei 39,4 Prozent und bei der IG Metall zum Beispiel immerhin bei 14,7. Das ist, glaub ich, wesentlich besser, als es auf der Unternehmensseite ist. Aber es ist eben weniger als der Frauenanteil in den Gremien. Deswegen kann da noch Nachwuchsförderung durchaus auch auf Betriebsratsseite gemacht werden und Frauenförderung betrieben werden.

**Marco Herack:**

Unter den Ausschussmitgliedern, die dieses Betriebsrätegesetz damals verhandelt haben, waren ja erstaunlicherweise 8 Frauen dabei. Was ja ungefähr einer Quote

von aufgerundet 30 Prozent entspricht. Was ich jetzt so instinktiv, ehrlich gesagt, nicht erwartet hätte, dass da so viele Frauen dabei waren.

### **Johanna Wenckebach:**

Das hast nicht nur du nicht erwartet, sondern es ist auch offensichtlich wirklich bisher kaum bekannt, dass da in dem Ausschuss, wo wirklich geschliffen wurde an diesem Entwurf für das Betriebsrätegesetz, Frauen mitgearbeitet haben. Redebeiträge hatten in der Nationalversammlung und wirklich auch Fraueninteressen eingebracht haben, und zwar parteienübergreifend. Das ist etwas, was vermutlich auch nicht so bekannt ist, dass da wirklich aus den unterschiedlichen Fraktionen zusammengearbeitet wurde, zum Beispiel mit dem Ziel, eine Frauenquote hinzubekommen. Was denen auch ein ganz wichtiges Anliegen war, diesen Frauen, die dort waren, und es sind wirklich, also historisch interessierte Juristinnen und Juristen kennen zum Beispiel Helene Weber, eine der Mütter des Grundgesetzes, die daran gearbeitet haben und sie sind eingetreten insbesondere auch für das Thema Kündigungsschutz von Frauen. Das war nämlich auch ein Thema. Also es wurde gestritten bei der Entstehung dieses Gesetzes, wo sollen Mitbestimmungsrechte bestehen, Mitbestimmungseinspruchsmöglichkeiten waren das damals bei Entlassung und bei Einstellungen. Und da machten sich die Frauen in diesem Ausschuss tatsächlich Sorgen, auch mit den Erfahrungen des Krieges und dem, was da passiert ist in der Arbeitswelt. Sie sagten, das hat Else Theodora Lüders gesagt, nicht zu verwechseln mit Elisabeth Lüders, die tatsächlich auch aber in diesem Ausschuss war, die ja sehr bekannt ist. Sie sagt, ich zitiere sie hier einfach mal: „Während des Krieges sind die Frauen in einem vorher nie für möglich gehaltenen Maße in die Erwerbsarbeit der Männer hineingezogen worden. In allen Tönen hat man ihre treue Pflichterfüllung gegen das Vaterland gepriesen, aber wie dankt man ihnen jetzt diese Dienste? Man drängt sie in rücksichtsloser Weise von ihren Arbeitsplätzen, selbst da, wo sie ihrer ganzen Veranlagung und Vorbildung nach, die Arbeit besser zu leisten vermögen als der Mann, dem sie nun Platz machen müssen.“ Das ist ein Zitat, das da auch abgedruckt ist in unserem Working Paper dazu. Und da musste ich schon an Diskussionen denken, die wir jetzt gerade aktuell unter dem Stichwort „Systemrelevant“ hatten. Welche Rolle haben Frauen am Arbeitsmarkt? Und wie ist es mit einem Arbeitsmarkt in der Krise? Wer ist in dieser Situation systemrelevant und wer wird dann aber auch eher wieder bei den häuslichen Pflichten gesehen und eben, wem wird nicht zugebilligt, diesen Anspruch zu haben, auch die eigene wirtschaftliche Existenz zu sichern. Ich glaube, da könnte man, Bettina, korrigiere mich, wenn du das nicht so siehst, durchaus auch Parallelen zu dem ziehen, was sich jetzt gerade am Arbeitsmarkt beobachten lässt unter Corona-Bedingungen.

### **Bettina Kohlrausch:**

Ja, das denke ich, dass man das einerseits, oder was heißt einerseits? Dass man das natürlich im Moment wirklich sieht, dass Frauen schon mit einer stärkeren Selbstverständlichkeit wieder auf die häusliche Sphäre verwiesen werden oder zumindest davon ausgegangen wird, dass sie da irgendwie ihre Hauptverantwortung überneh-

men. Aber ich finde das interessant, dass ja offensichtlich von den Akteuren damals auch so ein bisschen infrage gestellt war, ob die Gewerkschaften immer in der Seite der Frauen stehen, wenn es darum geht, auch den Platz von Frauen im Arbeitsmarkt zu erkämpfen. Oder ist das jetzt überinterpretiert, was ich da gesagt hab, Johanna?

**Johanna Wenckeback:**

Nee, tatsächlich haben sie so argumentiert in Bezug auf die Betriebsräte, dass sie gesagt haben, es ist doch gefährlich, wenn es darum geht, zu überlegen, wer behält einen Arbeitsplatz, wer wird eingestellt, wer kann gekündigt werden. Dass das keine Gremien sein dürfen, in denen nur Männer entscheiden. Weil die Interessen einfach unterschiedlich sind. Das haben sie explizit so formuliert und ich muss sagen, aus Sicht einer Juristin von heute, die sich mit Antidiskriminierungsrecht intensiv befasst mit wirklich ganz modernen Argumenten, im Grunde genommen der Herleitung zum Beispiel von mittelbarer Diskriminierung, wenn diese Frauen argumentieren, ja, da soll jetzt mitbestimmt werden. Hier ist zum Beispiel, lasst mich noch mal nachschauen, das ist jetzt Marie-Elisabeth Lüders, die so argumentiert hat, die sagt, ich nehme ja nicht an, dass nach dem berühmten Muster, wie zum Beispiel bei der Schöffenklausel, ein Deutscher immer nur ein Mann ist und ein Arbeiter zunächst immer auch nur ein Mann sein soll. Aber wenn die Voraussetzung ist, dass man Vertrauensperson sein kann, dass es ein Arbeiter sein muss, der 25 ist und drei Jahre im Betrieb, dann wissen wir, so erklärt Marie-Elisabeth Lüders, in den Diskussionen um das damalige Betriebsverfassungsgesetz, dann wissen wir, dass diese Voraussetzung von hunderttausende Arbeiterinnen nicht erfüllt werden. Und sie damit einfach bei der Vertretung ihrer Interessen herausfallen.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, ich denke da auch an die Debatte, die ja nicht nur, aber auch von Feministinnen um diesen Familienernährerlohn, um das Male Breadwinner Model oder auch, wird ja auch als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet, geführt wurde. Und das ist ja letztlich, Normalarbeitsverhältnis ist das Arbeitsverhältnis, das letztlich dem besten sozialen Schutz, die beste finanzielle Absicherung erhält, also es ist kein sozusagen vertraglich geregeltes Arbeitsverhältnis, aber es ist einfach das, was zugrunde gelegt wird, wenn Löhne verhandelt werden, wenn überlegt wird, welchen sozialstaatlichen Schutz braucht man. Und dieses Normalarbeitsverhältnis oder Male Breadwinner Model beruht eben auch auf der Idee, einer arbeitet Vollzeit. Einer, sag ich bewusst, und eine andere kümmert sich um Familie und der Mann ernährt dann eben die Frau mit. Und auch die soziale Absicherung ist abgeleitet am Ende des Tages vom Ernährerlohn des Mannes. Und als diese Debatte aufkam, auch von Arbeitsrechtlern, war auch die Frage, wie ist das sozusagen historisch entstanden. Und auch in der feministischen Forschung gab es ja auch immer diese starke historische Perspektive und da muss man sagen, dass die Bewertung der Gewerkschaften da jetzt auch nicht immer nur die war, zu sagen, das sind diejenigen, die dann an der Seite der Frauen fürs Erkämpfen von Rechten gestanden haben, sicher

auch. Aber sie werden auch durchaus auch als Akteure wahrgenommen, die einfach zu der Durchsetzung des Male Breadwinner Models mit beigetragen haben, in dem sie eben in den Branchen, in denen überwiegend Männer waren, klar, natürlich auch stärker waren, das verstetigt sich dann und dann auch mehr Verhandlungsmacht hatten, aber natürlich auch bewusst und eher da die männlichen Familienernährerlöhne durchgesetzt haben. Während die Entlohnung von Frauen natürlich, wie wir wissen, oder viel, viel schlechter ist. Auch weil einfach vermeintlich weibliche Tätigkeiten einfach weniger Anerkennung bekommen. Und da ist es sicherlich nicht heute so, aber historisch schon so gewesen, dass es jetzt auch nicht immer von Gewerkschaften an jeder Stelle infrage gestellt worden ist. Und wenn wir jetzt überlegen, welche Veränderungen des Arbeitsmarktes zum Beispiel vor uns stehen, im Zuge von Digitalisierung oder Dekarbonisierung, dann stellt sich natürlich schon die Frage, welche Verhandlungsmacht haben Frauen, um zu verhindern, dass sie letztlich wieder hinten runter fallen. Und da ist dann schon die Frage, wo stehen eigentlich die Gewerkschaften und die Frauen heute oder wo stehen die Gewerkschaften in den Frauen heute? Und ich denke natürlich ganz woanders, als vor 100 Jahren. Aber natürlich sind Frauen nach wie vor auch noch unterrepräsentiert in Gewerkschaften. Und sind Gewerkschaften auch vor allen Dingen in Bereichen, und das ist eben dann das Erbe, in Bereichen stark, in denen es überwiegend Männer gibt.

**Johanna Wenckebach:**

Ich habe das noch mal nachgeschaut für unseren Podcast, von den Mitgliedern der Gewerkschaften im DGB stellen Frauen heute 34 Prozent. Und da ist seit 2005 eine Erhöhung von nur 2 Prozentpunkten. Das heißt, da hat sich jetzt auch in den letzten Jahrzehnten nicht viel getan. Und ich denke schon, dass das korreliert mit Lohnungleichheitsthemen, die wir haben. Das passt ja auch zu den Daten, die ihr jetzt zum Beispiel hattet in der Krise, Kurzarbeitergeld und dessen Aufstockung. Wer hat davon profitiert? Das waren doch euren Zahlen gemäß vor allen Dingen Männer. Weil sie in tarifgebundenen Betrieben arbeiten.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, und weil sie auch einfach, selbst, wenn sie tarifvertraglich beschäftigt sind, bekommen sie seltener eine Aufstockung als Männer, die tarifvertraglich beschäftigt sind. und das liegt natürlich einfach daran, dass sie in Bereichen sind, in denen die Gewerkschaften teilweise, auch wenn die NGG da zum Beispiel einige Erfolge zu verzeichnen hatte, nach wie vor nicht so stark sind. Sodass sich dieses Erbe einfach auch in dem Bereich nach wie vor fortsetzt.

**Johanna Wenckebach:**

Ich habe nachgeschaut, hier in unserer Veröffentlichung, geht's natürlich auch um den Frauenanteil damals, in dieser Weimarer Zeit, und da war in den ADGB-Verbänden gut ein Fünftel Frauen. Und da ist dann aber wieder gesunken nach Kriegsende. Ich denke korrelierend auch mit der damaligen Verdrängung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt, in den sie ja vor allen Dingen aufgrund der Abwesenheit



der Männer im Krieg hineingekommen waren. Und war dann vor der Zerschlagung der Gewerkschaften nur noch bei 14 Prozent. Also ist wirklich rapide wieder gesunken. Jetzt sind wir bei diesen 34 Prozent. Es gibt in den Gewerkschaften Frauenquoten. Ich denke, da tut sich wirklich einiges. Aber es ist natürlich schon ein zentrales Problem, dass gerade in den Bereichen, über die wir jetzt auch als systemrelevant diskutiert haben, die Tarifbindung so gering ist und da deswegen so wenig Gestaltungsmöglichkeit ist. Es wäre natürlich essenziell, wenn man Themen wie Lohnungleichheit beispielsweise angehen will, diese Zahlen auch zu verändern.

**Bettina Kohlrausch:**

Also ich will auch noch mal, um das möglicherweise richtig zu stellen oder klarzustellen, ich will den Gewerkschaften jetzt nicht unterstellen, dass sie die Anliegen von Frauen weniger im Blick haben. Aber die historische Tatsache, dass das mal so war, hat natürlich zu bestimmten Strukturen geführt, die es jetzt schwerer machen, die Anliegen von Frauen zu vertreten. Weil die Gewerkschaften einfach nicht so stark sind in Bereichen, in denen Frauen arbeiten. Und weil Frauen auch nicht so stark vertreten sind in Gewerkschaften. Und das ist einfach dann auch ein langer Weg. Aber ich sehe das absolut wie du, Johann, dass die Gewerkschaften sich da schon auch auf den Weg machen und ja auch gerade jetzt in der Krise auch wirklich immer wieder drauf hingewiesen haben, wie wichtig diese systemrelevante Arbeit ist. Und dass das eben dann mit Klatschen nicht getan ist, sondern dass es dann auch zu einer entsprechenden Entlohnung kommen muss.

**Johanna Wenckebach:**

Und ver.di zum Beispiel hat ja auch jetzt wirklich Erfolge erzielt in ihrer tarifpolitischen Arbeit, gerade in diesen Bereichen. Und da waren echt viel Erzieherinnen und Pflegepersonal, also vor allen Dingen auch viele Frauen hat man da gesehen auf der Straße, es gibt natürlich strukturelle Probleme, die sozusagen jenseits der Frage sind, wie viele Frauen sind in den Gewerkschaften organisiert. Da habe ich ja mit Marco hier schon mal, Thema „Tarifbindung stärken“ in einer anderen Podcast-Folge drüber geredet. Aber ich würde dir Recht geben, Bettina, in dem Punkt, dass schon vor 101 Jahren, in diesem Arbeitsmarkt, wo die Mitbestimmung entstanden ist, es einfach Logiken gab, der Diskriminierung, die bis heute fortwirken. Und die Frauen damals, und das zeigen eben diese historischen Dokumente, auch von den Verhandlungen wirklich an dem Gesetz, darauf haben die damals schon hingewiesen, also sie haben zum Beispiel erwirkt, dass aufgenommen wird, dass neben gewerkschaftlicher Betätigung, politischer und konfessioneller Betätigung ein Geschlecht als Kündigungsgrund gestrichen wird.

Was es vorher ganz selbstverständlich war. Worin ja die Aussage zum Ausdruck kommt, es ist kein Problem, wenn eine Frau einen Arbeitsplatz verliert, weil eigentlich ist es überhaupt nicht ihre Rolle, zu arbeiten. Und das ist ja ein Rollenverständnis, das sich immer noch nicht ganz aufgelöst hat. Wofür in meinen Erinnerungen, was, finde ich, zurecht letzte Woche einen großen Skandal ausgelöst hat, dass

H&M, und ich habe mir jetzt nicht den Frauenanteil unter den Beschäftigten angeguckt, aber das ist sicherlich eine Frauenbranche, H&M will Arbeitsplätze streichen, setzt ein Freiwilligenprogramm auf, und wer soll als erstes gehen? Beschäftigte in Elternzeit. Und wir wissen aus den Daten, dass das ganz überwiegend Frauen sind. Und dann auch noch mit der Aussage, na ja, die können ja samstags nicht arbeiten, die sind ja nicht so flexibel. Eigentlich sind ihnen ihre Kinder ja wichtiger. Und das ist vor 101 Jahr schon bemängelt worden und hat auch meiner Ansicht nach heute immer noch zur Folge, dass da ein Bild vermittelt wird von Frauenarbeit ist weniger wert. Wir sehen da sozusagen die Frauen weniger im Arbeitsmarkt und mehr bei den Verpflichtungen in der Familie. Und daraus erwachsen dann negative wirtschaftliche Konsequenzen.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, ich meine, diese Idee des männlichen Familienernährers oder dieses Leitbild verweist Frauen ja auch vor allen Dingen in die häusliche Sphäre, in die Sphäre der Sorgearbeit oder wie man dann auch sagen kann, reproduktive Sphäre. Und auch wenn Frauen sich inzwischen natürlich den Zugang zum Arbeitsmarkt erkämpft haben, haben sie das ja nicht geschafft bisher, oder was heißt, Männer und Frauen haben es zusammen nicht geschafft, es gibt ja auch Männer, die das wollen, letztlich dieses Leitbild aufzugeben. Es ist immer noch wahnsinnig dominant. Und da kommt ja auch wieder die Idee zum Ausdruck, dass Frauen dann eben vor allen Dingen Kinder kriegen und dann können sie halt nicht mehr arbeiten. Oder genau so wie man ja jetzt auch in der Krise letztlich mit einer ziemlichen Selbstverständlichkeit davon ausgeht, dass Frauen die Betreuung dann halt eben machen, weil das ihr Job ist. Also ich frage mich schon, was eigentlich los wäre in diesem Land, wenn man Industriearbeiter\*innen sagen würde, Leute, ihr müsst jetzt mal 5 Stunden mehr am Tag arbeiten, weil ist Krise. Und das sagt man ja faktisch Eltern, also überwiegend Müttern. Und selbstverständlich wird davon ausgegangen, dass es schon irgendwie geht und interessanterweise machen es die Frauen ja auch. Also weil sie natürlich auch kaum andere Möglichkeiten haben. Also ich habe es ja auch gemacht. Aber ich glaube, wenn man anders organisiert wäre, dann hätte man wahrscheinlich irgendwie schon, Krise hin oder her, mal angefangen, zu streiken. Weil das ist eigentlich nicht vertretbar und man würde es anderen gesellschaftlichen Gruppen, die eine andere Verhandlungsmacht haben, auch nicht zumuten.

**Marco Herack:**

Da habe ich jetzt auch mal eine Frage.

**Bettina Kohlrausch:**

Ja.

**Johanna Wenckebach:**

Hallo Marco.



**Marco Herack:**

Und zwar ist ja eigentlich grundsätzlich durchaus interessant, dass alle Berufe, die schlecht bezahlt sind, oder nicht alle, aber ein Großteil dieser Berufe, wird ja Frauen zugeschrieben, dass sie sich dort um etwas kümmern. Und das Ding dabei scheint mir ja zu sein, dass da ja bei diesem Kümmern, es ist ja immer so eine Komponente dabei, dass, wenn man das hinschmeißt, dann geht es irgendjemand anderem dreckig. Also wenn ich jemanden nicht pflege, der auf mich angewiesen ist, dann geht's dem richtig dreckig. Wenn ich einem Kind nix zu Essen gebe, weil ich jetzt im Streik bin, dann geht's dem Kind nicht gut. Und so ein Stahlarbeiter, um mal den krassen Gegensatz da jetzt zu nehmen, wenn der hinschmeißt, dann wird halt nix produziert. Hat auch eine Konsequenz, aber dann kommt da halt weniger Stahl in der Fabrik raus. Aber es leidet jetzt nicht unmittelbar ein Mensch. Und das Interessante an dieser ökonomischen Komponente ist ja, dass man dann auch tatsächlich explizit sagt, das Menschenleben ist uns weniger wert?

**Bettina Kohlrausch:**

Ja. Letztlich, das ist zumindest auch die feministische Theorie, in der Kapitalismuskritik ist es sozusagen einer der Grundlogiken der Funktionsweisen des Kapitalismus, dass man jemanden einem, meistens dann der Mann, eben den Rücken freihält und entsprechend die ganze Sorgearbeit und so weiter erledigt für diese Person, damit die wirklich hochproduktiv dann in die Fabriken gehen kann. Also das ist das Argument, dass sich dann deshalb mit dem Kapitalismus auch diese starke Trennung von häuslicher Sphäre und Sphäre der Erwerbsarbeit eigentlich ja erst herausgebildet hat. Und so was kann natürlich nur funktionieren, wenn man diese Arbeit der Sorge, der Pflege, der Zuwendung überhaupt nicht als Arbeit definiert. Also damit einher gingen auch Prozesse, diese Arbeit überhaupt nicht sichtbar zu machen oder gar nicht als Arbeit zu definieren, weil man dann auch das natürlich stark biologisiert und sagt, das ist Frauen ja auch biologisch, also ist denen ja ein Bedürfnis, zu pflegen und zu sorgen und so weiter.

Deshalb ist das eben keine Arbeit. Und dieses Unsichtbarmachen dieser Arbeit, daran waren bestimmt auch vermeintlich progressive Akteure mit beteiligt. Also sicher auch, jetzt gar nicht nur Gewerkschaften, sondern auch die ganze Arbeiter- und Arbeiterinnenbewegung. Und Frauen haben sicherlich früh schon dagegen angekämpft. Aber mit mäßigem Erfolg zu Beginn. Und erst jetzt, also die Debatte, dass auch nicht bezahlte Arbeit Arbeit ist, ist ja vergleichsweise jung. Zumindest so einer breiten Öffentlichkeit.

**Marco Herack:**

Ja, also ich wollte grad sagen, also 1970er ist das ja schon aufgetaucht?

**Bettina Kohlrausch:**

Ja, ja. Ja.

### **Johanna Wenckeback:**

Ich finde, die Kehrseite dessen, was Bettina gesagt hat, ist wiederum, und das wird auch ganz deutlich, wenn man sich hier diese historischen Dokumente anschaut, dass einfach es als legitim galt, Frauenarbeit dann einfach auch wieder zu beseitigen, weil sie einfach vom Stellenwert so viel niedriger gehängt ist. Also da hat zum Beispiel in einem der arbeitsrechtlichen Kommentare von einem sehr prominenten Juristen, Otto Kahn-Freund, der durchaus ein progressiver Arbeitsrechtler war, aber er schreibt in seiner Kommentierung zu diesem damaligen Kündigungsschutz, na ja, dem Arbeitgeber wird nicht zugemutet, in erster Linie die Frau gehen zu lassen, denn, und das ist in der herrschenden Sozialanschauung begründet, „wonach der Erwerb des Familienunterhalts in erster Linie Sache des Mannes ist.“ Das ist ein Zitat aus einem Rechtsbuch der damaligen Zeit. Und das bringt es, glaub ich, sehr gut zum Ausdruck. Also dass eben Frauenarbeit weniger schutzbedürftig ist. Also weniger erhaltenswert auch, dass es sozusagen einer geringeren sozialen Rechtfertigung braucht, Frauen zu kündigen. Mit der Begründung, dass sie ja einen Ehemann haben, der für sie das Geld verdient. Und dass so was natürlich korreliert auch mit der Frage, wie das dann finanziell bewertet wird, diese Art von Arbeit, das ist ja ganz logisch.

### **Bettina Kohlrausch:**

Ja, das ist ja genau das, was diesen Familienernährer, dieses Leitbild ausmacht. Dass man einfach die Erwerbstätigkeit der Frau, die es ja immer gegeben hat, akzeptiert. Aber einfach weniger schützt und natürlich dadurch auch zu so einem Puffer macht. Also tatsächlich ist es ja zum Beispiel auch so, dass die Arbeitslosenquoten von Frauen gar nicht so ein guter Indikator dafür sind, sondern eher, wie weit sie im Arbeitsmarkt integriert sind, weil es ganz lang so war, dass die dann einfach undefiniert wurden und sich selber auch undefiniert haben als Hausfrau und sich gar nicht arbeitslos gemeldet haben, da gar nicht mehr auftauchten in der Arbeitslosenstatistik. Dass man da irgendwie ... also weibliche Erwerbstätigkeit ist einfach a) weniger geschützt nach wie vor, aber auch, glaub ich, nach wie vor nicht so selbstverständlich und so präsent in der Wahrnehmung von, ja, wahrscheinlich auch von Menschen, die eben darüber nachdenken irgendwie, wir müssen Arbeit gut absichern oder überregulieren, weil man einfach nicht unterschätzen darf, wie tief sich solche Leitbilder einschreiben in Strukturen und wie lang das dauert, bis sie weg sind, auch wenn alle Beteiligten oder viele der Beteiligten sich das wünschen. Das dauert einfach. Und das finde ich auch schon im Hinblick darauf, dass wir jetzt wieder vor einer massigen Transformation des Arbeitsmarktes stehen, bedenklich. Weil ich hab mir mal mit einer Kollegin angeguckt, ist da eigentlich zum Beispiel in der Digitalisierung jetzt auch Potenzial für eine Neuverteilung der Geschlechter? Und dann haben wir gesagt, was brauchen Frauen eigentlich, damit es so kommt? Also von alleine wird es nicht so kommen. Und da war eine der Sachen, die wir ganz klar als zentrale Voraussetzung definiert habe, war Bargaining Power, also Verhandlungsmacht. Damit entscheidet sich das. Weil nicht jede Stelle, die substituiert werden kann, wird auch substituiert, also automatisiert oder durch Automatisierung ab-

geschafft werden könnte, wird auch abgeschafft. Sondern ob das passiert oder nicht ist natürlich auch eine Frage von Verhandlung, von Kämpfen unter Umständen, von Auseinandersetzungen und dann ist natürlich die zentrale Frage, wer hat eigentlich wie viel Macht in dieser Auseinandersetzung. Und dann ist es natürlich schon wichtig, dass Frauen eben auch Verhandlungsmacht haben. Und ganz grundsätzlich würde ich auch sagen, das gilt nicht nur für die Frage von Geschlecht, es gilt für alle Fragen, auch von Fragen von Migrationshintergrund oder andere Perspektiven. Es ist für Strukturen immer wichtig, dass die Leute, die diese Erfahrung gemacht haben, auch mit drauf gucken, wenn es darum geht, zu sagen, wie wollen wir Prozesse jetzt gestalten und verändern. Denn das ist ja nicht immer unbedingt immer Bosheit, aber es ist natürlich so, dass man vor dem Hintergrund eigener Erfahrung bestimmte Prozesse noch mal anders bewertet. Und deshalb ist ja diese Idee von Diversität so prominent im Moment. Weil es einfach wichtig ist. Weil es Institutionen eben auch stärker macht.

**Marco Herack:**

Und ist es da auch nicht extrem wichtig, dass Frauen dann auch gleich bezahlt werden wie Männer im gleichen Job? Weil da dann auch die Fortsetzung in die Familien hinein, das dem Mann dann auch wesentlich schwerer macht zu sagen, ja, wenn du deinen Job verlierst ist ja nicht so schlimm, als wenn ich meinen Job verliere?

**Johanna Wenckebach:**

Klar.

**Marco Herack:**

Also diese ökonomische Entscheidung, die man dann halt trifft, damit es allen besser geht, dass man die entzerrt.

**Bettina Kohlrausch:**

Genau.

**Marco Herack:**

Und dass das eigentlich eine ganz wichtige Komponente ist, um die Frau da auch zu ermächtigen.

**Johanna Wenckebach:**

Natürlich wird in den Familien so verhandelt und da wird immer aufs Geld geguckt. Ich find aber auch jenseits der gleichen Bezahlung einen Aspekt ganz wichtig, weil Bettina jetzt zurecht, diese Transformationsprozesse angesprochen hat. Und da wird zum Beispiel nicht nur die Frage der Bezahlung zu so einer wichtigen Verteilungsfrage, sondern eben auch die Frage, wer wird für welchen zukünftigen Beruf fit gemacht. Und das ist auch eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit. Und da mache ich mir große Sorgen. Und es ist jetzt gerade Gleichstellungsbericht erschienen, der sich mit diesem Thema befasst, wir haben ein Digital Gender Gap, da gibt's ganz

viele Stereotype, was sind die Fähigkeiten, umzugehen. Man sieht jetzt schon, dass beispielsweise Frauen schlechter mit IT-Technik ausgestattet werden, sich dementsprechend dann auch schlechter für diese zukunftssträchtigen IT-Berufe qualifizieren, darstellen, repräsentieren können. Und was wir ja auch sehr kritisch diskutieren, ist vor dem Hintergrund all dessen, was wir gesagt haben, das ist ja einer der Punkte, die ich durchaus auch für so ein bisschen gefährlich halte bei dieser Homeoffice-Debatte, wenn alle im Homeoffice verschwinden und da unsichtbar werden, weil sie nicht mehr sich sozusagen präsentieren können, sich einbringen können, auch in Flurgesprächen, im Betrieb und so weiter, sehe ich da auch wieder das Risiko, dass diese Repräsentation und damit das, was Bettina gesagt hat, Bargaining Power negativ beeinflusst wird, weil Frauen nicht wahrgenommen werden. Und ich denke, wir können da sehr gut immer noch zurück drauf greifen auf die Forderung der Pionierinnen da von vor 101 Jahren und sagen, Quoten, Quoten, Quoten. Wenn man Repräsentanz sicherstellen will, und zwar auf allen Ebenen, in Betriebsräten hat sich da durch die Frauenquote wirklich eine sehr, sehr gute Entwicklung abgezeichnet. Da kommen immer mehr Frauen in Verantwortung. Und das sind jetzt natürlich die Kolleginnen, die in diesen Transformationsprozessen dann auch mitgestalten können. Denn das ist ja das Tolle an der betrieblichen Mitbestimmung, dass diese Machtverhältnisse, die Bettina angesprochen hat, durch Mitbestimmung erst mal strukturiert werden und auch anlässlich der Kritik, die wir irgendwie an der Entwicklung von Frauen in Betriebsratsgremien zum Beispiel jetzt hier angesprochen haben, muss man ja sagen, ganz schlimm sieht es natürlich in den Betrieben aus, wo es gar keinen Betriebsrat gibt. Wo es gar keine Interessenvertretung gibt. Aber dass die sozusagen, dass es Quoten gibt, dass es in den Betriebsräten, in den Parteien und Führungspositionengesetz, das ist ja ganz neu, eben auch auf der Unternehmensseite, denn auch da brauchen wir Entscheiderinnen, in der Hoffnung, dass das passiert, was Bettina angesprochen hat, nämlich, dass sich da auch eine Kultur verändert und dass sich Rollenbilder verändern. Dafür braucht man ja Vorbilder. Auf der Arbeitnehmer\*innenseite, aber auch auf der Unternehmensseite.

### **Bettina Kohlrausch:**

Ja. Genau das mit der Qualifikation haben wir übrigens als einen weiteren zentralen Punkt identifiziert, damit Frauen in der Digitalisierung nicht untergehen. Aber unabhängig davon, stimme ich dir da 100 Prozent zu. Ich glaube, dass a) die Möglichkeit, diese Veränderungsprozesse über Mitbestimmung zu demokratisieren, wahnsinnig wichtig sind und dann eben bei dem Thema, bei dem wir heute sind, das wichtig ist, mitzudenken, dass dann darüber aber auch alle, Frauen und Männer, aber auch wirklich ein breites Abbild der Bevölkerung, mitbeteiligt werden muss.

### **Marco Herack:**

Und mit diesem wirklich punktgenauen Schlusswort von Bettina, vielen Dank dafür, möchte ich euch danken, dass ihr euch die Zeit genommen habt und dass wir hier diese traute Runde zusammenfinden konnten. War vielleicht mal ein bisschen anders, als unsere Hörerinnen und Hörer das hier gewöhnt sind. Aber ihr könnt uns da

ja mal ein Feedback geben. Aber bevor ich euch sage, wie ihr das könnt, Bettina und Johanna, vielen Dank.

**Johanna Wenckebach:**

Danke dir. Und dir. Euch beiden.

**Bettina Kohlrausch:**

Danke auch. Genau, vielen Dank. War sehr nett. Eine traute Frauen-, na ja, mit einem Mann, -runde an Weiberfastnacht. Aber digital, also kann dir niemand die Kravatte abschneiden, Marco.

**Marco Herack:**

Und ich arbeite ja noch an mir. Ja, und wenn ihr uns noch etwas zu der Thematik schreiben wollt oder uns da eine Rückmeldung geben wollt, dann könnt ihr das gerne tun, in dem ihr uns einmal auf Twitter anschreibt, das wäre [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de). Dann haben wir noch eine E-Mail-Adresse: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de) und Bettina findet ihr auf Twitter als [@bettikohlrausch](https://twitter.com/bettikohlrausch) und Johanna findet ihr als [@jo\\_wenckebach](https://twitter.com/jo_wenckebach). Und in den Shownotes haben wir das auch verlinkt, damit ihr euch das nicht alles merken müsst, was ich jetzt gesagt habe. Ja, dann vielen Dank fürs Zuhören, euch eine schöne Zeit und bis bald.