

ARBEITSPAPIER 1990 - 1

**ERKLÄRUNGSANSÄTZE ZUR GESCHLECHTS-
SPEZIFISCHEN STRUKTURIERUNG DES
ARBEITSMARKTES**

AUTORINNENGEMEINSCHAFT

Editorial

Der Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) will zu einer integrativen und interdisziplinären Arbeitsmarktforschung beitragen, die den Nachteilen der weit fortgeschrittenen wissenschaftlichen Arbeitsteilung in unterschiedliche Fachdisziplinen und Einzeltheorien gegensteuert. Wesentliche Anstöße für diese Programmatik sehen wir in den seit einiger Zeit zunehmenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen in westlichen Industriegesellschaften sowie in der These, daß der Steuerungsmechanismus Preis für Arbeitsmarktprozesse an Bedeutung verliert. Vor diesem Hintergrund ist die orthodoxe Theorie des Arbeitsmarktes nur begrenzt tauglich. Der Bedeutungsverlust des Steuerungsmechanismus Preis sowie die ökonomische, soziale, politische und rechtliche Entwicklung des Beschäftigungssystems werfen für die Arbeitsmarktforschung verschiedene wichtige Fragestellungen auf: Welches sind die wesentlichen Bestimmungsgründe der Entwicklung von Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt, welche Steuerungsmechanismen übernehmen auf welchen Arbeitsmärkten die notwendigen Koordinationsaufgaben und wie lassen sich Bestimmungsgründe und Steuerungsmechanismen so beeinflussen, daß die sozialen und ökonomischen Arbeitsmarktergebnisse für eine möglichst große Zahl von Menschen akzeptabel sind?

Der Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) ist ein Zusammenschluß von Arbeitsmarktforschern verschiedener Fachdisziplinen, der seit 1978 von der DFG unterstützt wird und forschungsgenerierende und -koordinierende Funktionen wahrnimmt.

Die Verantwortung für den Inhalt der Arbeitspapiere liegt beim jeweiligen Autor.

Mitglieder des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF):

BERLIN: Hans Peter Blossfeld, Michael Bolle, Christoph Büchtemann, Knuth Dohse, Rüdiger Dragendorf, Helga Foster, Michael Fritsch, Jürgen Gabriel, Sabine Gensior, Beate Kraus, Lothar Lappe, Friederike Maier, Bernd Reissert, Ronald Schettkat, Günther Schmid, Frank Stille; BONN: Peter Joachim; BREMEN: Rainer Dombois, Birgit Geißler, Heiner Heseler, Karl Hinrichs, Helga Krüger, Claus Offe, Martin Osterland, Birgit Pfau-Effinger, Hans-Günther Ritz, Susanne Schunter-Kleemann; DARMSTADT: Ekkehart Schlicht, Rudi Schmiede; DORTMUND: Axel Deeke, Gudrun Richter-Witzgall; DÜSSELDORF: Wilhelm Adamy, Gerhard Bosch, Andrea Hellmich, Gudrun Linne, Hartmut Seifert; FRANKFURT: Eva Brumlop, Alfons Schmid, Edwin Schudlich; GENÈVE: Werner Sengenberger; GÖTTINGEN: Frank Gerlach, Karin Gottschall, Stephan Voswinkel; HAMBURG: Ulrich Mückenberger, Bernd Georg Spies, Eberhard Seifert; HANNOVER: Eberhard Dorndorf, Knut Gerlach, Olaf Hübler, Christiane Schiersmann; KASSEL: Volker Teichert; KÖLN: Carola Möller; KONSTANZ: Berndt Keller; MAASTRICHT: Arndt Sorge; MANNHEIM: Andreas Diekmann; MARBURG: Hanns-Georg Brose; MÜNCHEN: Hermann Biehler, Joachim Fischer, Christoph Köhler, Margarete Landenberger, Burkart Lutz, Hans Gerhard Mendius, Peter Preisendörfer, Rainer Schultz-Wild, Klaus Semlinger, Stefanie Weimer; NÜRNBERG: Lutz Bellmann, Christian Brinkmann, Friedrich Buttler, Jürgen Kühl; OLDENBURG: Alexander Krafft, Gerd Vonderach; OSNABRÜCK: Gabriele Winter; PADERBORN: Wolfgang Brandes, Reinhard Doleschal, Peter Liepmann, Bernd Mettelsiefen, Wilhelm Peters, Bernd Rahmann; SCHWEINFURT: Hanns Pfriem; TRIER: Uschi Backes-Gellner, Dieter Sadowski; TÜBINGEN: Christoph Deutschmann; WIEN: Ernst Fehr.

Wissenschaftlicher Sekretär: Wilhelm Peters

Universität-GH Paderborn

Warburger Str. 100

4790 Paderborn

Telefon: 05251/602122

(Bestellungen von Arbeitspapieren bitte an diese Adresse richten)

Inhaltsverzeichnis

<i>Birgit Pfau-Effinger</i> Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung	3
<i>Ilona Ostner</i> Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens	22
<i>Karin Gottschall</i> Vom 'weiblichen Arbeitsvermögen' zur 'doppelten Vergesellschaftung' - Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas -	40
<i>Friederike Maier</i> Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang -	54
<i>Carola Möller</i> Ungeschützte Arbeit im Dienstleistungssektor - Theoretische Verortung und empirische Ergebnisse -	91

Vorbemerkung

In diesem Arbeitspapier sind Beiträge eines vom SAMF-Ausschuß 'Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit' im Herbst 1989 in Bremen veranstalteten Workshops versammelt. Thema des Workshops waren theoretische Ansätze, die beanspruchen, die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes zu erklären. Diese Veranstaltung sollte dazu beitragen, die bisher eher an den Ergebnissen der 'traditionellen' Arbeitsmarktforschung orientierte Diskussion im SAMF für die Erkenntnisse der Frauenforschung zu Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnisse zu öffnen und die jeweiligen Forschungsergebnisse auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in ihren theoretischen und empirischen Implikationen zu überprüfen.

Im Zentrum des Workshops standen diejenigen theoretischen Ansätze, die in der bisherigen wissenschaftlichen Diskussion zur Geschlechtsspezifik auf dem Arbeitsmarkt eine herausragende Rolle gespielt haben; dies ist in der Arbeitsmarktforschung der sog. Arbeitsmarktsegmentationsansatz (Sengenberger, Lappe), in der Frauenforschung das Konzept vom sog. "weiblichen Arbeitsvermögen" (Ostner/Beck-Gernsheim).

Im folgenden diskutiert *Birgit Pfau-Effinger* zunächst Grenzen segmentations-theoretischer Ansätze. Es folgt der Beitrag von *Iлона Ostner*, sie stellt das Konzept des 'weiblichen Arbeitsvermögens' vor und reflektiert 'im Blick zurück' die Leistungsfähigkeit des Ansatzes. *Karin Gottschall* beschäftigt sich mit der Rezeption und Kritik dieses für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas. *Friederike Maier* thematisiert schließlich geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation als einen gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang.

Weiterhin ist in dieses Arbeitspapier ein Beitrag von *Carola Möller* zu ungeschützter Arbeit im Dienstleistungssektor aufgenommen. Er ergänzt die auf der SAMF-Plenartagung im Juli 1989 in Osnabrück geführte Diskussion zu Veränderungen der Arbeitsmarktlage von Frauen (vgl. SAMF-Arbeitspapier 1989-16).

Birgit Pfau-Effinger

Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung

Gliederung

1. Einleitung
2. Der Beitrag des Segmentationskonzepts zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen
 - 2.1 Zur Verortung der Frauenarbeitsplätze im sekundären Segment
 - 2.2 Zur Annahme eines abgegrenzten frauenspezifischen Teilarbeitsmarkts im sekundären Segment
 - 2.3 Zur Begründung der höheren Frauenerwerbslosigkeit
 - 2.4 Fazit: Die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes - Segregation statt Segmentation
3. Überlegungen zu einem arbeitsmarktübergreifenden Erklärungskonzept
 - 3.1 Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Lebens- und Erwerbsmodellen
 - 3.2 Weibliche Erwerbsbiographien und beruflicher Aufstieg
 - 3.3 Gesellschaftliche Zuschreibungen und die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktspaltung
4. Zusammenfassung und Fazit

1. Einleitung

Als es in den siebziger Jahren angesichts der steigenden Massenarbeitslosigkeit darum ging, die ungleiche Verteilung von Risiken und Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erklären, fanden die Frauen kaum Erwähnung. Neben Behinderten, Alten, Jugendlichen, Ausländern wurden sie schlicht den "Problemgruppen des Arbeitsmarkts" zugeschlagen, die in "Jedermanns"-Tätigkeiten und in untergeordneter Stellung tätig sind und in der Krise als erste entlassen werden (vgl. z.B. Sengenberger 1978, Offe u.a. 1977).

Erst dadurch, daß vermehrt auch Frauen als Wissenschaftlerinnen in der Arbeitsmarktforschung tätig wurden und nicht zuletzt auch durch den Einfluß der sich entwickelnden Frauenbewegung wurde die Sonderstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend zum eigenständigen Forschungsfeld wie auch zum Gegenstand theoretischer Erklärungskonzepte.

Es lag nahe, für die Erklärung auch theoretische Konzepte wie den Segmentationsansatz des ISF heranzuziehen, in dem allgemeine Annahmen über die Funktionsweise des Arbeitsmarktes und die Gründe für die Benachteiligung bestimmter Gruppen von Arbeitskräften formuliert sind. Den Versuch, die Frage der Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf der Grundlage dieses Ansatzes zu beantworten, unternahm *Lappe* zu Beginn der achtziger Jahre. Allerdings beschränkte sich sein Erklärungskonzept, ebenso wie generell die Forschung über den Frauenarbeitsmarkt, im wesentlichen auf den Bereich der Industriearbeit, wo schon damals nur eine Minderheit unter den Frauen tätig war. Damit wurden wesentliche Beschäftigungsbereiche von Frauen aus der Analyse ausgegrenzt. Dies war einer der zentralen Gründe, weshalb damals von uns bezweifelt wurde, daß der Ansatz seinem Anspruch gerecht wird, die Stellung von Frauen generell auf dem Arbeitsmarkt zu erklären (vgl. Friedmann/Pfau 1985).

Inzwischen ist, auf der Grundlage zahlreicher neuerer Untersuchungen, ein viel differenzierteres und komplexeres Bild von den geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen entstanden. Auch in bezug auf die theoretische Erklärung ist die Diskussion inzwischen weiter. Vor allem ist inzwischen deutlich geworden, daß eine Perspektive, die sich ausschließlich auf die Wirkungsweise von Arbeitsmarktstrukturen richtet, wichtige Erklärungsmomente für die Benachteiligung von Frauen unberücksichtigt läßt. Bei der

Suche nach einer Erklärung kommt man demnach nicht umhin, auf die geschlechtsspezifische Strukturierung der Gesamtgesellschaft Bezug zu nehmen. Denn diese gibt den Rahmen dafür ab, wie Frauen und Männer sich auf dem Arbeitsmarkt verhalten und welche gesellschaftlichen Erwartungen an ihr Verhalten gerichtet werden.

Auf diesem Hintergrund will ich die Frage noch einmal neu stellen: Welchen Beitrag leistet das Segmentationskonzept zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes und wo liegen die Grenzen? Und was ändert sich an der Erklärung, wenn die gesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen einbezogen wird?

2. Der Beitrag des Segmentationskonzepts zur Erklärung der Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die Grundlage für das Konzept von *Lappe*, mit dem die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation erklärt werden sollte, bildete der vom Institut für Sozialforschung in München in den siebziger Jahren entwickelte Segmentationsansatz (vgl. Lutz/Sengenberger 1974). Diesem liegt die Annahme zugrunde, daß der Arbeitsmarkt in drei Teilarbeitsmärkte bzw. Segmente unterteilt ist: Das Interesse der Betriebe an der Bindung von Arbeitskräften mit betriebspezifischen Qualifikationen führt zur Konstituierung *betriebsinterner* Arbeitsmärkte, die gegenüber dem überbetrieblichen Arbeitsmarkt weitgehend abgeschottet sind. Die Arbeitsplätze in diesem Teilarbeitsmarkt (im "primären" Segment) sind vergleichsweise stabil, gut bezahlt und in betriebliche Aufstiegsleitern eingebunden. Im Unterschied dazu ist die Beschäftigung in den *unspezifischen* betrieblichen Teilmärkten (im "sekundären" Segment) durch "Jedermanns"-Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet, die von gering qualifizierten Arbeitskräften mit geringer Betriebsbindung eingenommen werden, welche den Betrieben in der Krise als Beschäftigungspuffer dienen. Quer dazu liegen die *berufsfachlichen* Arbeitsmärkte, zu denen nur Arbeitskräfte mit berufsqualifizierenden Abschlüssen Zutritt haben. Die Arbeitsplätze sind hier vergleichsweise attraktiv, die Betriebsbindung der Fachkräfte ist dabei aufgrund der Marktgängigkeit ihrer Qualifikationen eher gering (vgl. Sengenberger 1978).

In diesem Modell des "dreigeteilten Arbeitsmarktes" ordnete *Lappe* (1981) die Frauen dem sekundären Segment zu. Demnach wird den Frauen der Zugang zum primären Arbeitsmarkt durch restriktive Allokationsregeln verwehrt. Bei der Rekrutierung dient den Betrieben das Geschlecht als Indikator für ein faktisches oder zugeschriebenes Arbeitsmarktverhalten: Frauen sind demnach leicht und billig beschaffbare Arbeitskräfte. Ihr Einsatz erfordert keine Qualifikationsaufwendungen. Schließlich sind sie eine Gruppe ohne starke Interessenvertretung und Durchsetzungskraft.

Aber auch innerhalb des sekundären Teilarbeitsmarktes gibt es laut *Lappe* eine geschlechtsspezifische Spaltung, die zur Herausbildung eines abgegrenzten frauenspezifischen Arbeitsmarktes führt; dieser ist definiert durch

- fehlende Aufstiegsmöglichkeiten: die Eintrittsarbeitsplätze sind berufliche Sackgassen;
- die für Frauen diskriminierenden Gratifikationsregelungen im sekundären Arbeitsmarkt: die Ecklohngruppe bildet die Grenze des Lohnaufstiegs;
- die Unmöglichkeit, sich auf diesen Arbeitsplätzen weiterzuqualifizieren;
- die hohe Belastung am Arbeitsplatz in solchen Dimensionen, die in der Entlohnung unterbewertet werden.

Da die Frauen auf solch schlechte Arbeitsplätze verbannt sind, können sie als Manövriermasse auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden.

Dies ist eine einleuchtende Beschreibung der Frauenarbeit, soweit es sich um die Situation von Industriearbeiterinnen handelt. Schon zu Beginn der achtziger Jahre gehörten dieser Gruppe jedoch nur noch eine Minderheit von 18 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen an, die inzwischen noch weiter bis auf 15 % geschrumpft ist.¹ Die Beschreibung wird der Situation der Mehrheit von Frauen nicht gerecht, die als Angestellte (67 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen) und in qualifizierten Tätigkeiten arbeiten. Die Grenzen der Erklärungskraft des Ansatzes, die sich unter anderem aus der engen Bezugsgruppe ergeben, sollen im folgenden anhand der drei zentralen Grundannahmen des Ansatzes dargelegt werden:

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 1.4.2., laufende Jahrgänge und eigene Berechnungen.

- anhand der Verortung der Frauenarbeitsplätze im sekundären Segment;
- anhand der Annahme eines abgegrenzten frauenspezifischen Segments innerhalb des sekundären Teilarbeitsmarktes;
- anhand der Annahme einer höheren Konjunkturreaktivität der Frauenarbeitsplätze.

2.1 Zur Verortung der Frauenarbeitsplätze im sekundären Segment

Neuere Arbeitsmarktuntersuchungen belegen die These von *Lappe*, daß die im gewerblichen Bereich beschäftigten Frauen tatsächlich auf Arbeitsplätzen mit Merkmalen des sekundären Segments konzentriert sind (vgl. z.B. Köhler/Grüner 1989; Braszeit u.a. 1989). Für die Mehrheit der Frauen, die als Angestellte arbeiten, gilt das jedoch nicht. Denn die Angestellten-tätigkeiten setzen auch in den Beschäftigungsbereichen von Frauen überwiegend berufsfachliche Qualifikationen voraus. Die Arbeitsplätze sind ganz überwiegend nach dem Muster betriebsinterner oder berufsfachlicher Teilarbeitsmärkte organisiert, wobei die Unterschiede oft nicht trennscharf sind (vgl. z.B. Pfau-Effinger 1990).

2.2 Zur Annahme eines abgegrenzten frauenspezifischen Teilarbeitsmarktes im sekundären Segment

Eine Stärke des Ansatzes von *Lappe* liegt ohne Zweifel darin, daß er berücksichtigt, daß Frauen in weiten Teilbereichen des Beschäftigungssystems nicht in denselben Tätigkeitsfeldern zu finden sind wie Männer. Die verbreitete Annahme, Männer und Frauen stünden in Konkurrenz um dieselben Arbeitsplätze, die sich etwa in der Forderung "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" ausdrückt, trifft für weite Bereiche des Beschäftigungssystems nicht zu. Besonders im gewerblichen Bereich der Industrie gibt es eine strikte Spaltung zwischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen und kaum Überschneidungen in den ausgeübten Tätigkeiten (vgl. z.B. Köhler/Grüner 1989; Pfau-Effinger 1990).

Allerdings erschöpft sich die Beschreibung der Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen von Männern und Frauen in dem Ansatz darin, daß Frauen in jeder Hinsicht die schlechteren Arbeitsplätze einnehmen - in bezug auf die Entlohnung, Aufstiegschancen, Beschäftigungsstabilität usw. Wieso sich

dataus ein eigener, vom Männer-Arbeitsmarkt abgeschotteter Teilarbeitsmarkt konstituiert, bleibt unklar. Denn eigentlich wäre ja zu erwarten, daß Frauen sich solche unattraktiven Arbeitsplatzbereiche mit anderen unterprivilegierten Gruppen, wie etwa männlichen Ausländern, teilen.

Auch sind die Arbeitsplätze von Frauen und Männern durchaus nicht in allen Arbeitsmarktbereichen so stark voneinander abgeschottet, daß man von einem eigenen "Frausegment" sprechen könnte: so sind z.B. bei den kaufmännischen Angestellten in der Verwaltung durchaus Überschneidungen in den Tätigkeiten von Frauen und Männern üblich (vgl. z.B. Gottschall u.a. 1989).

Mit einer "Segmentierung innerhalb des sekundären Segments" (Lappe) ist also die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht hinreichend beschrieben. Offenbar gibt es eine geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes, die sich durch alle Segmente hindurchzieht, die sich nicht mit den Trennungslinien zwischen Segmenten deckt und die auch nicht überall gleich stark ausgeprägt ist.

2.3 Zur Begründung der höheren Frauenarbeitslosigkeit²

Die Frauenarbeitslosigkeit ist ja, seit es Massenarbeitslosigkeit gibt, fast durchgängig höher ausgefallen als die der Männer, zumal ja nur ein Teil der arbeitslosen Frauen überhaupt registriert ist. Allein die Zahl der registrierten Arbeitslosen unter den Frauen hat sich seit 1980 mehr als verdoppelt, ebenso wie die Zahl derjenigen Frauen, die der stillen Reserve zuzurechnen sind (vgl. Brinkmann 1989).

Im Segmentationskonzept wird diese Tatsache damit erklärt, daß die Frauen dem externen Teilarbeitsmarkt angehören, wo die Arbeitsplätze besonders konjunkturabhängig seien. Diese Erklärung kann jedoch schon deshalb nicht besonders befriedigen, weil Frauen ja doch offensichtlich in allen drei Teilarbeitsmärkten zu finden sind. Empirisch zeigt sich zudem, daß die höhere Frauenarbeitslosigkeit nicht durch weniger stabile Arbeitsplätze zustande gekommen ist. Im Gegenteil: die Arbeitsplatzentwicklung ist bei den Frauen weitaus günstiger verlaufen. Seit 1980 ist die Zahl der beschäftigten Männer um 1,5 % geschrumpft, die der beschäftigten

² Zur ausführlichen Begründung vgl. auch Friedmann/Pfau 1985.

Frauen dagegen um 6,4 % gestiegen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).³ Diese Differenz ist nicht etwa auf die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeit-Arbeitsplätze zurückzuführen, sondern das Arbeitsvolumen insgesamt ist im Bereich der Frauenbeschäftigung ausgeweitet worden. Der wichtigste Grund lag vielmehr im Strukturwandel zu den Dienstleistungen, der vor allem im Bereich der Frauenbeschäftigung mehr Arbeitsplätze geschaffen hat. Aber auch innerhalb des tertiären Sektors hat sich der Anteil der beschäftigten Frauen erhöht, vor allem infolge ihres verstärkten Einbezugs in die mittleren Qualifikationsebenen (vgl. auch Gottschall 1986). Was die Zahl der Arbeitsplätze betrifft, waren die Frauen also die Gewinnerinnen des Strukturwandels.

Der hohe Anstieg der Arbeitslosigkeit von Frauen in den achtziger Jahren war weniger durch Entlassungen bzw. Arbeitsplatz-Abbau bedingt, sondern im wesentlichen ein Resultat der zunehmenden Erwerbsorientierung der Frauen, welche die Nachfrage von Frauen nach Arbeitsplätzen erheblich erhöht hat (vgl. auch Friedmann/Pfau 1985). Die Zahl der angebotenen Frauenarbeitsplätze ist nicht annähernd so stark gestiegen, wie es notwendig gewesen wäre, um diesen zusätzlichen Bedarf an Arbeitsplätzen abzudecken.

2.4 Fazit: Die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarkts: Segregation statt Segmentation

Eine Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstrukturen muß also berücksichtigen, daß die Frauenarbeit sich nicht an den "schlechtesten" Arbeitsplätzen in der Industrie konzentriert, sondern in vielen verschiedenen Beschäftigungsbereichen zu finden ist und ihren Schwerpunkt bei den Angestelltenleistungen hat. Dementsprechend läßt sie sich nicht pauschal dem sekundären Segment zurechnen, sondern gehört allen drei Teilarbeitsmärkten an. Die Trennungslinie zwischen Frauen- und Männerarbeitsplätzen verläuft offensichtlich quer zu den Segmentationslinien, welche die Teilarbeitsmärkte voneinander abgrenzen. Sie ist offenbar vielfältig gebrochen und in den verschiedenen Berufs- und Tätigkeitsbereichen und Statusgruppen unterschiedlich ausgeprägt und verfestigt.

³ Bei den Frauen ist die Zahl der Beschäftigten im Zeitraum von 1980 bis 1988 von 20.954 Tsd. auf 21.265 Tsd. gestiegen, bei den Männern ist sie in demselben Zeitraum von 12.865 Tsd. auf 12.652 Tsd. zurückgegangen, vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 1.4.2., laufende Jahrgänge.

So ist etwa die Spaltung im Arbeitsbereich schon über die Ausbildung institutionell festgelegt: Die meisten gewerblichen Berufe sind, wie man weiß, reine Männerberufe, so daß den Arbeiterinnen im wesentlichen nur die einfachen Anlern Tätigkeiten offenstehen. Dagegen setzt sich die Spaltung beispielsweise in den Verwaltungen, wo Frauen und Männer zunehmend auf der Basis derselben Ausbildungsberufe arbeiten, eher informell als eine unterschiedliche Verteilung auf die Hierarchieebenen durch. Hier gibt es auch immer mehr Bereiche, wo Frauen und Männer in unmittelbare Konkurrenz um die Aufstiegspositionen treten.

Auch unterscheiden sich je nach Teilbereich und Teilarbeitsmarkt die Mechanismen, die zur ungleichen Verortung von Frauen und Männern im Beschäftigungssystem führen.

Die Spaltung des Arbeitsmarkts hat nach wie vor erhebliche Folgen für die Beschäftigungssituation von Frauen. Auch wenn die Frauen sich im Niveau der beruflichen Qualifikationen zunehmend den Männern annähern und sich vermehrt qualifizierte Tätigkeitsbereiche und höhere berufliche Positionen erobert haben, so kann man doch nicht darüber hinwegsehen, daß Männer und Frauen immer nur ganz ungleich auf die verschiedenen Hierarchieebenen verteilt sind. Auch haben Frauen und Männer immer noch ganz unterschiedliche Schwerpunkte in den ausgeübten Berufen und Tätigkeitsfeldern.

Das bedeutet jedoch nicht, daß die Frauenarbeitsplätze, insgesamt gesehen, weniger stabil und stärker konjunkturabhängig sind als die Arbeitsplätze der Männer. Im Gegenteil: Die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes hat die Frauen in der Arbeitsmarktkrise sogar davor geschützt, aus dem Beschäftigungssystem verdrängt zu werden. Die Arbeitsmarktspaltung hat jedoch auch eine negative Kehrseite, indem sie verhindert, daß die Frauen sich einen Anteil an den Arbeitsplätzen sichern, der der steigenden Nachfrage von Frauen nach Arbeitsstellen entspricht.

3. Überlegungen zu einem arbeitsmarktübergreifenden Erklärungskonzept

Nachdem ich mich bisher mit Fragen der Beschreibung und Analyse der geschlechtsspezifischen Wirkungsweise von Arbeitsmarktstrukturen befaßt habe, komme ich nun zur Frage nach den Ursachen. Wie läßt es sich erklären, daß sich die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer noch so sehr von der der Männer unterscheidet?

Als Erklärung dafür, warum es gerade Frauen sind, die aus einem Teil der privilegierten Arbeitsbereiche ausgeschlossen bleiben, werden in dem segmentationstheoretisch ausgerichteten Ansatz von *Lappe* Defizite angeführt, die Frauen aus Sicht der Betriebe aufweisen und die die Betriebe ihnen praktisch schon qua Geschlecht zusprechen. Dazu gehören

- geringe Qualifikationen,
- eine hohe Fluktuation,
- eine schwache Interessenvertretung.

Nun sind dies aber Eigenschaften, die auch anderen Personengruppen zugeschrieben werden. Zudem haben ja die Frauen inzwischen, was das Niveau ihrer beruflichen Qualifizierung angeht, in vielen Bereichen inzwischen mit den Männern gleichgezogen. Wieso sich gerade das Kriterium "Geschlecht" von anderen deskriptiven Merkmalen wie Alter oder Nationalität so stark unterscheidet, daß es eine solch strukturierende Kraft für den Arbeitsmarkt gewinnen kann, läßt sich nicht erklären.

Offenbar kann ein Erklärungsansatz, der auf der Ebene des Arbeitsmarktes stehenbleibt, die strukturelle Benachteiligung erwerbstätiger Frauen nicht ausreichend erklären. Um mit *Beck* (1986, S. 201) zu sprechen: "Unerkann bleibt, daß die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen kein Oberflächenphänomen ist, das *in* den Strukturen und Formen von Familie und Berufssphäre *korrigiert* werden kann. Diese epochalen Ungleichheiten sind vielmehr in die Grundschematik der Industriegesellschaft, ihr Verhältnis von Produktion und Reproduktion, Familien- und Erwerbsarbeit eingebaut."

Ich will im folgenden versuchen zu zeigen, daß - und inwiefern - ein Rückbezug auf die zweigeschlechtliche Struktur der Gesellschaft notwendig ist,

um begründen zu können, warum das Geschlecht eine solche Bedeutung für die soziale Verteilung von Arbeitsmarktrisiken und -chancen hat.

3.1 Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Lebens- und Erwerbsmodellen

Daß Frauen in so vielen Arbeitsmarktbereichen nur eine vergleichsweise untergeordnete Stellung einnehmen, läßt sich nur verstehen, wenn man die kulturell verankerten Unterschiede zwischen den männlichen und den weiblichen Lebens- und Erwerbsmodellen in die Erklärung einbezieht, die ein Ergebnis der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in bezug auf die erwerbs- und die familienbezogene Arbeit sind. Diese Modelle haben normativen Charakter und bilden die Grundlage für die individuellen Lebensentwürfe wie auch für die Erwerbsbiographien, welche wiederum sozial unterschiedlich ausdifferenziert sind (vgl. auch Riedmüller 1985; Ostner 1987; Geissler/Pfau 1989).

Männer und Frauen unterscheiden sich traditionell in den gesellschaftlichen Arbeitsbereichen, welche in ihren Zuständigkeitsbereich fallen: Als Aufgabenbereich des männlichen Familienernähers gilt die Berufsarbeit, in die er seine volle Arbeits- und Leistungsfähigkeit einzubringen hat, um über sein Erwerbseinkommen den Lebensstandard und einen gewissen sozialen Status der Familie zu sichern. Seine Erwerbstätigkeit ist auf Dauer und Kontinuität angelegt, so daß er gezielt eine Karriere planen und erleben kann.

Komplementär dazu gelten als wichtigste Aufgabenbereiche der Frau Hausarbeit und Kinderbetreuung, womit sie dem Mann den Rücken von zusätzlichen Familienpflichten freihält. Nur auf dieser Grundlage kann er sich zeitlich im geforderten Umfang im Berufsleben engagieren und dem Betrieb eine ununterbrochene Leistungsbereitschaft signalisieren.

Da der Mann in diesem Modell mit seinem Einkommen auch die Familie zu erhalten und versorgen hat, hat die Berufstätigkeit der Frau in der Familie nur eine nachrangige Bedeutung; im Zweifel ist sie es, die Abstriche an ihrer Berufstätigkeit macht und versucht, ihre Erwerbsarbeit auf ihre Familienpflichten abzustimmen. Spätestens beim ersten Kind ist sie deshalb nur noch zeitlich eingeschränkt bzw. mit Unterbrechungen erwerbstätig.

3.2 Weibliche Erwerbsbiographien und beruflicher Aufstieg

Die Abweichung des weiblichen Biographiemodells vom männlichen ist folgenreich für die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, da das System der Erwerbsarbeit ist gerade in den höheren Positionen auf das männliche Erwerbsmodell zugeschnitten ist: auf den kontinuierlich erwerbstätigen, von Familienpflichten freien "Normalarbeitnehmer", der seine Zeit und seine Energien ganz in den Dienst des betrieblichen Alltags stellt. In einem Erwerbssystem, das seine Privilegien an die Norm des männlichen Erwerbsmodells knüpft, bedeuten die Merkmale des weiblichen Modells ein erhebliches Handicap für die Frauen.

Benachteiligungen entstehen einerseits, wie das auch bei *Lappe* angedeutet wird, durch "Alltagstheorien", die in die Entscheidungen der Personalchefs eingehen: Frauen wird qua Geschlecht Familienbezug und Diskontinuität zugeschrieben. Es wird von vornherein schon unterstellt, daß Frauen zeitlich weniger verfügbar und weniger mobil seien als Männer, unabhängig davon, ob eine Frau nun individuell das weibliche Lebensmodell praktiziert oder nicht. Die Betriebe sind deshalb bei Frauen weniger bereit als bei Männern, für ihre Weiterqualifizierung zu zahlen oder sie für höhere Positionen vorzusehen (vgl. z.B. Braszeit u.a. 1989).

Stärker dürfte jedoch ins Gewicht fallen, daß ja die Mehrheit der Frauen tatsächlich ein von den Männern abweichendes Biographiemodell praktiziert und sich entsprechend der gesellschaftlichen Erwartungen an ihre Geschlechtsrolle verhält. Auch wenn die Frauen der jüngeren Generation sich viel stärker als noch ihre Mütter auf das Erwerbsleben hin orientieren (vgl. Geissler 1990), so unterbrechen doch immer noch die meisten wegen ihrer Kinder vorübergehend ihre Berufstätigkeit und wollen danach nicht mehr in Vollzeit arbeiten (vgl. Engelbrech 1987). Komplementär zur Verkürzung der "Kinderpause" steigt dabei die Nachfrage von Müttern nach Teilzeitarbeit, die viele Frauen als einzige Möglichkeit ansehen, um auch mit Kind noch erwerbstätig zu sein (vgl. z.B. Stück 1987).

Solche Abweichungen werden auf dem Arbeitsmarkt jedoch negativ sanktioniert, da sie mit den Anforderungen des Normalarbeitsverhältnisses kollidieren, das als "gesellschaftlich herrschende Fiktion" (Mückenberger 1985) im wesentlichen mit den Merkmalen des männlichen Erwerbsmodells übereinstimmt. Die wichtigsten Privilegien des Erwerbssystems sind an die Be-

schäftigung im Normalarbeitsverhältnis gekoppelt: nur wer kontinuierlich in Vollzeit beschäftigt ist, hat prinzipiell ein Anrecht darauf. Wer dagegen den Ansprüchen an berufliche Kontinuität und zeitliche Verfügbarkeit nicht entspricht, muß bei der gegenwärtigen Organisation des Beschäftigungssystems mit Nachteilen rechnen.

a) Die Arbeitszeitstruktur als Ansatzpunkt ungleicher Chancenverteilung

Die gegenwärtige Arbeitszeitstruktur ist einer der wichtigsten Ursachen für die geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung von Arbeitsmarktchancen. Denn in der Regel setzt der Zugang zu höheren Positionen die Bereitschaft zu einem umfassenden zeitlichen Engagement voraus, zu Überstunden ebenso wie zu Weiterbildungsmaßnahmen am Wochenende usw. Es wird erwartet, daß die Lebenszeit der (Erwerbs-)Arbeitszeit untergeordnet wird. Dieses "Leistungsversprechen" ist sozusagen Bestandteil der geforderten Qualifikationen. Ein solch umfassendes Engagement ist Frauen in der Regel nur in ihrer beruflichen Anfangsphase, danach meist nur unter Verzicht auf Kinder möglich. Ihre Karrierechancen beschränken sich daher im wesentlichen auf Lebensphasen, in denen sie keine Kinder zu versorgen haben.

Wenn Frauen nach der Geburt eines Kindes auf Teilzeit wechseln, um Beruf und Familienpflichten miteinander vereinbaren zu können, bedeutet das u.U. sogar einen beruflichen Abstieg. Gerade in den qualifizierten Berufsbereichen von Frauen werden Teilzeitstellen nur selten angeboten, so daß viele Frauen eine Arbeitsstelle, an der sich die Erwerbsarbeit zeitlich und örtlich mit der Kinderbetreuung vereinbaren läßt, nur um den Preis der Berufsaufgabe und des Wechsels auf eine Anlernertätigkeit finden (vgl. z.B. Bollinger 1988; Mayer/Allmendinger 1989).

Mit der Übernahme von Aufgaben der Kinderbetreuung geraten Mütter sogar in Gefahr, ganz aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu werden, sofern sie in ihren Arbeitszeitwünschen 'nach unten' von der Arbeitszeitnorm abweichen. Denn Teilzeitstellen werden, gemessen an der Nachfrage, in viel zu geringem Umfang angeboten, so daß vielen Frauen die Rückkehr in das Erwerbsleben nach der "Babyphase" nicht gelingt. Einer Untersuchung des IAB zufolge stellt das fehlende Teilzeitangebot für fast die Hälfte der

Frauen in der stillen Reserve eine Hauptschwierigkeit bei der Rückkehr dar (vgl. Brinkmann 1989).

b) Diskontinuität als beruflicher Stolperstein

Wie wichtig daneben auch die berufliche Kontinuität für das berufliche Vorwärtkommen ist, wurde im Rahmen des Segmentationskonzepts des ISF herausgearbeitet (vgl. Sengenberger 1986). Die kontinuierlich ausgeübte Erwerbstätigkeit stellt eine grundlegende Voraussetzung für den Aufstieg in den internen betrieblichen Teilarbeitsmärkten dar. Dies schlägt sich etwa in Senioritätsregelungen nieder, die den Zugang zu höheren Positionen wie auch den Zugang zur Weiterbildung regeln.

Weil sich das weibliche Biographiemodell vom männlichen vor allem darin unterscheidet, daß es eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit beinhaltet, sind Frauen durch die Wirkungsweise solcher Regeln systematisch benachteiligt, weil die Rückkehr oft einen Betriebswechsel erfordert, bei dem alle in einem anderen Betrieb erworbenen Anwartschaften verlorengehen.

Auch verlieren die Qualifikationen der Frauen mit zunehmender Dauer der Unterbrechung immer mehr an Wert auf dem Arbeitsmarkt, so daß die Chancen immer mehr sinken, einen Arbeitsplatz auf dem früheren Beschäftigungsniveau zu finden: der unterqualifizierte Einsatz von Frauen mit Berufsausbildung ist dementsprechend in vielen weiblichen Beschäftigungsbe-
reichen die Regel.

Die "Babyphase" wird damit zur Aufstiegsbremse und hindert viele Frauen am beruflichen Weiterkommen. Zwar haben sich die Bedingungen mit dem Erziehungsurlaubsgesetz gebessert, da dieses eine Rückkehr in den früheren Beschäftigungsbetrieb auf dem alten Beschäftigungsniveau vorsieht. Oft scheitert dies in der Praxis jedoch daran, daß die Betriebe keine Teilzeitstellen anbieten oder daß die Frauen über die Dauer des Erziehungsurlaubs hinaus mit der Erwerbsarbeit aussetzen.

3.3 Gesellschaftliche Zuschreibungen und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktpaltung

Das heißt aber nun nicht, daß Frauen für die Betriebe lediglich eine Gruppe von Arbeitskräften darstellen, deren Arbeitsvermögen in irgendeiner Weise defizitär ist, deren Beschäftigung für die Betriebe erst dann interessant wird, wenn das Reservoir an männlichen Arbeitskräften ausgeschöpft ist. Daß Frauen wegen der ihnen zugeschriebenen Verhaltensweisen bzw. Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt sogar stärker gefragt sind als Männer, wird daran deutlich, daß sich die Frauenbeschäftigung in den letzten zehn Jahren insgesamt günstiger entwickelt hat als die Männerbeschäftigung (siehe oben). Denn vor allem bei den Angestellten und in den Dienstleistungstätigkeiten, deren Bedeutung im Zuge der Tertiarisierung erheblich zugenommen hat, überwiegen die frauenspezifischen Einsatzbereiche.

Zwar werden Frauen aufgrund ihrer Lebensverhältnisse aus bestimmten Bereichen ausgeschlossen, in anderen werden sie aber gerade deshalb bevorzugt eingesetzt. Denn wegen ihrer primären Sicherung über die Ehe, ihre Zuständigkeit für die Familienarbeit und der auf Familie und Hausarbeit ausgerichteten Sozialisation weisen sie aus betrieblicher Sicht eine Reihe von Vorzügen auf, die sie für bestimmte Einsatzfelder besonders disponiert (vgl. auch Beck-Gernsheim/Ostner 1978).

Zu den Qualitäten von Frauen werden etwa Bescheidenheit und Anspruchslosigkeit gezählt, was Arbeitsbedingungen und Bezahlung angeht. Deshalb wurden Frauen traditionell oft in Niedriglohnbereichen mit geringen Qualifikationsanforderungen eingesetzt. Die Frauen der jüngeren Generation lassen sich dies allerdings immer weniger gefallen: in ihrer Mehrheit schließen sie eine berufliche Ausbildung ab und suchen einen Arbeitsplatz, der ihrem Können und ihren Qualifikationen entspricht; das "Ende der Bescheidenheit" (Weg 1986) ist angesagt.

Weiter wird den Frauen qua Geschlecht ein ganzes Set von Eigenschaften unterstellt, die als "typisch weiblich" gelten. Dazu gehören etwa ein hohes Maß an Anpassungsbereitschaft, Gefühlsbetontheit, soziale Kompetenz und die Fähigkeit, sich unterzuordnen. Ob Frauen solche Eigenschaften tatsächlich mitbringen, also "die Zuordnung der Frau zum familialen Bereich und seinen Anforderungen die Grundlage schafft für die Herausbil-

dung eines besonderen 'weiblichen Arbeitsvermögens'" (Beck-Gernsheim/Ostner 1978), oder ob es sich lediglich um "Vorurteile der Unternehmer und ihrer betrieblichen Repräsentanten" (Brünink-Regenbogen 1986) handelt, ist letztlich nicht entscheidend. Auf jeden Fall gewinnen aber solche geschlechtsspezifischen Zuschreibungen auf dem Arbeitsmarkt strukturiertende Kraft: den Frauen werden überwiegend Ausbildungsplätze in typischen "Frauenberufen" angeboten; sie werden bevorzugt in "weiblichen" Berufsfeldern bzw. Tätigkeitsbereichen eingesetzt, wo die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften gefragt sind. Die Frauen selbst tragen mit dazu bei, indem sie sich immer noch zum großen Teil - nicht zuletzt unter dem Druck ihres sozialen Umfeldes - für die Ausbildung und die Tätigkeit in klassischen Frauenberufen entscheiden und damit die gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen übernehmen (vgl. Krüger u.a. 1987), obwohl die Arbeiten dort oft schlechter bezahlt, die Aufstiegswege kürzer sind als bei vergleichbaren Männertätigkeiten. Das resultiert nicht zuletzt daraus, daß die speziell weiblichen Qualitäten als weibliche "Naturressourcen" gelten und dementsprechend in die Leistungsbemessung normalerweise nicht eingehen. Auf der anderen Seite werden Frauen anscheinend gerade wegen solcher "frauenspezifischen" Eigenschaften und Fähigkeiten zunehmend als neues Arbeitskräfte-reservoir für die mittleren Führungsebenen entdeckt (vgl. z.B. Gottschall u.a. 1989).

4. Zusammenfassung und Fazit

Ich habe versucht zu zeigen, daß und inwieweit die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Gesellschaft, die Männern und Frauen unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche zuweist, konstitutiv für die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes ist. Aufgrund ihrer "abweichenden" Lebens- und Erwerbsbiographien kollidieren Frauen mit den Anforderungen, die an den Zugang zu den privilegierten Beschäftigungsbereichen geknüpft sind. Ihnen bleiben im wesentlichen die unteren und mittleren Positionen in den "gemischtgesellschaftlichen" Beschäftigungsbereichen sowie die frauenspezifischen Einsatzfelder, in denen - aufgrund der ihnen kulturell zugeschriebenen Fähigkeiten und Eigenschaften - ausschließlich oder bevorzugt Frauen beschäftigt werden. Diese Bereiche wurden zwar im Zuge der Tertiarisierung ausgeweitet, zeichnen sich aber weitgehend durch un-terdurchschnittliche Bezahlung und Aufstiegschancen aus.

Die betrieblichen Entscheidungen greifen jedoch auch mit der Orientierung und dem Arbeitsmarktverhalten vieler Frauen ineinander. Frauen stehen dem Erwerbssystem tatsächlich nicht umfassend mit ihrer ganzen Lebenszeit zur Verfügung: sie wollen weder auf das Berufsleben noch auf eigene Kinder verzichten und müssen deshalb versuchen, die unterschiedlichen Anforderungen von Familie und Beruf in Einklang zu bringen (vgl. Geissler 1990). Das bedeutet nicht nur, daß viele ihr Erwerbsleben temporär unterbrechen und daß Frauen Arbeitsplätze mit begrenzter bzw. reduzierter Wochenarbeitszeit wählen, das heißt auch, daß das berufliche Engagement von Frauen nur relativ selten auf einen beruflichen Aufstieg ausgerichtet ist, der sie möglicherweise voll beanspruchen würde. Stattdessen arbeiten sie oft schon von vornherein in typischen "Frauenberufen", wo die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Teil eher gegeben ist und die eher dem traditionellen weiblichen Rollenverständnis entsprechen, oft aber berufliche Sackgassen darstellen.

Es wäre allerdings zu kurz gegriffen, würde man diese Entscheidungen von Frauen allein als Ergebnis von gesellschaftlichen Zuweisen sehen, die den Frauen die Familienarbeit per Geschlechtsrolle aufzwingen. Daß so viele Frauen ihr Erwerbsleben unterbrechen und später eine Teilzeitstelle suchen, hat zwar viel damit zu tun, daß die meisten Väter bei der Kinderbetreuung ausfallen. Auch die großen Mängel in der öffentlichen Infrastruktur zur Kinderbetreuung sind ein wichtiger Grund. Mit der Übernahme von Aufgaben der Kinderbetreuung kommen viele Frauen aber nicht nur Pflichten nach, sondern auch einem Bedürfnis, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, diese nicht einfach nur von gesellschaftlichen Institutionen "verwalten" zu lassen. Auch wenn die Entscheidung von Frauen für Kinder und Familie inzwischen viel von ihrer traditionellen Selbstverständlichkeit verloren hat (vgl. z.B. Heinz/Krüger 1985) und sich die jungen Frauen heute immer mehr auf das Erwerbsleben hin orientieren, sehen doch viele darin immer noch einen zentralen Bereich ihrer Lebensgestaltung (vgl. z.B. Huinink 1989).

Auch wenn die Aufstiegschancen von Frauen durch Frauenförderpläne, Quotierungsregelungen usw. denen der Männer angeglichen würden, so könnten doch Frauen spätestens nach dem ersten Kind die zeitlichen Anforderungen nicht mehr erfüllen und müßten berufliche Abstriche in Kauf nehmen. Die Gleichstellung gälte dann letztlich nur für kinderlose "Karierefrauen" (vgl. Geissler/Pfau 1989).

Es reicht daher nicht aus, das öffentliche Angebot zur Kinderbetreuung zu erweitern, so daß alle Frauen ungehindert am Konkurrenzkampf im Normalarbeitsverhältnis teilnehmen können. Ziel einer politischen Gestaltung im Interesse von Frauen müßte es vielmehr angesichts der fortbestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie sein, den Frauen möglichst viele Spielräume für die Verwirklichung von Lebensmodellen nach eigener Wahl zu eröffnen. In diesem Sinne wären Regelungen erforderlich, die es Frauen ermöglichen, auch dann in qualifizierten Bereichen tätig zu sein und beruflich voranzukommen, wenn sie ihr Erwerbsleben diskontinuierlich gestalten und in bestimmten Lebensphasen nur zeitlich eingeschränkt am Berufsleben teilnehmen. Eine Voraussetzung dafür ist, daß das Erwerbsverhalten von Frauen nicht als defizitär angesehen wird, sondern die Kinderbetreuung als notwendige gesellschaftliche Arbeit anerkannt wird, für die die Gesamtgesellschaft auch die Verantwortung übernimmt. (vgl. Geissler/Pfau 1989).

Literaturverzeichnis

- BECK, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne, Frankfurt/M.
- BECK-GERNSHEIM, E./OSTNER, I. (1978): Frauen verändern - Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von "Frauen und Beruf", in: Soziale Welt, H. 1
- BLOSSFELD, H.-P./MAYER, H.-U. (1988): Arbeitsmarktsegmentation in der Bundesrepublik Deutschland. Eine empirische Überprüfung von Segmentierungstheorien aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: KZfSS, H. 2
- BOLLINGER, D. (1989): Teilzeitarbeit - weibliche Strategie oder unternehmerischer Oktroi?, in: Mitteilungen der ZWE "Arbeit und Betrieb", Kooperation Universität/Arbeiterkammer Bremen, H. 21
- BRASZEIT u.a. (1989): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen, Forschungsbericht des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund

LAPPE, L. (1982): Frauen im Ghetto. Der frauenspezifische Arbeitsmarkt, in: Probleme des Klassenkampfes, H. 4

LUTZ, B./SENGENBERGER, W. (1974): Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen

MAYER, K. U./ALLMENDINGER, J. (1989): Work and the Life Course, in: ESPING-ANDERSEN, G. (Hrsg.), Population Change and European Society, New York

MÜCKENBERGER, U. (1885): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses - hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, H. 7+8

PEIKERT, I. (1977): Frauenarbeit. Proletarisierung auf Widerruf?, in: PROJEKTGRUPPE ARBEITSMARKTPOLITIK, C. OFFE: Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied/Darmstadt

PFAU-EFFINGER, B. (1990): Erwerbsverlauf und Risiko. Arbeitsmarktrisiken im Generationenvergleich, Weinheim

RIEDMÜLLER, B. (1987): Geschlechtsspezifische Wirkungen der Sozialpolitik. Eine Analyse der Frau in der Sozialpolitik, in: HEINZE/HOMBACH/SCHERF (Hrsg.), Sozialstaat 2000, Bonn

SENGENBERGER, W. (1978): Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt a.M./München

STÜCK, H. (1988): Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Schriftenreihe der Angestelltenkammer Bremen, Bremen

WEG, M. (1986): Das Ende der Bescheidenheit, in: WSI-Mitteilungen, H. 8

BRINKMANN, C. (1989): Arbeitslosigkeit und stille Reserve von Frauen, Vortrag zur Tagung "Berufsverlauf und Familienentwicklung von Frauen" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Ringberg

BRÜNK-REGENBOGEN, A. (1984): Der "Bonus" weiblicher Arbeitskräfte und geschlechtsspezifische Ideologie in Privatunternehmen, in: SEIDENSPINNER u.a. (Hrsg.), Vom Nutzen weiblicher Lohnarbeit, Opladen

ENGELBRECHT, G. (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: MITTAB, H. 2

FRIEDMANN, P./PFAU, B. (1985): Frauenarbeit in der Krise - Frauenarbeit trotz Krise? Korrekturversuch an einem arbeitsmarkttheoretischen Allgemeinplatz, in: Leviathan, H. 2

GEISSLER, B. (1990): Erwerbschancen und Lebensplanung junger Frauen, in: DRESSEL, W. u.a. (Hrsg.), Lebenslauf, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik, BeitrAB 133, Nürnberg

GEISSLER, B./PFAU, B. (1987): Über die Hintertreppe in die Vorstandsetage. Überlegungen zur Quotierungsforderung, in: Freibeuter, H. 32

GEISSLER, B./PFAU, B. (1989): Frauenförderung mittels Arbeitszeiterkürzung, in: WSI-Mitteilungen, H. 8

GOTTSCHALL, K./JACOBSEN, H./SCHÜTTE, I. (1989): Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation, SAMF-Arbeitspapier 1989-15, Paderborn

GOTTSCHALL, K. (1986): Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Verdrängung statt Integration?, in: WSI-Mitteilungen, H. 8

HEINZ, W./KRÜGER, H. u.a. (1987): "Hauptsache eine Lehrstelle". Jungendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes, Weinheim

HUJINK, J. (1989): Familienentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland, Vortrag zur Tagung "Berufsverlauf und Familienentwicklung von Frauen" des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung, Ringberg

KÖHLER, C./GRÜNER, H. (1988): Stamm- und Randbelegschaften - ein überlebtes Konzept? SAMF-Arbeitspapier 1988-9, Paderborn

KRÜGER, H. u.a. (1987): Privatsache Kind - Privatsache Beruf, Opladen

LAPPE, L. (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen, Frankfurt/New York

Ilona Ostner

Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens

Die Entstehungsgeschichte des Konzepts des weiblichen Arbeitsvermögens fällt zusammen mit der Geschichte des Sonderforschungsbereiches 101 der Universität München: "Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung". In diesem Forschungszusammenhang sollten Elisabeth Beck-Gernsheim und ich im Projekt A3 "Zur Inkompatibilität von weiblicher Statusrolle und Berufsposition" der Frage nach der Sonderstellung und der Benachteiligung von Frauen im Beruf nachgehen.

Ich möchte das Konzept im Blick zurück vorstellen und zwar mit Hilfe von drei Fragen:

1. Was verstanden wir unter einem "weiblichen Arbeitsvermögen"?
2. Was kann dieses Konzept leisten?
3. Was hat es damals - mehr als zehn Jahre zurück - leisten sollen und können?

1. Wie ist das "weibliche Arbeitsvermögen" bestimmt?

Ich erinnere an die gesellschaftliche Ausgangslage. Ende der sechziger, Anfang der siebziger Jahre entstanden - wenn auch zunehmend kontrafaktisch, weil zeitversetzt, kontrafaktisch gegen die damalige Arbeitsmarktlage: das sich ankündigende Ende der Vollbeschäftigungsillusion - zum ersten Mal auf breiterer Ebene Untersuchungen zur Stellung von Frauen im Beruf, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wohlwollend, das heißt nicht diskriminierend, im Auge hatten. Forschung über Frauenarbeit wurde auch

angeregt von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die 1975 ein Schwerpunktprogramm einrichtete, das "Integration der Frau in die Berufswelt" hieß. Wer immer auch sich damals in diesen Forschungsprozess einließ, mußte sich an den vorhandenen Erklärungsansätzen für die Sonderstellung von Frauen in Arbeitsmarkt und Beruf abarbeiten. Diese Abarbeitung war Ausgangspunkt für die Formulierung neuer, dem Leben und der Arbeit von Frauen angemessenerer Konzepte.

Auch Elisabeth Beck-Gernsheim und ich haben uns an den bis zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Erklärungsversuchen der besonderen Stellung von Frauen in Arbeit und Beruf abgearbeitet. Sehr verbreitet war damals z. B. das Statusrollenkonzept. Es unterstellte, daß Frauen und Männer entsprechend ihrer unterschiedlichen Statusrollen auch unterschiedliche Interessen am Erhalt ihres jeweiligen Status haben. So ist man davon ausgegangen, daß Frauen versuchen, in der Berufswelt solche Berufspositionen zu finden, deren Merkmale mit denen ihrer Statusrolle, hier: ihrer Geschlechtsrolle, kompatibel/vereinbar sind. Das Interesse am Statuserhalt dient dann dazu, sagen als Kompas auf der Suche nach einem angemessenen "weiblichen" Arbeitsplatz. Der Ansatz beinhaltet die Vorstellung, daß alle Menschen ihre Bedürfnisbefriedigung optimieren wollen. Entspricht eine Frau den gesellschaftlichen Rollenerwartungen, dann wird sie demzufolge belohnt und optimiert Vorteile. Frauen versuchen also in Bildung oder Ausbildung, bei der Arbeitsplatzsuche usw. den an sie gestellten Rollenerwartungen (dem geschlechtsspezifischen Leistungsziel angemessener Rollenperformance) zu entsprechen. Sie vermeiden daher sozusagen "Inkompatibilität". In diesem Sinne haben amerikanische Untersuchungen der sechziger Jahre den spezifischen Umgang von Frauen z. B. mit Erfolg zu erklären versucht. Frauen wird eine Erfolgsvermeidungsstrategie unterstellt, weil Erfolg im Beruf etwas ist, was nicht ohne weiteres zur weiblichen Geschlechtsrolle paßt. Solch ein Erklärungsansatz greift heute empirisch für die USA kaum mehr.

Das Statuserhalt-Konzept ist eine soziologische Variante und ein Vorläufer der inzwischen immer verbreiteteren individualistischen mikroökonomischen Ansätze: Humankapital- und rational choice-Ansätze, "neoklassische", wie sie auch genannt werden, wären hier zu nennen. Sie argumentieren allesamt ähnlich.

Im Humankapitalansatz wird die individuelle Investition in Bildung oder Qualifizierung, gemessen als Zeit, die für beides aufgebracht wurde, der

Schlüsselfaktor in der Erklärung von erzieltm Lohn und erzielter Auswahl an Arbeitsplätzen. Frauen wird in dieser Logik nachgesagt, sie wählen Arbeitsplätze, bei denen die negativen Folgen, in einem gewissen Sinn also die "Strafe" für eine Erwerbsunterbrechung, z.B. wenn Kinder zu betreuen sind, oder die "Strafe" für Teilzeitbeschäftigung geringer sind als bei anderen. Frauen wählen also geradezu Arbeitsplätze, "jobs", die eine geringere Investition in Ausbildung und fortlaufende Qualifizierung verlangen - geringer im Vergleich zu typisch männlichen Arbeitsplätzen. Arbeitsplätze lassen sich demnach u.a. nach Art und Ausmaß der Belohnung zeitlich ausgedehnten und kontinuierlichen Engagements unterscheiden. Einige "jobs" (Typ A) versprechen den gleichen Lohn unabhängig davon, wie lange man arbeitet bzw. wie lange man den Arbeitsplatz schon innehat. Andere Beschäftigten sind bei Berufseinstieg relativ schlecht bezahlt, die Bezahlung steigt jedoch im Erwerbsverlauf und mit steigender Berufserfahrung. Einmal - geradezu a priori - vorausgesetzt, daß also Frauen weniger Zeit oder Jahre erwerbstätig sind, ihre Erwerbsverläufe also diskontinuierlich sind, erscheint es in der Logik dieser "freie Wahl auf der Basis von unterschiedlichen Vorlieben"-Ansätzen nur allzu verständlich, daß eine größere, zeit- aufwendigere Investition in Qualifizierung sich für Frauen weniger auszahlt und daher kaum rechtfertigt. Frauen wissen also von vornherein, "a priori", daß ihre Erwerbsbeteiligung gering bzw. diskontinuierlich sein wird; deshalb "optieren" sie für Arbeitsplätze des Typs A selbst dann, wenn die durchschnittlich zu erzielende Bezahlung geringer ist als auf Plätzen vom Typ B. Angesichts ihrer, von ihnen erwarteten, spezifischen fristigeren oder diskontinuierlichen Erwerbsbeteiligung zahlen sich Typ A "jobs" doch eher aus.

Der Ansatz vom "Staterhalt" wie auch die erwähnten neoklassischen ökonomischen Erklärungsansätze der Ungleichheit von Frauen in Arbeit und Beruf setzen auf der Angebotsseite an. Sie besitzen durchaus Erklärungskraft, vernachlässigt man einmal die Frage, wie es zu den weiblichen Vorlieben, z.B. für diskontinuierliche Erwerbsarbeit kommt. Warum wissen Frauen mehr und anders als Männer, daß sie weniger Zeit mit Erwerbsarbeit im Verlauf ihres Lebens verbringen werden - und dies sozusagen "im voraus"? Daß sie es sind, die wegen der Kinder wahrscheinlich die Erwerbsarbeit reduzieren und reduzieren müssen? Diese Frage blieb und bleibt in den erwähnten Antworten unbeantwortet.

Angebotsorientiert argumentieren auch viele andere Ansätze, die wir uns damals angeschaut haben. Solche Ansätze führen die Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt darauf zurück, daß diese z.B. nicht mobil genug, nicht ausreichend flexibel sind, daß die Ausbildung von Frauen defizitär ist usw. Typisch für solche Erklärungsansätze ist, salopp gesagt, daß Defizite bei den Frauen gesucht werden, im frauenspezifischen Verhalten.

Betriebliche Strategien sind Ausgangspunkt für nachfrageorientierte Ansätze. Der eines "dualen Arbeitsmarktes" oder der "Segmentationsansatz" gehören dazu. Solche Konzepte können erklären, wie es dazu kommt, daß Arbeitsmärkte - betriebliche oder der Arbeitsmarkt insgesamt - gespalten sind - z. B. in Segmente mit einer längerfristigen Berufsperspektive und in andere, die nur diskontinuierliche Beschäftigungschancen bieten. Bekannt ist die Spaltung in Stamm- und Randbelegschaften, die dadurch zustande kommt, daß Betriebe eher in die Arbeitskräfte investieren, die versprechen, auch langfristig nutzbar zu bleiben. Während in den angebotsorientierten Ansätzen die Erklärung der gesellschaftlichen Konstruiertheit von "frau"- oder "mannspezifischem" Verhalten, damit auch die Variabilität und Veränderbarkeit zu kurz kommt, können die nachfrageorientierten Konzepte nicht erklären, wieso es eigentlich meistens Frauen sind, die in die Kategorie der Randbelegschaft oder die der nur diskontinuierlich Beschäftigten mit geringeren Chancen verwiesen werden.

Solche Ansätze bleiben unbefriedigend. Die in den Konzepten implizierten Lösungen sind zu einfach. Frauen - unterstellen sie - könnten verstärkt in den Arbeitsmarkt integriert werden, wären sie nur flexibler, hätten sie nur mehr Qualifikationen usw. Inzwischen wissen wir, daß Frauen sehr flexibel, daß sie sehr qualifiziert sind - sie haben Männer in der Bundesrepublik im Ausmaß formaler Bildungsabschlüsse längst überrundet - dennoch scheint sich die Sonderstellung und die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt weiter zu erhalten, teilweise sogar zu verstärken. Die von uns kritisierten Ansätze einschließlich der vorgeschlagenen politischen Lösungen erschienen uns von einem Männerbias aus entworfen, weil sie die Mängel nur an der Person der Frau festzumachen wissen. Die Frau ist die "eigentlich nicht richtig Berufstätige", man kann sagen, sie ist in diesen Konzepten nur ein "Zwei-Drittel-Mann" oder eine "Zwei-Drittel-Berufstätige". Wie die Arbeitswissenschaft die weibliche Arbeitskraft als Zwei-Drittel-Mann definiert, so verfahren die meisten Konzepte zur Erklärung der

Sonderstellung von Frauen am Arbeitsmarkt der sechziger und siebziger Jahre.

In den ganzen Diskussionen um die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt blieb eine Bedingung ausgeblendet, die wir versucht haben, theoretisch näher zu fassen: daß das Leben, vor allem von Frauen, der weibliche Lebenszusammenhang, geprägt wird durch eine gesellschaftlich hergestellte strukturelle Spannung zwischen zwei Arbeitsformen - und zwar zwischen der Arbeitsform "Beruf" auf der einen Seite und "Hausarbeit" auf der anderen. Unsere Ausgangsüberlegung war, daß das Frauenleben bestimmt ist durch diese strukturelle Spannung zwischen zwei Arbeitsformen und den jeweils unterschiedlichen Funktionserfordernissen sowie den damit verbundenen unterschiedlichen Arbeitsweisen. Das Konzept eines "weiblichen Arbeitsvermögens" baut auf der These auf, daß es in unserer Gesellschaft notwendig diese beiden unterschiedlichen Arbeitsformen gibt, die einer jeweils unterschiedlichen Logik folgen, daß also auch mit diesen jeweils unterschiedlichen Arbeitsformen unterschiedliche Arbeitsweisen mit unterschiedlichen Arbeitsvermögen verbunden sind und auch verlangt werden, und daß diese unterschiedliche Logik gerade in der deutschen sozialen wie ökonomischen Entwicklung durch unterschiedlichste Institutionen und Politiken mithergestellt und verfestigt wurde und noch wird, z.B. durch Sozialpolitiken (incl. Familien-, Bildungs-, Steuerpolitik). Beide Arbeitsformen sind zwar komplementär, sie sind also wechselseitig aufeinander verwiesen, aber - oder gerade deshalb sind sie nicht ohne weiteres kompatibel. Das war unsere Ausgangsthese.

Hausarbeit haben wir bestimmt - sehr vage - als allträgliche Sorge für immer wiederkehrende leibliche Bedürfnisse. Man könnte auch salopp sagen: für die Notdurft. Man könnte an Hannah Arendts Unterscheidung der *Vita Activa* in "Arbeiten", "Herstellen", "Handeln" erinnern. "Arbeit" ist für sie in Anschluß an Aristoteles die Sorge des Leibes für den Leib. Hausarbeit war für uns wesentlich bestimmt durch Bedürftigkeit, Naturgebundenheit oder Leibbezogenheit. Auch Barbara Sichter mann erinnert in ihrer Rede gegen eine politische Ökonomie der Hausarbeit daran, daß diese etwas enthält, was in der Marktlogik *nicht* aufgeht.

Jede Gesellschaft sieht sich unausweichlich mit Abhängigkeit und Hilfsbedürftigkeit konfrontiert. Abhängigkeiten aller Art - wenn auch unterschiedlich im Lebenslauf - und nicht *Unabhängigkeit* kennzeichnen menschliches

Leben. Dies galt und gilt bis heute auch für individualistische Erwerbsgesellschaften, die auf der Fiktion von Unabhängigkeit aufbauen. Die Menschen unterscheiden sich im Ausmaß, indem es ihnen gelingt, etwas von ihrer Abhängigkeit und Hilfsbedürftigkeit abzustreifen - und nicht umgekehrt. Erst über spezifische Verengungen - bzw. über gesellschaftliche Entwicklungen - konnte diese Fiktion hergestellt werden und zwar derart, daß die Unabhängigkeit des Mannes - bildlich gesprochen - ausgetragen wird auf dem Rücken der Frauen. Frauen symbolisieren in individualistischen Erwerbsgesellschaften die tendenziell auszugrenzende und ausgegrenzte Abhängigkeit und Bedürftigkeit. Dies ist auch der tiefere Sinn der Polarisierung der Geschlechtscharaktere seit dem 18. Jahrhundert. Wir wissen, daß die Logik instrumentell - technischer Verfügung, die so typisch ist für die Erwerbsarbeit bzw. für Handeln in der Erwerbsarbeit, längst übersprungen ist auf die Hausarbeit. Das bedeutet nun aber weniger, daß unsere Prämisse von der je unterschiedlichen Logik von Beruf und Hausarbeit falsch ist, sondern eher, daß nun auch in der Hausarbeit die Bedürftigkeit sich zu rechtfertigen hat. Hausarbeit hört nicht auf, "diffus" zu sein - "diffus" im Sinne der Parsonsschen "pattern variables". Sie ist immer noch nicht rationalisiert oder differenziert in einzelne, eingrenzende und klar zugeordnete, eben spezifisch zugeschnittene Funktionen, auch wenn dies versucht wird. Differenziert und zu differenzierten Persönlichkeiten wurden aber und werden zunehmend die Hausarbeitenden, d.h. nun auch die Frauen. Die weibliche Statusrolle wird (aus-)differenziert. Möglicherweise steht zukünftig einer immer noch gering differenzierten Hausarbeit, gering differenziert, weil sie immer noch "vermisches Tun" bleibt, gleich ob ich hauswirtschaftlich oder sozialpflegerisch tätig bin, ein höchst differenziertes Personal gegenüber. Eine Folge ist abzusehen: Gehörte es bislang zu einer diffusen Aufgabe, daß die Person, die sie ausführt, ihre Weigerung zu legitimieren hatte, z.B. mußte die Mutter dem Kind gegenüber ihre Weigerung, einer Bitte nachzukommen, rechtfertigen, so dürfte zukünftig auch im privat-intimen Umgang des Hausarbeitalltags jedwede Bitte gegenüber der potentiellen Erfüllungsperson begründungspflichtig werden.

Wir haben jedenfalls Beruf und Hausarbeit als je unterschiedliche Arbeitsformen idealtypisch gegenübergestellt. Der Idealtypus kommt in der Realität nie so vor; er ist Fiktion. Er gibt sozusagen den Blick frei auf durchgängig richtigkeitsrationales Handeln, auf fiktives, weil idealtypisches Hausarbeits- und Berufshandeln. Idealtypisch würde die Hausarbeit einer Logik

der Leiblichkeit folgen. Entsprechendes gilt für das hausarbeitsbezogene - ich sage jetzt einmal weibliche - Arbeitsvermögen.

Wir haben das (1978) folgendermaßen formuliert: Hausarbeit ist in Folge ihrer Leibbezogenheit wesentlich dadurch gekennzeichnet, daß vielfältige inhaltliche Aufgaben in einem unmittelbar überschaubaren Sozialkontext bewältigt werden, in dem die Arbeitenden selbst eingebunden sind. Damit ist ein spontaner, persönlicher Aufgabenbezug und möglicherweise ein Interesse an der Aufgabenerfüllung vorgegeben. Im Unterschied dazu wäre berufliche Arbeit auf Aufgaben spezialisiert, über den Markt vermittelt und durch Konkurrenzbeziehungen geprägt. Berufsarbeit, die Arbeit für den geldvermittelten Tausch, steht eben nur vermittelt über den Markt in Beziehung zu konkreten menschlichen Bedürfnissen, Problemen und Fähigkeiten. Arbeitsgegenstand von Beruf ist ein konkretes menschliches Problem oder Bedürfnis nur soweit, wie es gemäß der Logik eben von Tausch, zum Beispiel der Logik einer Zeit- und Kostenökonomie, bearbeitet werden kann. Losgelöst vom konkreten Bedarf oder Problem, von der Besonderheit des Arbeitenden oder des Adressaten oder des Adressaten der Arbeit, organisiert nach Prinzipien von Tausch, ist Berufsarbeit in einem wesentlichen Sinn abstrakte Arbeit. Sie ist nicht unmittelbar und konkret auf die Deckung des Eigenbedarfs gerichtet, sondern primär auf Wertvergrößerung. Deshalb ist es für den Berufstätigen vielfach schwierig, zwischen seiner beruflichen Detailarbeit und konkreten Problemlagen sinnvoll zu vermitteln und so etwas wie ein inhaltliches Engagement zu entwickeln.

Wir haben spezialisiert, über den Markt vermittelt und durch Konkurrenzbeziehungen geprägt. Berufsarbeit, die Arbeit für den geldvermittelten Tausch, steht eben nur vermittelt über den Markt in Beziehung zu konkreten menschlichen Bedürfnissen, Problemen und Fähigkeiten. Arbeitsgegenstand von Beruf ist ein konkretes menschliches Problem oder Bedürfnis nur soweit, wie es gemäß der Logik eben von Tausch, zum Beispiel der Logik einer Zeit- und Kostenökonomie, bearbeitet werden kann. Losgelöst vom konkreten Bedarf oder Problem, von der Besonderheit des Arbeitenden oder des Adressaten der Arbeit, organisiert nach Prinzipien von Tausch, ist Berufsarbeit in einem wesentlichen Sinn abstrakte Arbeit. Sie ist nicht unmittelbar und konkret auf die Deckung des Eigenbedarfs gerichtet, sondern primär auf Wertvergrößerung. Deshalb ist es für den Berufstätigen vielfach schwierig, zwischen seiner beruflichen Detailarbeit und konkreten Pro-

blemlagen sinnvoll zu vermitteln und so etwas wie ein inhaltliches Engagement zu entwickeln.

Wir haben also den Unterschied von Beruf und Hausarbeit in polaren Zuordnungen entwickelt. Hausarbeit wurde dann eher als natur- oder leibgebunden dargestellt, während die Berufsarbeit eher naturbeherrschend, verfügend, technisch-instrumentell verfährt. Typisch für die Hausarbeit waren uns zyklische Zeit und Ereigniszeit. Kennzeichnend für die Berufsarbeit dagegen lineare Zeit und Zeitökonomie. Mit diesen Gegenüberstellungen verbunden ist auch, daß es in der Hausarbeit eine saubere Trennung zum Beispiel von Freizeit auf der einen Seite und Arbeitszeit auf der anderen nicht gibt - eine Trennung, die wiederum typisch ist für Berufsarbeit. Was das jeweilige Wissen betrifft, könnte man sagen: typisch für die Hausarbeit ist konkretes Erfahrungslernen und Wissen. Auf der anderen Seite ist das berufliche Wissen eher ein berufliches Spezialistentum, funktional spezifisch zugeschnitten, abstrakt, das heißt also losgelöst von konkreten Situationen gelernt.

Solche Polarisierungen besitzen einige Plausibilität. In unserer Untersuchung eines hausarbeitsnahen Berufes, der Krankenpflege, haben Krankenschwestern, wenn wir sie gefragt haben, "Was müssen Sie können, um Ihre Arbeit zu machen?" oft recht spontan geantwortet: "Können muß ich nicht viel, aber haben muß ich einiges, zum Beispiel den Blick haben oder jede Menge Geduld". Berufliches Wissen erschien uns also damals losgelöst von einem konkreten Problem erworben. Es war für uns systematisiertes, verallgemeinertes Wissen, das auf eine besondere Situation erst angewandt werden muß. Die berufliche Aufgabebearbeitung, so unsere These damals, folgt eben nicht der Besonderheit der jeweiligen Aufgabe, sondern einer quasi-wissenschaftlichen Metatheorie über bestimmte Erscheinungen und angemessene Lösungen. Weil Berufsarbeit eine vom konkreten Bedarf bzw. Aufgabeninhalt losgelöste Arbeit ist, muß ihr Wissen auch abstrakt genug sein, um in unterschiedlichen Situationen disponibel verwertbar sein. Dies ist auch von Vorteil für den Berufstätigen, weil er oder sie bei einem Arbeitsplatzwechsel das Wissen mitnehmen kann, während diejenige Person, die ein Versorgungsfachwissen (eine andere Bestimmung von Hausarbeitswissen) in ihrer jeweiligen Familie aufbaut, dieses nur sehr bedingt, wenn überhaupt, z. B. nach einer Scheidung, in die nächste Familie mitnehmen kann. Die Vielfalt und Verschiedenheit der mit der Hausarbeit verbundenen Aufgaben und die Besonderheiten eines eher leibgebundenen, damit

nur im geringen Maße berechenbaren, planbaren und systematisierbaren Arbeitsgegenstandes machen eine berufliche Ausbildung, zum Beispiel eine hauswirtschaftliche Ausbildung oder eine in Kinderpflege, nicht unbedingt erforderlich. Sie mag für die Person, die sie besitzt, möglicherweise sinnvoll sein, inwieweit sie notwendig ist, ist eine andere Frage. Möglicherweise ver- bildet sie sogar für den angemessenen Umgang mit den zu betreuenden Personen. Entsprechend hat auch Hannah Arendt im Zusammenhang mit dem Einsatz von Technologien im Haushalt argumentiert: für die Hausar- beit bleiben diese eher von sekundärer Bedeutung. Vielleicht wäre die be- ste Ausbildung für die Hausarbeit - sofern eine solche Ausbildung nicht ohnehin durch das Vorbild und die geschlechtsspezifische Sozialisation vermittelt wurde - die Möglichkeit, vor der Familiengründung eigenständig Erfahrung mit dem Hausarbeits-Gegenstand zu machen. Eine weitere Frage ist, inwieweit über eine hauswirtschaftliche Berufsausbildung nicht doch die Logik strategisch-instrumenteller Bearbeitung in Haushalt und Familie Eingang findet. Berufliche Qualifizierung unterstellt weitgehend eine Planbarkeit und Berechenbarkeit der Arbeitsvollzüge, während die konkrete Haushalts- oder Familiensituation in der Regel durch eine man- gelnde Planbarkeit und eine beschränkte Verfügung über Mittel gekenn- zeichnet ist.

Wir haben im nächsten Schritt behauptet, daß die Personen, die sich länger mit Hausarbeit befassen - und es gibt bis heute viele Gründe dafür, warum diese Personen immer schon Frauen waren und auch weiterhin mit einiger Gewißheit Frauen sein werden - eher hausarbeitsangemessene oder -nahe Arbeitsweisen, entsprechende Arbeitsvermögen und das heißt auch ent- sprechende Situationsdeutungen und Selbstverortungen erwerben. Deshalb erschien uns das weibliche Arbeitsvermögen hergestellt durch die Ausein- andersetzung mit einem - man kann sich streiten, was heute Natur bedeutet - "naturwüchsigen" Arbeitsgegenstand und damit zugleich durch die Erfah- rung von Ausgegrentztheit, Ghettoisierung, Geringerschätzung und Tabuisie- rung von Hausarbeit in der modernen Zivilisation.

Wir haben angedeutet, daß in diesem Arbeitsvermögen Erfahrungswissen, Intuition und Fürsorglichkeit ebenso eingebunden sind wie eine Blindheit gegenüber der eigenen Praxis und vielfältige andere Bornierungen.

These wie Rede vom "weiblichen Arbeitsvermögen" haben in der letzten Zeit, merkwürdigerweise erst etwa 10 Jahre nach den Veröffentlichung un-

serter Arbeiten, die diese These entwickeln, viel Widerspruch erhalten. An- gesichts der Vielfalt von Frauenleben, auch im einzelnen individuellen Frauenleben, ihrer Ambivalenz und Widersprüchlichkeit scheinen Rede wie These von "den" Frauen, die über "ein", noch dazu "weibliches" Arbeitsver- mögen verfügen, unangemessen. Ich möchte dennoch einen Versuch zur Rettung, also zur Begründung des Konzepts, wagen und mich dabei heute auf einige differenzierungstheoretische Überlegungen, die Georg Simmel vor ca. 100 Jahren zukunftsweisend niedergelegt hat, beziehen. Elisabeth Beck-Gernsheim und ich haben das Konzept des "weiblichen Arbeitsver- mögens" damals nicht differenzierungstheoretisch begriffen. Solch ein Zu- gang liegt heute um so näher, je mehr sich Frauenleben differenzieren und "modernisieren", wenn unter "Modernisierung" ein Zuwachs an Optionen, Entscheidungsmöglichkeiten wie auch -zwängen und damit verbunden eine Individualisierung, wenn auch eine frauenspezifische, verstanden werden soll.

Die Rede von einem "weiblichen Arbeitsvermögen" setzt voraus, daß Frauen als solche gemeinsame Merkmale aufweisen, die sie mit Männern nicht teilen. Schon Simmel sieht, daß es keine Einheitlichkeit oder Ab- scheidung "Frauen:Männer" im strengen Sinn gibt. Allein daß Frauen aller- dings - wie sonst auch Frauenforschung heute noch? - dazu neigen, von sich selbst als von "Frauen" zu sprechen, ist ihm ein Hinweis, daß es Unter- schiede zwischen den Geschlechtern gibt. Er kennzeichnet den Unterschied soziologisch mit Hilfe der Kategorien "un"- und "vordifferenziert" im Unter- schied zu "differenziert". Modernisierung als Differenzierung hat zur Aus- differenzierung dann unterschiedlich differenzierter Teilbereiche der Ge- sellschaft geführt. Mit Simmel könnte man behaupten, daß die weibliche Statusrolle bis heute weniger differenziert, also vermischter ist als die männliche. Frauen werden - unabhängig von der konkreten Empirie - vorab als Mütter und Ehefrauen, also als "vieles in einem" definiert und gehan- delt; teilweise entspricht dem auch ihr Selbstverständnis. Frauen begreifen ihre Erwerbsarbeit als frauenspezifische und frauenspezifisch rück- oder vorwärtsbezogen auf ihre Familie, auf Familien- und Hausarbeitsfahrnun- gen. Dies galt noch für unsere Interviews, auch für viele Untersuchungen zur Frauenwerbsarbeit bis in die 70er Jahre. Diese Bindung mag sich im Differenzierungsprozess gelockert haben. Statt "einem" weiblichen Arbeits- vermögen gibt es nun eine *Vielfalt* von weiblichen Arbeitsvermögen, aber immer noch eine Vielfalt von *weiblichen* Arbeitsvermögen. Frauen- und Männerleben hat sich nur sehr oberflächlich und nur sehr marginal für ganz

wenige Frauen wie Männer angenähert. Stattdessen haben wir eine Vielfalt von in sich vielfältigen Frauen- und Männerleben in immer noch und zunehmend getrennten Sphären und damit verbunden eine Zunahme an Ungleichheit zwischen den Frauen. Immer bleibt dies jedoch *frauenspezifische Ungleichheit*. Deshalb ist es nach wie vor ein sinnvolles und notwendiges Unterfangen, herauszuarbeiten, was denn nun - bei aller Vielfalt - weibliches Leben und Arbeitsvermögen kennzeichnet. Damit leite ich zum nächsten Punkt über, werde allerdings auf die modernisierungstheoretische Relevanz des Ansatzes nicht mehr eingehen.

2. Was konnte das Konzept damals leisten?

Frauen, so unsere Vermutung damals, bringen nicht nur ihre objektive soziale Situation, sondern auch weibliche Arbeitsweisen und ein weibliches Arbeitsvermögen in die berufliche Situation ein. Wir haben nun versucht, zuerst in Form von Hypothesen, für die spätere empirische Untersuchung zu überlegen, wie das weibliche Arbeitsvermögen die berufliche Praxis und vorgängig die Berufswahl - von Frauen beeinflusst. Eine These bezog sich auf einen strukturellen Wettbewerbsnachteil des weiblichen Arbeitsvermögens. Man kann z. B. sagen, daß die Person, die für andere sorgt, zum Beispiel für die leiblichen Bedürfnisse eines Kindes, daß diese Person gelernt hat, ihre eigenen Bedürfnisse, ja ganz generell die eigene Person, zurückzustellen. Dies mag notwendig sein in der Sorge für andere, hier mag es unmittelbar einleuchten - in der Berufssphäre wird dieses Zurückstellen der eigenen Person allerdings sehr rasch interpretiert als geringe berufliche Durchsetzungsfähigkeit. Im Beruf dominieren funktional spezifische Situationsorientierungen, in der Hausarbeit eher diffuse. Eine Bitte in der Hausarbeit, zum Beispiel die Bitte eines Kindes an die Mutter, ist nicht rechtfertigungsbedürftig, eher im Gegenteil: schlägt die Mutter die Bitte ab, muß sie dies begründen (vgl. oben). Umgekehrt hat in der beruflichen Situation die Person, die bittet, die ganze Last der Begründung, und zwar dann, wenn sie die berufsspezifisch definierte Situation umdefiniert. Aber auch die berufstätige Person, die in der Erwerbsarbeit dazu neigt, jede Bitte, jedes an sie herangetragene Anliegen zu erfüllen, ist begründungspflichtig. Kollegen sind keine Freunde, erst recht keine Ehepartner, und müssen funktional spezifisch wahrgenommen werden. "Nicht-nein-sagen-können" sowie die

Tendenz, berufliche Situationen zu personalisieren, mögen, so unsere Vermutung damals, Verhaltensweisen von Personen sein, die in hausarbeitsnahe Arbeitsweisen eingeübt sind.

Eine hausarbeitsnahe Situationsdefinition kann beruflichen Aufstieg verhindern. So haben Frauen in unserer Untersuchung lieber inhaltlich am Kranken gearbeitet, als z. B. Bögen ausgefüllt; sie vermieden tendenziell den Aufstieg innerhalb der Hierarchie, weil dies sehr häufig mit einem Verlust der Ganzheitlichkeit und Inhaltlichkeit der Arbeitsaufgabe verbunden gewesen wäre. Elisabeth Beck-Gernsheim hat solche Überlegungen salopp in einem Satz zusammengefaßt: Was der Frau in der Hausarbeit schadet ihr im Beruf.

Tatsächlich konnten wir in unserer Krankenpflegestudie eine Hausarbeitsnähe auf verschiedenen Ebenen weiblicher Berufstätigkeit feststellen. Da war zum Beispiel die Berufswahl: daß man den Beruf wählt, weil man gerne mit Stoffen zu tun hat, oder weil man eine Person betreuen will, da man dies ohnehin schon gewohnt ist. Oder wir fanden die Hausarbeitsnähe in der Beschreibung der Arbeitsmittel und der Kompetenzen. Schließlich konnte sich die Hausarbeitsnähe auch in der beruflichen Arbeitsorganisation bemerkbar machen - häufig finden wir Frauen in einer beruflichen Situation, die durchaus mit eheähnlichen Verhältnissen vergleichbar ist. (Dies relativiert die These vom funktional spezifischen Zuschnitt von Beruf insofern, wie Frauenberufe häufig durch eine Vermischung beider Situationsorientierungen - "diffus" versus "funktional spezifisch" - gekennzeichnet sind. Frauen können durch diese Vermischung unter Umständen emotional ausbeutbarer sein). In einem Handbuch zum Beruf der Sekretärin heißt es z. B.: die Ehefrau packt die Koffer des Ehemanns, schirmt ihn von den Kindern ab, schickt die Weihnachtskarten ab, hört seinen Berufsproblemen zu. Die Sekretärin reserviert Flugplätze für ihn, den Chef, schirmt ihn vor seinen Untergebenen ab, führt sein Spesenkonto, schickt die Weihnachtskarten ab, hört seinen Familienproblemen zu. Dann heißt es noch weiter in etwa: je gehobener die Position des Managers, desto ähnlicher sind die Pflichten der Sekretärin denen einer Ehefrau. Eine Operationsschwester in unserer Krankenpflegestudie beschreibt ihre Tätigkeit und damit ihr Verhältnis zum Chirurgen wie folgt: daß sie den Tisch deckt, daß er kommt, wenn der Patient praktisch wie tot daliegt. Und sie wäscht und räumt ab, wenn die funktionspezifische Tätigkeit erledigt ist.

Meines Erachtens könnten wir mit unserem Ansatz vom "weiblichen Arbeitsvermögen" durchaus beschreiben, teilweise erklären, wie Beruf strukturiert ist und funktioniert, ferner, was Frauenberufe ausmacht, sowie warum Frauen sich so beharrlich auf bestimmte Berufsfelder konzentrieren und bestimmte berufliche Strategien entwickeln.

Der Ansatz ist, teilweise zu Recht, kritisiert worden, denn wir haben objektive Restriktionen, schulische Kanalisierungen, betriebliche Strategien vernachlässigt - allerdings durchaus bewußt. Schließlich war es uns damals darauf angekommen, einen Ansatz zu finden, der hilft, das ein wenig zu erklären, was mit Angebots- und nachfrageorientierten Ansätzen nicht recht beantwortet werden konnte: Weshalb es immer wieder Frauen sind, die sich in bestimmten Berufen bzw. in bestimmten beruflichen Situationen wiederfinden und mit spezifischen Situationsorientierungen beruflich handeln.

Obwohl "Natur" nie roh vorkommt und in unseren modernen individualistischen Erwerbgesellschaften viel von ihrer determinierenden Kraft verloren hat (vgl. Sichter mann 1985:218), haben wir sie dennoch als so etwas wie einen kritisch einzuklagenden Rest in die Analyse eingebracht. In der Hausarbeit schien uns die Bedürftigkeit verhäuslicht, also gesellschaftlich ausgegrenzt und verdrängt. Dies erklärt ihre größte Undifferenziertheit. Wir haben die beschränkte Aneignungsmöglichkeit, die mangelnde Anerkennung und Entfremdung, die Hausfrauen in ihrer Arbeit erfahren können (vgl. Regina Becker-Schmidt), durchaus gesehen. Uns ging es damals um eine Kritik zunächst von Beruf, dann um die Kritik der Aufspaltung und tendenziellen Polarisierung zweier Arbeitsformen. Erkenntnisleitend für uns war die Kritik der Reduktion "des menschlichen Trachtens und Sinns auf den Minimax-Kalkül in der Ökonomie", die zwar eine gewisse Vernunft auf ihrer Seite hat (vgl. Sichter mann:218), aber angesichts auch der menschlichen Natur rasch an eine Grenze gerät, die zu leugnen (vgl. ebd.) absurd und selbst Indikator einer negativen Utopie wäre. "Die Leibbezogenheit der Hausarbeit jedenfalls bleibt die *differentia specifica* zu jeder anderen Arbeit. Sie zu leugnen oder theoretisch von ihr abzusehen, (...) hieße die Herrschaft der Sachlogik, die in der Realität an Grenzen stößt, in der Theorie zu universalisieren. Damit aber gäbe die Theorie ihr Bestes preis. Denn was ist sie wert, wenn sie nicht dazu verhilft, die Differenz zu wahren?!" (ebd).

So wird dem Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens vorgeworfen, ahistorisch, biologistisch und funktionalistisch zu argumentieren. Typisierende Verfahren stellen tendenziell Geschichte still. Nichtsdestotrotz eignet sich ein Idealtyp, der ja ideales, richtigkeitsrationales Handeln beschreiben kann, dazu, Hypothesen über empirisches Verhalten zu formulieren. So hat unsere Untersuchung eines hausarbeitsnahen Berufes durchaus die These eines hausarbeitsnahen Arbeitsvermögens - allerdings von Frauen und Männern - belegen können (vgl. dazu die Beiträge von Knapp; Krüger; Rabe-Kleberg 1988). Angesichts solcher Kritik überrascht es, daß in den letzten Jahren in der Diskussion von den "zwei Moralitäten" (Carol Gillegan) empirische Verhaltensunterschiede zwischen Frauen und Männern doch wieder an der Person von Frauen - und zwar an der Geschlechtsgleichheit von Tochter und Mutter - ansetzen. Frauen werden in dieser Diskussion mit Begriffen beschrieben, wie wir sie auch für das weibliche Arbeitsvermögen verwendet haben; nur haben wir uns gehütet, solche Kennzeichen an der Person der Frau festzumachen. Wir haben die Merkmale weiblichen oder männlichen Handelns eben auf Arbeitsformen zurückgeführt. In unserer Perspektive werden Männer, die sich längerfristig mit Hausarbeit beschäftigen, ähnliche Verhaltensweisen entwickeln. Aber dies bleibt eine These.

3. Zum Stellenwert des Konzepts aus der Sicht von heute

Die Kritik am Konzept eines weiblichen Arbeitsvermögens macht es sinnvoll, daran zu erinnern, was das Konzept leisten wollte und was nicht.

Was wollte es nicht leisten? Es wollte auf keinen Fall weibliche Berufspraxis hier und heute erschöpfend erklären. Wir wollten vielmehr ausprobieren, wie weit in Beschreibung und Erklärung wir mit diesem Konzept kommen, wieviel Erklärungskraft es also möglicherweise besitzt. Die Struktur der Tätigkeit einer Operationsschwester kann meines Erachtens mit dem Konzept durchaus erfaßt werden.

Im Mittelpunkt unserer Forschung, und das gilt für den gesamten Projektbereich A des Sonderforschungsbereiches damals, stand jedoch die Kritik von Arbeit in individualistischen Erwerbgesellschaften. Es ging uns darum,

die Fixierung auf Berufsarbeit als der dominanten, allein gültigen Arbeitsform aufzubrechen. Das war, wie bereits gesagt, ein Grund, warum wir die betrieblichen Strategien vernachlässigt haben. Wir wollten keine politische Ökonomie der Hausarbeit betreiben. Sie würde, das war uns damals schon klar, doch wieder nur zur Ausgrenzung des Nichtthintergehbaren, der Bedürftigkeit und Verwiesenheit auf die Hilfe anderer, führen.

Den Aspekt sozialen Wandels, hier: des Wandels der weiblichen Statusrolle, haben wir so gut wie ausgeblendet, ging es uns doch zunächst darum, einen neuen Zugang zur Erklärung der vorhandenen Besonderheiten der Stellung von Frauen im Beruf zu finden. Noch war die "Individualisierungsthese" - nachdem sie, von Simmel zuerst entwickelt, fast vergessen war - nicht (wieder-)geboren. Erst über den Umweg der amerikanischen Diskussion um die "Habits of the Heart", der Zunahme von selbstbezogenen, individualistischen "jeder-auf-seine-Faust" Verhaltensweisen und ihrer Popularisierung durch die Arbeiten von Ulrich Beck und Elisabeth Beck-Gernsheim seit Anfang der 80er Jahre in der BRD, die an auch empirischen Trends hier anknüpfte, wurde ein neuer Rückgriff auf die Simmelsche Behauptung der "undifferenzierteren" Frau sinnvoll. Im Rückblick betrachtet ist unsere Forschungsarbeit jedenfalls eher berufs- und wissenssoziologisch angelegt gewesen, sie wollte keine genuinen Beitrag zur Frauenforschung leisten. Das heißt jedoch nicht, daß sie nicht feministisch wäre.

Unser Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens steht in guter alter kulturwissenschaftlicher Tradition, die ja entstanden ist als Angriff auf die Fiktion der Einheitswissenschaft - der Fiktion also, daß es nur die eine Wissenschaft gibt. Die individualistische Erwerbsgesellschaft tendiert dazu, eine Erkenntnisform oder eine Wissensform zur dominanten zu erklären und darüber alle anderen möglichen Erkenntnis- und Wissensformen zu verdrängen. Wir haben damals diesen kulturwissenschaftlichen Gedanken in der Kritik der Behauptung einer Arbeitsform und eines Arbeitsvermögens paraphrasierend aufgegriffen. Mein Zugang zur Kritik dieser Einheitsfiktion war damals angeregt worden durch die Lektüre von Claude Lévi-Strauss' Entdeckung zweier Arten wissenschaftlichen Denkens: Dem "wilden Denken" und dem "wissenschaftlichen". In meine Darstellung von Beruf und Hausarbeit sowie des beruflichen und des hausarbeitsnahen oder weiblichen Arbeitsvermögens sind diese Gedanken eingegangen.

Angeknüpft habe ich auch an die soziologische Tradition einer Gegenüberstellung von "Gemeinschaft" und "Gesellschaft", die - bei aller Dialektik - geeignet ist, Veränderungen in den Situationsorientierungen im Modernisierungsprozeß zu beschreiben und zu erklären. Dieser Prozeß ist nicht stillgestellt, er produziert seine je eigenen Paradoxien. Es mag gewagt sein: Man kann durchaus die "feministische Herausforderung" als Ausdruck dieses Prozesses, hier: in Gestalt des Überspringens der Logik funktional spezifischen, instrumentell-strategischen Handelns auf den ausdifferenzierten Bereich eher ganzheitlicher Bearbeitung menschlicher Bedürftigkeit beschreiben. Wer versorgt, wer betreut werden will, hat sich nun auch in der Familie gegenüber (meist) der Frau zu rechtfertigen.

Damals stand vor allem die Idee im Vordergrund meiner Überlegungen, daß es wenigstens zwei Arten gibt, mit der Welt umzugehen, man könnte auch sagen: zwei Rationalitäten - eine, die der sinnlichen Intuition nahe kommt, und eine, die ihr ferne liegt. In seiner Gegenüberstellung von "mythischem" oder "wildem" und - auf der anderen Seite - "wissenschaftlichem" Denken vergleicht Lévi-Strauss das mythische Denken mit der Bastlerstätigkeit. Ich habe diese Analogie aufgegriffen und die Hausarbeit und das hausarbeitsnahe Wissen als Bastelei bzw. Bastlerwissen beschrieben. Beruf wäre dann eher auf der Seite der Ingenieurstätigkeit bzw. des wissenschaftlichen Wissens anzusiedeln. M. E. trägt diese Analogie sehr weit. So sind die Hausarbeitenden in der Lage, eine große Anzahl verschiedenster Arbeiten auszuführen - aber im Unterschied zur beruflichen Arbeit ist die Hausarbeit nicht davon abhängig, ob Rohstoffe oder Werkzeuge in ausreichender Menge erreichbar sind. Hausarbeit ist immer so etwas wie "second hand" Arbeit, d. h. sie nimmt, was zur Hand ist, was die Gelegenheit bietet. Deshalb auch konnte Georg Simmel sagen, daß die Hausarbeit eine nur sekundäre Originalität aufweist, denn sie arbeitet mit Gelegenheiten, mit spin-offs, die anderswo entstehen, z.B. in der Berufsarbeit. Typisch für die Arbeitsweise sind deshalb z. B. auch ein eher divergentes Denken, also keine deduktiven, wissenschaftlich-rationale Herangehensweisen und Problemeblösungen. Das, was vorhanden ist, wird erschöpft, wird aber nicht unbedingt transzendiert. Das berufliche Arbeitsvermögen bzw. Wissen baut sich dagegen eher auf der Unterscheidung zwischen Zufälligem und Notwendigem, zwischen Ereignis und Struktur auf. Idealtypisch betrachtet würden es Hausarbeit und hausarbeitsnahes Arbeitsvermögen mit einer Welt begrenzter Mittel zu tun haben; die Regeln der Arbeit würden darin bestehen, jederzeit mit dem, was zur Hand ist, auszukommen. Dies zeigte ja auch

sehr deutlich die Hausarbeit in der Kriegs- und Nachkriegszeit. Das ist auch eine Erklärung dafür, daß Katrin Zapf und lange vor ihr Hannah Arendt sagen können, Technologien blieben für die Hausarbeit nur sekundär. Sie sind eben nicht unbedingt notwendig. Hausarbeit arbeitet mit der begrenzten Auswahl von Werkzeugen, von Materialien, die überdies heterogen sind; sie bezieht sich auf eine bereits konstituierte Gesamtheit. Die Hausarbeitenden müssen deshalb eine Bestandsaufnahme machen, eine schon vorhandene umarbeiten, schließlich müssen sie mit dieser Gesamtheit in einen Dialog treten, um die möglichen Antworten zu ermitteln, die sie auf das gestellte Problem zu geben vermag (vgl. Lévi-Strauss 1968:31). Hausarbeit befragt diese Gesamtheit, d. h. jedes einzelne Moment darin, darauf, was es jeweils bedeutet. Zwar kann man auch sagen, der Berufstätige, z.B. der Ingenieur, stellt Fragen, da auch er sich einer Begrenztheit der Mittel gegenüber sieht. Aber, so Lévi-Strauss, der Ingenieur befragt ein Universum. In dem Moment, in dem er die Zwänge sieht, die Restriktion, stellt sich der Ingenieur gleichsam über sie, während die Hausarbeitenden, angesichts der Zwänge, sich wesentlich an eine Sammlung von Überbleibseln menschlicher Produkte richten, d. h. an eine Untergruppe der Kultur. Die Hausarbeitenden bleiben freiwillig oder gezwungen *unter* den Zwängen.

In Untersuchungen zur Arbeitsweise der Industriearbeiterin, z.B. der Näherin in der Bekleidungsindustrie, kann man diesen assoziativen, divergenten Umgang mit der Arbeit, mit dem Arbeitsmaterial oder der Arbeitssituation nachvollziehen. Häufig ist die Näherin mit unterschiedlichem Material konfrontiert. Mal ist der Stoff von schlechterer Qualität oder anders als erwartet, mal ist der Faden schlechter. Dennoch bleibt der Akkord als Vorgabe. Hausarbeitsnah könnte man dann die Art und Weise nennen, wie versucht wird, mit der Begrenztheit des eigenen Wissens und mit der Beschränktheit der Mittel dennoch die Zeit einzuhalten.

Ein Stück weit helfen die Analogien also: Sie beschreiben unterschiedliche Arbeitsformen und Arbeitsweisen. Was sie beschreiben, hilft dann auch wieder ein Stück weit zu erklären: daß Beruf nur eine und eine bornierte, beschränkte Arbeitsform ist, die notwendig andere Arbeitsformen und Arbeitsweisen erfordert und nach sich zieht.

Literaturverzeichnis

- ARENDDT, Hannah (1981): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*, München
- BECK-GERNSHEIM, Elisabeth/OSTNER, Ilona (1978): *Frauen verändern - Berufe nicht?* in: *Soziale Welt*, Jg. 29, Heft 3, S. 257-287
- KNAPP, Gudrun-Axeli (1988): *Das Konzept "Weibliches" Arbeitsvermögen - Theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven*, in: *Frauenforschung*, Jg. 6, Heft 4, S. 8-19
- KRÜGER, Helga (1988): *Zum Verhältnis von Allgemeinbildung und beruflichen Fähigkeiten von Frauen*, in: *Frauenforschung*, Jg. 6, Heft 4, S. 20-27
- LÉVI-STRAUSS, Claude (1968): *Das wilde Denken*, Frankfurt
- RABE-KLEBERG, Ursula (1988): *"Weibliches Arbeitsvermögen" und soziale Berufe - ein gutes Verhältnis?* in: *Frauenforschung*, Jg. 6, Heft 4, S. 32-38
- SICHTERMANN, Barbara (1985): *Gegen eine politische Ökonomie der Hausarbeit*, in: *Leviathan*, Jg. 13, Heft 2, S. 212-218

Karin Gottschall

Vom 'weiblichen Arbeitsvermögen' zur 'doppelten Vergesellschaftung' - Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas -

Einleitung

Die Arbeitsmärkte in entwickelten Industriegesellschaften sind geschlechtsspezifisch segmentiert. Auch wenn horizontale und vertikale Trennungslinien in den einzelnen Ländern recht unterschiedlich verlaufen, bleibt doch das Faktum bestehen, daß sich das Geschlecht der Arbeitskräfte durchgängiger als andere askriptive Merkmale strukturierend auf den Arbeitsmarkt und z.T. auch auf das Bildungssystem auswirkt.

Traditionelle Erklärungsversuche aus der Arbeitsmarktforschung und der Arbeits- resp. Industriesoziologie erscheinen angesichts des Beharrungsvermögens und der systemübergreifenden Existenz dieser Strukturen unbefriedigend. Vor diesem Hintergrund wird verständlich, daß ein zunächst im Kontext berufs- und wissenssoziologischer Forschung entwickelter Ansatz - nämlich das Konzept des 'weiblichen Arbeitsvermögens' - vermittels einer breiten Rezeption in der Frauenforschung nun auch für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung relevant wird. Rezeption und die aus heutiger Sicht erkenntnistheoretische Relevanz des Ansatzes müssen nicht unbedingt mit dem Erkenntnisinteresse und Verständnis der Autorinnen übereinstimmen; dies gilt in besonderem Maß für die geradezu euphorische Rezeption des Konzepts in der Frauenforschung und für die mit der breiten Rezeption auch in anderen Disziplinen einhergehenden Trivialisierungen. Für die aktuelle und zukünftige Diskussion in der *sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung* ist entscheidend, wo Erkenntnisgewinne dieses Ansatzes und seiner Kritik liegen und welche Möglichkeiten der Weiterentwicklung fruchtbar erscheinen. Im folgenden geht es daher zunächst um die

Lücken traditioneller Erklärungsansätze und den mit dem Konzept von 'weiblichen Arbeitsvermögen' initiierten Erkenntnisgewinn. In einem zweiten Schritt werden empirisch und theoretisch formulierte Kritikpunkte aufgegriffen, um schließlich den Ertrag dieser Diskussion für die aktuellen Fragestellungen der Arbeitsmarktforschung zumindest anzudeuten.

Zu den Lücken traditioneller Ansätze

Klassische angebotsorientierte Erklärungsansätze zielen auf ein besonderes Arbeitsmarktverhalten von Frauen; nachfrageorientierte Ansätze wie bspw. das Konzept der "betrieblichen Strategie" heben dagegen auf besondere betriebliche Interessen an der Nutzung von weiblicher Arbeitskraft ab. Gemeinsam ist diesen Ansätzen, daß sie weiblichen Arbeitskräften im Unterschied zu männlichen Arbeitskräften ein anderes Arbeitsmarktverhalten und andere Arbeitskrafteigenschaften zuordnen. Wesentliche Unterschiede werden in den für das Funktionieren von Arbeitsmärkten und für die betriebliche Nutzung von Arbeitskräften zentralen Dimensionen Verfügbarkeit, Qualifikation und Belastbarkeit konstatiert. Aus diesen Unterschieden werden dann kausale Argumentationen, die bspw. betriebliche Interessen am Einsatz weiblicher Arbeitskräfte mit deren Disponibilität und deren geringerer Qualifikation und - damit zusammenhängend - ihrer relativen 'Billigkeit' begründen.

Die Grenzen dieser Erklärungsansätze werden freilich nicht zuletzt durch die 'real existierende, qualifizierte Vollzeit-Berufsfrau' markiert, deren Arbeitsmarktchancen gleichwohl schlechter sind als die vergleichbarer männlicher Arbeitskräfte. In dem Maße wie relevante Teilgruppen weiblicher Erwerbspersonen sog. männliche Normalbiographien realisieren und Qualifikationsunterschiede auf der Ebene formalisierter Abschlüsse zwischen männlichen und weiblichen Arbeitskräften geringer werden, büßen die o.g. Argumentationsmuster Erklärungskraft ein. Analytisch betrachtet erscheinen sie in doppelter Hinsicht unzulänglich: es fehlt eine systematische Bezugnahme auf gesellschaftliche Bedingungen, die die o.g. Unterschiede und auch deren tendenzielle Einebnung zulassen, und es fehlt z.T. eine kritische Reflexion der Definition der Kategorien, die für die jeweiligen Analysen zentral sind. So gehen bspw. in industriesoziologischer Forschung in die Verwendung des Qualifikationsbegriffs bestimmte Bewertungen von Fähigkeiten und Kompetenzen ein, die sich aus der Existenz geschlechtshierar-

chischer Arbeitsteilung in der Gesellschaft erklären lassen, als solche - d.h. als gesellschaftlich determinierte Definitionsprozesse jedoch nicht reflektiert werden. Diese 'Ausgrenzungen' hängen mit Analyseschemata zusammen, die nicht zuletzt mit Bezug auf die Marx'sche Theorie, die 'Billigkeit' von Arbeitskräften mit deren geringer Qualifikation erklären. Ähnliches gilt für Argumentationsmuster, die in der Tendenz Qualifikation mit Berufsfachlichkeit bzw. formalisierten Abschlüssen gleichsetzen und die damit die bereits in die gesellschaftliche Konstitution von Berufen und Berufsausbildungssystemen eingelagerten geschlechtsspezifischen Abwertungsprozesse (vgl. Krüger 1989) eher verdoppeln als aufdecken.

Diese strukturellen Defizite werden mit dem von I. Ostner und E. Beck-Gernsheim Ende der 70er Jahre entwickelten Erklärungsansatz teils explizit, teils implizit aufgegriffen. Sie versuchen, die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben, ihre 'Sonderstellung' mit Rekurs auf die gesamte in entwickelten Industriegesellschaften geleistete Arbeit zu erklären und überschreiten damit den Arbeitsmarkt, das Berufssystem, die Lohnarbeit als Erkenntnisrahmen. Hausarbeit und Berufarbeit werden als zwei form-differente, gleichwohl notwendige und aufeinander bezogene Formen von gesellschaftlicher Arbeit definiert, die durch unterschiedliche Arbeitsgegenstände und das Erfordernis unterschiedlicher, je spezifischer Arbeitsvermögen gekennzeichnet sind. Aufgrund der vorrangigen Zuweisung von Haus- und Familienarbeit an das weibliche Geschlecht entwickeln Frauen - so der Ansatz - prinzipiell ein eher reproduktionsbezogenes sog. 'weibliches Arbeitsvermögen'. Dieses Arbeitsvermögen muß als ambivalent begriffen werden, da es hergestellt wird

"durch die Auseinandersetzung der Frau mit einem naturwüchsigen Arbeitsgegenstand (...) und die Erfahrung der Geringerschätzung und Ghettoisierung der Hausarbeit unter Bedingungen einer naturbeherrschenden Produktionsweise: in ihm sind daher Erfahrungswissen, Intuition, Fürsorglichkeit ebenso eingebunden wie eine Blindheit der eigenen Praxis ... gegenüber einer nur unzureichend bekannten beruflichen Wirklichkeit, die den- noch übergreift" (Ostner 1979, S. 186).

Bezogen auf das Berufssystem und das dort geforderte Arbeitsvermögen zeigen sich demnach 'Grenzen' des 'weiblichen Arbeitsvermögens', indem die im Berufssystem bzw. auf dem Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten und Orientierungen, wie bspw. Konkurrenzfähigkeit und Leistungsorientierung, im Gegensatz zu den einmal biographisch erworbenen und den Frauen auf ihre Verwieseneheit auf den Reproduktionsbereich aktuell im-

mer wieder abgeforderten Dispositionen des 'weiblichen Arbeitsvermögens' (Beck-Gernsheim 1976, S. 76) stehen. Diese Disparitäten wiederum, so die Argumentation, führen zu Kompromißbildungen, die sich auf Seiten der Frauen in bestimmten inhaltlichen Berufsinteressen (Berufe bzw. Tätigkeiten, deren Inhalte eine gewisse Nähe zur Hausarbeit aufweisen, z.B. Sozial- und Pflegeberufe, Tätigkeit als Näherin, Friseurin etc.) und in bestimmten Berufswahlprozessen und Formen beruflicher Praxis (bspw. geringe Aufstiegsorientierung, geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad) ausdrücken. Dem entsprechen auf Seiten der Betriebe neben der Nutzung der Diskontinuität weiblicher Erwerbsarbeit insbesondere die Verwertung unmittelbar reproduktionsbezogener Fähigkeiten. I. Ostner führt hier einen von den Betrieben vermuteten und unter Kostenkalkülen aufgegriffenen hohen Transfer von sensomotorischen Fertigkeiten (Fingerfertigkeit, Geschicklichkeit), von sozialen Fähigkeiten ('Verharren können', Geduld, Orientierung auf die Sicherung der unmittelbaren Reproduktion und nicht so sehr auf Aufstieg) sowie die generell geringeren Reproduktionskosten und von daher die relative Billigkeit der weiblichen Arbeitskraft an. Kennzeichnend für die sog. Frauenberufe, insbesondere die Semi-Professionen, sei eine über die o.g. Bestimmungen noch hinausgehende, besonders enge Beziehung zwischen den inhaltlichen Interessen und Fähigkeiten der Frauen und den betrieblichen Interessen an deren Nutzung für Arbeitsplätze eines bestimmten Anforderungsprofils (Ostner 1979).

Die Besonderheiten weiblicher Erwerbsarbeitspraxis resultieren demnach nicht aus einem - wie auch immer begründeten - defizitären Lohnarbeitskraftanbieter-Status von Frauen, sondern aus gesellschaftlichen Strukturen, die Lohn- und Hausarbeit einschließen und diese zugleich geschlechtspezifisch zuweisen. Damit rückt erstens Hausarbeit als gesellschaftliche Arbeit in das Blickfeld sozialwissenschaftlicher Analyse und wird der Weg frei für eine (über Doppelrollen- und Nebenwiderspruchs-Konzepte hinausgehende) 'materialistische' Bestimmung der Lage von Frauen (vgl. dazu auch Prokop 1977). Zweitens wird deutlich, daß Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben (von der eingeschränkten Verfügbarkeit abgesehen) weniger aus generell defizitären, sondern vielmehr aus besonderen Strukturen ihrer Arbeitskraft zu erklären sind. Diese Differenz ist entscheidend. Denn erst die Besonderheit, das Konstrukt vom "besonderen weiblichen Arbeitsvermögen" eröffnet prinzipiell den Zugang zu einer Analyse weiblicher Erwerbsarbeitspraxis und betrieblicher Nutzungsstrategien von weiblicher Arbeitskraft, die nicht lohnarbeits- bzw. arbeitsmarkt-immanent ist und die

männliche Normalarbeitskraft zum Maßstab erhebt, sondern die gesamtschenschaftliche Arbeitsteilungsstrukturen und deren Hierarchien mit in den Blick nimmt. Erst in dieser Perspektive können bspw. die systematische Abwertung von Erwerbsarbeit, in dem Moment wo sie von Frauen geleistet wird, die Ungleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitskräften auch bei gleicher Qualifikation oder aber Sexismus auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb als Bestandteil gesellschaftlicher Strukturen und nicht etwa als singuläre Erscheinungen oder Relikte (etwa unzeitgemäße Vorurteilsstrukturen) gedeutet werden.

In Abgrenzung zu anderen Erklärungsansätzen für betriebliche Nutzungsinteressen an der Arbeitskraft von Frauen zielt dieser Erklärungsansatz nicht vorrangig und ausschließlich auf die *Bedingungen*, unter denen Betriebe Frauen rekrutieren (nämlich eingeschränkte Verfügbarkeit und die daraus resultierende relative Billigkeit), sondern ausdrücklich auch bzw. vorrangig auf *Inhalte* ihres Arbeitsvermögens. Aus der Zentrierung auf spezifische Inhalte des Arbeitsvermögens und seine Herstellung und 'Formbestimmung' außerhalb des Lohnarbeitssystems resultiert die Zuordnung dieses Konstruktes zu den 'angebotsorientierten' Erklärungsansätzen (vgl. dazu auch Gottschall/Müller 1987). Zugleich resultiert aus dieser Zentrierung auf die inhaltliche Struktur von Arbeitskraft ein vglw. weitgefaßter Erklärungsanspruch. Erklärt werden soll nicht nur die Existenz geschlechtsspezifischer Trennungslinien, sondern auch deren spezifische Ausformung: warum nämlich bestimmte Berufe und industrielle Tätigkeiten 'Frauenarbeit' (geworden) sind und warum sich Frauen beruflich anders verhalten als Männer.

Zur Rezeption und Kritik des Konzeptes von "weiblichem Arbeitsvermögen"

Angesichts dieses generellen Erklärungsanspruchs erschien es naheliegend, das Konstrukt des 'weiblichen Arbeitsvermögens' als Interpretationsraster nicht nur auf die typisch weiblichen Semi-Professionen wie bspw. die Krankenpflege (vgl. dazu Ostner/Beck-Gernsheim 1979) anzuwenden, sondern aus der Vielfalt und Komplexität weiblicher Ausbildungs- und Erwerbsarbeitspraxis weitere Anwendungsfälle zu generieren; die Karriere des 'weiblichen Arbeitsvermögens' und dessen 'Ambivalenz' in Ausbildung und Beruf nahm ihren Lauf und blieb nicht ohne Einfluß für die Frauenarbeits-

und -bildungsforschung der ersten Hälfte der 80er Jahre¹ (vgl. dazu bspw. die Anwendungsversuche auf die Situation von Studentinnen Gottschall 1983, Krüger 1986, oder auf das Verhältnis junger Frauen zur Technik Schiersmann 1987).

Das 'Durchkämmen' des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes in historischer und aktueller Perspektive mit dem Konzept des 'weiblichen Arbeitsvermögens' machte freilich auch die Grenzen des Ansatzes, die Schwäche, die in der Universalisierung lag, deutlich: denn weder ließ sich *immer*, d.h. historisch übergreifend eine Kongruenz betrieblicher Personaleinsatzstrategien mit dem sog. 'weiblichen Arbeitsvermögen' nachvollziehen, noch ließ sich das gesamte Spektrum der Erwerbsarbeitspraxis von Frauen auf die (betriebe Nutzung der) Inhalte des 'weiblichen Arbeitsvermögens' reduzieren.

Dies zeigt ein Blick auf sekundäranalytische und empirische Untersuchungen zur Geschichte der weiblichen Industriearbeit wie auch der Büroarbeit von Frauen.

So können Willms-Herget (1985) und Wegehaupt-Schneider (1985) in historischen Betrachtungen zur *Entwicklung der Frauenindustriearbeit* nachweisen, daß weder die für die Arbeit abverlangte Körperkraft noch die Nähe der Arbeitsgegenstände zur sogenannten "weiblichen Sphäre" als ausreichende Kriterien für die Definition bestimmter Industrien bzw. Bereiche innerhalb von Industrien als Fraueneinsatzfelder angesehen werden können. Vor dem Hintergrund eines Wachstums des gesamten industriellen und Dienstleistungssektors waren vielmehr immer auch Arbeitsteilungs- und Rationalisierungsprozesse bedeutsam, die die Anwendung un- oder angelernter und damit von (billiger) Frauenarbeit ermöglichten. Insbesondere die Tatsache, daß bestimmte industrielle Tätigkeiten immer dann,

¹ In den letzten Jahren sind in der Frauenarbeitsdiskussion andere, teils parallel entwickelte Ansätze in den Vordergrund gerückt, die zugleich implizit oder explizit zentrale Kritikpunkte am Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens enthalten (s.u.). Im vorrangig gesellschaftstheoretisch argumentierenden sog. 'Bielefelder Ansatz' wird Frauenarbeit als Ausdruck eines gesellschaftlichen *Gewaltverhältnisses* begriffen und in der Kategorie der 'Hausrauisierung' zum Paradigma weiterer Ausbeutung von Frauen, Bauern und marginalisierten Bevölkerungsgruppen (vgl. von Werthof u.a. 1983). Der sog. 'Hannoveraner Ansatz' analysiert am Beispiel der Lebensrealität von Industriearbeitenden Prozesse der Subjektkonstitution im Kontext widersprüchlicher gesellschaftlicher Verhältnisse. Ambivalenzerfahrungen sind demnach vermittelt über die Ausbeutung im Lohnarbeitssystem. Gleichwohl beinhaltet diese Strukturen neben Zwängen (vermittels positiver Selbst- und Weltbezüge) auch Befreiungspotentiale (vgl. Becker-Schmidt u.a. 1982).

wenn männliche Arbeitskräfte nicht in ausreichendem Maß verfügbar waren (sei es infolge von Kriegszuständen oder aufgrund von Abwanderung in attraktivere Beschäftigungsbereiche), zu Frauenarbeit wurden bzw. werden konnten, zeigt, daß die Anwendungsmöglichkeiten von Arbeitskraft im Lohnarbeitssystem keineswegs ausschließlich oder vorrangig an geschlechtsspezifische Fähigkeiten gebunden sind.

An der *Geschichte der Büroarbeit und -rationalisierung* läßt sich zeigen, daß für den betrieblichen Einsatz von Frauen bzw. sie den weiblichen Angestellten zugewiesenen Tätigkeiten zwar durchaus Kenntnisse, Fertigkeiten und Haltungen relevant waren, die die Frauen nicht in beruflichen, sondern in vorgängigen Sozialisationsprozessen in Schule und Familie erworben hatten. Allerdings handelt es sich dabei, wie das Beispiel der ersten weiblichen Angestellten bürgerlicher Herkunft wie auch die überwiegend kleinbürgerliche Herkunft späterer weiblicher Angestelltengenerationen zeigen, um Qualifikationen, deren Erwerb in hohem Maß *schichtenspezifisch* und erst innerhalb dieses Rahmens auch geschlechtsspezifisch determiniert ist (vgl. für Deutschland u.a. Nienhaus 1981, Gottschall 1990, für England Dohrn 1986). Erst für die im Zuge der Bildungsreform in den 70er Jahren faktisch verbreiterten Partizipationschancen an höherer schulischer und an beruflicher Bildung kann man vermutlich von einer gewissen Einebnung dieser traditionell schichtenspezifisch selektiven Zugangsstrukturen sprechen.

Darüber hinaus sind die in den typischen Fraueneinsatzfeldern (Textverarbeitung, routinisierte kaufmännisch-administrative Tätigkeiten) relevanten Qualifikationen im engeren Sinn keineswegs als *"hausarbeitsnah"* oder reproduktionsbezogen zu bezeichnen. Die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse (Schreibmaschineschreiben, Buchhaltung, Büroorganisation usw.) konnten nur in institutionalisierten Ausbildungsprozessen erworben werden, auch wenn hier mit der Feminisierung schulischer Ausbildung von Anfang an geschlechtsspezifische Zugangswege etabliert und damit auch geschlechtsspezifische Einsatzformen vorgezeichnet wurden. Selbst für die bei den sogenannten operativen Bürotätigkeiten besonders relevanten "Eigenschaften" wie Monotonieresistenz und Fingerfertigkeit muß m.E. offen bleiben, ob es sich um - in der Auseinandersetzung mit der extrem restriktiven Erwerbsarbeitssituation - "gelernte" oder aber aus Reproduktionsarbeitserfahrungen transferierte Eigenschaften handelt. Ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen den Anforderungen der spezifischen Erwerbsarbeitssituation der weiblichen Angestellten und den in geschlechtsspezifischen

schon lebensgeschichtlichen Sozialisationsprozessen hergestellten Fähigkeiten und Orientierungen läßt sich möglicherweise am ehesten im Hinblick auf die im betrieblichen Nutzungskalkül relevanten sogenannten extrafunktionalen Qualifikationen, nämlich "Unterordnung" und "relative Anspruchlosigkeit" herstellen. Allerdings ist auch hier - wie nicht zuletzt neuere Untersuchungen zur Organisationsgeschichte weiblicher Angestellter zeigen (vgl. Lorentz 1988) - Vorsicht geboten; die vorliegenden Untersuchungen lassen eine Reduktion der Geschichte der Erwerbsarbeitspraxis weiblicher Angestellter allein auf die Etablierung von 'traditionaler Weiblichkeit' im Büro (vgl. Frevert 1981, ähnlich Kramer 1986) nicht zu, auch wenn dies die vorrangige Focussierung auf den 'weiblichen Lebenszusammenhang' und seine polit-ökonomischen Bestimmungsmomente in der Weimarer Republik nahelegt.

Vor dem Hintergrund dieser empirisch formulierten Kritik muß der Anwendungsfall der Semi-Professionen, an denen Ostner/Beck-Gernsheim das Konzept vom weiblichen Arbeitsvermögen zunächst empirisch entwickelten, als *Beispiel* in historischer und aktueller Perspektive relativiert werden. Die Semi-Professionen sind in Deutschland in der Auseinandersetzung zwischen bürgerlicher Frauenbewegung, Staat und Wirtschaft entstanden. Dabei ging es tatsächlich um die Umwandlung von vormals unbezahlter Arbeit bürgerlicher Frauen (an Alten, Kranken, Armen) in bezahlte Frauenaarbeit mit dem Argument der "Mütterlichkeit". In diesem Fall wurde Reproduktionsarbeit ins Lohnarbeitssystem transferiert, und die Arbeitskräfte wurden beibehalten. Diese spezifische Entwicklung gilt jedoch für weite Teile der Frauenindustriearbeit und der kaufmännischen Tätigkeiten nicht.

Empirische Überprüfungen der Reichweite des Erklärungsansatzes haben auch theoretisch-methodische Kritik stimuliert. Diese richtet sich insbesondere auf die eindimensionale inhaltliche Bestimmung des "weiblichen Arbeitsvermögens" und die mit dieser Kategorie beanspruchte Interpretationsreichweite. "Weibliches Arbeitsvermögen" wird als das Arbeitsvermögen aller Frauen, wie auch als das *gesamte* Arbeitsvermögen von Frauen für eine nur vage charakterisierte, größere historische Zeiträume umfassende Epoche gekennzeichnet.

Dahinter steht die Vorstellung, daß die im weiblichen Arbeitsvermögen vereinigt Dispositionen klassen- und schichtenunspezifisch außerhalb der beruflichen Sozialisation erworben werden und dieses Arbeitsvermögen

durch berufliche Praxis nicht wesentlich verändert wird (Rabe-Kleberg 1987, S. 101). Demgegenüber ist jedoch festzuhalten, daß wesentliche im "weiblichen Arbeitsvermögen" gefaßte Kompetenzen als hervorsteckende und ausschließliche Eigenschaften von Frauen sich im historischen Prozeß der bürgerlichen Gesellschaft erst langsam herausgebildet und verallgemeinert haben (Rabe-Kleberg ebenda, S. 100, Hausen 1978) und bis heute klassen/schichtenspezifische Ausformungen erfahren (Becker-Schmidt u.a. 1982, Knapp 1987, S. 141f.). Zudem kann nicht ohne weiteres von einer Dominanz primärer und sekundärer gegenüber den beruflichen Sozialisationsprozessen oder aber einer durchgängig und vorrangig geschlechtsspezifischen Prägung beruflicher Sozialisation (Rabe-Kleberg ebenda, S. 101) und ebensowenig von einer unvermittelten, folgenlosen "Nutzung" von im Reproduktionsprozeß erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im Lohnarbeitssystem ausgegangen werden. Aus der unterschiedlichen Formbestimmtheit von Haus- und Lohnarbeit resultiert vielmehr, daß sich die Arbeitskraft von Frauen im Erwerbssystem der Form und dem Inhalt nach unter anderen Bedingungen realisiert als im "privat" organisierten Reproduktionsbereich. In vorgängigen Sozialisationsprozessen erworbene und in der aktuellen Verwiesenheit auf Reproduktionsarbeit immer wieder aktualisierte Fähigkeiten werden am Arbeitsplatz im Betrieb zwar aufgegriffen, aber eben auch umgeformt, da sie hier in spezifischer Weise Rationalitätskriterien, Kontinuierungsprozessen usw. unterliegen, was sich u.a. an der "Verberuflichung" bestimmter, zunächst ausschließlich im Familienzusammenhang erbrachter Arbeit (Kindererziehung, Alten- und Krankenpflege, aber auch Reinigungsarbeit) nachweisen läßt (Rabe-Kleberg ebenda).

Darüber hinaus beansprucht die Kategorie "weiblichen Arbeitsvermögens" eine Aussage über das gesamte Arbeitsvermögen von Frauen, was impliziert, daß die Inhalte des Arbeitsvermögens ausschließlich relational (in Abgrenzung zu "männlichen") definiert werden und daß das gesamte Arbeitsvermögen sich ausschließlich längs der gesellschaftlichen Logik von Geschlechtsdifferenz konstituiert (Knapp 1987, S.246ff.). Auch wenn mit dem Begriff zweifellos wesentliche "gesellschaftlich bislang zugestandene Manifestationen des Arbeitsvermögens von Frauen" (ebenda, S. 250) erfaßt werden, kennzeichnet es doch nicht das gesamte Spektrum der Anwendungsformen weiblicher Arbeitskraft unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen. Mit der ausschließlichen Definition des Arbeitsvermögens von Frauen und Männern längs der Logik des "Geschlechts" (auch wenn es als soziale Kategorie gefaßt wird) werden alle diejenigen Aspekte ausge-

schlossen, die nicht geschlechtlich markierbar, gleichwohl jedoch als Potential wie auch in konkreter Anwendung vorhanden sind. G.-A. Knapp (1987, S. 249) verweist darauf, daß die in dem Begriff "Arbeitsvermögen" angedeutete Potentialität unzulässig reduziert und die Chance einer kritisch-aufklärenden Analyse vertan wird, wenn die gesellschaftlich zugestandenen Anwendungsfornen von Arbeitsvermögen mit den Potentialen der Subjekte gleichgesetzt werden.

Schlussfolgerungen

Der Ertrag dieser Diskussion für die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung kann im folgenden nur angedeutet werden. Er liegt m.E. insbesondere auf der analytisch-kategorialen Ebene bzw. bei den gesellschaftstheoretischen Bezugspunkten. Hier erscheint es sinnvoll, in der weiteren Forschung zu Arbeitsmarkt und Erwerbsarbeit die im Konzept vom 'weiblichen Arbeitsvermögen' angelegte und inzwischen in der Kategorie der 'doppelten Vergesellschaftung' von Frauen (Becker-Schmidt 1987, Knapp 1987) präzisiertere Perspektive systematisch aufzunehmen. Demnach wäre bei Analysen zur Erwerbsarbeit (auf der Angebots- wie auf der Nachfrageseite) zu berücksichtigen, daß Männer ihre Arbeitskraft vorrangig und fast ausschließlich im Lohnarbeitssystem verausgaben, Frauen hingegen in der Regel im Lohnarbeitssystem und in der Familie. Analysen zur funktionsweise und zur Veränderung von Arbeitsmarkt und Betrieb müßten stärker als bisher in Betracht ziehen, ob und wie sich diese Institutionen als Teil der Gesellschaft auf die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung nach Geschlecht beziehen.

Das heißt zugleich auch, die Thematisierung und Reflexion der Geschlechtsspezifik von Arbeitsmarkt- und Betriebsstrukturen keineswegs an den spezifischen Gegenstand 'Frau' bzw. weibliche Arbeitskräftegruppen gebunden ist. Vielmehr kann erst die systematische Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Strukturen in allen Bereichen der Arbeitsmarktforschung androzentristische Verzerrungen freilegen und überwinden helfen. Angeblich geschlechtsneutrale Fragestellungen oder Probleme haben sich bei näherem Hinsehen schon allzu oft als auch geschlechtsspezifisch geprägt erwiesen; dies gilt nicht nur für das Verständnis der Gegenstände der Forschung, sondern auch für die Methoden bzw. die zentralen analytischen

Kategorien, wie sich am Beispiel der jüngeren von der Frauenforschung initiierten Diskussion um den Qualifikationsbegriff zeigen läßt.

Verschiedene Autorinnen haben am Beispiel sogenannter typischer Frauenarbeit (so Rabe-Kleberg 1986 für die Semi-Professionen, Müller 1985 für Reinigungstätigkeit) wie auch dem Wandel von Frauenarbeit zu Männerarbeit (Hoffmann 1987 für die Programmierstätigkeit) deutlich gemacht, daß im Lohnarbeitssystem westlicher Industriegesellschaften dem Konzept "gelernter Arbeit" als Definitionskriterium für Männer- und Frauenarbeit eine strategisch wichtige Bedeutung zukommt. Die Definition von berufsrelevanter Qualifikation muß als interessengeleiteter gesellschaftlicher Prozeß angesehen werden, für den keineswegs einfach objektiv oder neutral tätigkeitspezifische Anforderungen konstitutiv sind. Vielmehr gehen, vermittelt über die Teilhabe der Arbeitenden, in den Definitionsprozeß beruflicher Qualifikation angesichts der geschlechtshierarchischen Gesellschaftsstruktur immer auch bestimmte Zuordnungen einzelner Fähigkeiten, Fertigkeiten, Verhaltensqualifikationen zu den Geschlechtern und deren differente Bewertungen ein. Wenn also Männerarbeit in der Forschung (und im Alltagsverständnis) eher mit Facharbeit, Frauenarbeit dagegen eher mit unqualifizierter Arbeit identifiziert wird, muß dies nicht zwingend bzw. nicht ausschließlich auf die tatsächliche Verrichtung von qualifizierter Arbeit durch die Männer, von gering qualifizierter durch die Frauen zurückzuführen sein, sondern kann im Fall der Männer auch auf systematischen Aufwertungs- im Fall der Frauen auf Abwertungsprozessen derjenigen Kompetenzen und Kenntnissen beruhen, die an den von Männern resp. Frauen eingenommenen Arbeitsplätzen gefordert sind.

Allerdings kann es umgekehrt auch nicht um eine ausschließliche Ausrichtung von Forschungsfragestellungen, Hypothesen und theoretischen Bezügen auf die Geschlechtsspezifität gehen. In dem Maß wie bspw. in der Analyse weiblicher Erwerbsarbeit systematisch eine Kongruenz zwischen weiblichem Erwerbsverhalten und betrieblichen Personaleinsatzstrategien behauptet wird und das Verhalten der Frauen vorrangig auf den "weiblichen Lebenszusammenhang" als einem zuallererst geschlechtsspezifisch und komplementär zur "Lohnarbeit" konstituierten gesellschaftlichen Bereich zurückgeführt wird, können (geschlechtsspezifisch) übergreifende Momente von Vergesellschaftung ebenso wie die durch das Handeln der Subjekte immer auch widersprüchliche Konstitution sozialer Realität aus dem Blickfeld geraten (Knapp 1987, S.236ff.). So läßt sich etwa die vieldiskutierte Frage des Verhältnisses von Frauen zur Technik und deren Relevanz für die Arbeitsmarktstellung von Frauen nicht vorrangig mit Bezug auf eine im 'weiblichen Arbeitsvermögen' angelegte 'Technikdistanz' bzw. spezifische Bezugsweisen von Frauen auf Technik erklären (vgl. Gottschall u.a. 1989; Knapp 1989).

Gefordert sind also in der Arbeitsmarktforschung gegenstandsadäquate Relevanzbestimmungen und differenzierte Handhabungen der Kategorie 'Geschlecht'. Dabei muß auf theoretische Ansätze zur Analyse geschlechtshierarchischer gesellschaftlicher Strukturen zurückgegriffen werden. Dieser Bezug kann jedoch die Analyse historisch konkreter Teilsysteme wie Arbeitsmarkt und Betrieb und der hier dominanten Strukturen und Funktionsweisen nicht ersetzen.

Literaturverzeichnis

BECKER-SCHMIDT, Regina/BRANDES-ERLHOFF, Uta/KARRER, Marva/KNAPP, Gudrun-Axeli/SCHMIDT, Beate (1982): Nicht wir haben die Minuten - die Minuten haben uns, Bonn-Bad Godesberg

BECKER-SCHMIDT, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung - die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: UNTERKIRCHER, Lilo/WAGNER, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft, Österreichischer Soziologentag 1985, Wien

DOHRN, Susanne (1986): Die Entstehung weiblicher Büroarbeit in England 1860 bis 1914, Europäische Hochschulschriften, Reihe III, Bd. 289, Frankfurt a.M./Bern/New York

FREVERT, Ute (1981): Traditionale Weiblichkeit und moderne Interessenorganisation: Frauen im Angestelltenberuf 1918 - 1933, in: Geschichte und Gesellschaft, Nr. 3/4

GOTTSCHALL, Karin (1983): Zur ambivalenten Lebens- und Studiensituation von Studentinnen, in: BOCK, Ulla/BRASZEIT, Anne/SCHMERL, Christiane (Hg.): Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie, Frankfurt a.M./New York

GOTTSCHALL, Karin (1990): Frauenarbeit und Büroationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen, Forschungsberichte des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), Frankfurt a.M./New York

GOTTSCHALL, Karin/MÜLLER, Jürgen (1987): Frauen auf dem Arbeitsmarkt - wachsende Risiken oder neue Chancen?, in: Soziale Welt, Sonderband 5: Bildung und Beschäftigung

- HAUSEN, Karin (1978): Die Polarisierung der "Geschlechtscharaktere" - eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: ROSENBAUM, Heidi (Hg.): Seminar: Familie und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen, Frankfurt a.M.
- HOFFMANN, Ute (1987): Computerfrauen. Welchen Anteil haben Frauen an der Computergeschichte und -arbeit?, München
- KNAPP, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: BEER, Ursula (Hg.): Klasse - Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld
- KNAPP, Gudrun-Axeli (1989): Männliche Technik - weibliche Frau. Zur Analyse einer problematischen Beziehung, in: BECKER, Dietmar/BECKER-SCHMIDT, Regina/KNAPP, Gudrun-Axeli/WACKER, Ali (Hg.): Zeitbilder der Technik, Essays zur Geschichte von Arbeit und Technologie, Bonn
- KRAMER, Helga (1986): Weibliche Büroangestellte während der Weltwirtschaftskrise, in: KRAMER, Helga/ECKART, Christel/RIEMANN, Ilka/WALSER, Karin: Grenzen der Frauenlohnarbeit, Frankfurt a.M./New York
- KRÜGER, Heidemarie (1986): Frauen im Studium - Studieren mit dem weiblichen Arbeitsvermögen, in: CLEMENS, Bärbel/MEITZ-GÖCKEL, Sigrid/NEUSEL, Ayla/PORT, Barbara (Hg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung, Frankfurt/New York
- KRÜGER, Helga (1989): Geschlecht als Strukturkategorie im Bildungssystem. Alte und neue Konturen geschlechtsspezifischer Diskriminierung, in: AUTORINNENGENEINSCHAFT: Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit, SAMF-Arbeitspapier 1989-16, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Paderborn
- LORENTZ, Ellen (1988): Aufbruch oder Rückschritt? Arbeit, Alltag und Organisation weiblicher Angestellter der Kaiserzeit und Weimarer Republik, Bielefeld
- MÜLLER, Ursula (1985): Frauenförderung für die untersten Ränge des Dienstleistungsbereichs?, in: DÄUBLER-GMELIN, Herta/PFARR, Heide M./WEG, Marianne (Hg.): "Mehr als nur gleicher Lohn!", Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg
- NIEHAUS, Ursula (1981): Von Töchtern und Schwestern. Zur vergessenen Geschichte der weiblichen Angestellten im Kaiserreich, in: KOCKA, Jürgen (Hg.): Angestellte im europäischen Vergleich, Göttingen
- OSTNER, Ilona (1979): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt a.M./New York (2. Aufl.)
- OSTNER, Ilona/BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (1979): Mitmenschlichkeit als Beruf. Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege, Frankfurt a.M./New York
- PROKOP, Ulrike (1977): Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche, Frankfurt a.M. (2. Aufl.)
- RABE-KLEBERG, Ursula (1986): Geduld - der die "besondere Eignung von Frauen für Frauenberufe", in: Frauenforschung, Nr. 1/2, (Hg.): Institut Frau und Gesellschaft, Hannover
- RABE-KLEBERG, Ursula (1987): Frauenberufe. Zur Segmentierung der Berufswelt, Theorie und Praxis der Frauenforschung, Bd. 6, Bielefeld
- SCHIERSMANN, Christiane (1987): Berufsbezogene Weiterbildung und weiblicher Lebenszusammenhang. Zur Theorie eines integrierten Bildungskonzepts, Theorie und Praxis der Frauenforschung, Bd. 7, Bielefeld
- WEGEHAUPT-SCHNEIDER, Ingeborg (1985): Frauenindustriearbeit in Deutschland: Eine Konkurrenz für die männlichen Industriearbeiter auf dem Arbeitsmarkt?, Zur Geschichte der sozialen, politischen und ökonomischen Bedingungen der Frauenindustriearbeit in Deutschland von der Industrialisierung bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs, Dissertation, Göttingen
- WERLHOF von, Claudia/MIES, Maria/BENNHOLDT-THOMSEN, Veronika (1983): Frauen die letzte Kolonie, Reinbek bei Hamburg (2. Aufl. 1988)
- WILLMS-HERGET, Angelika (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt a.M./New York

Friederike Maier

Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang.¹

1. Die Thesen, die ich im folgenden entwickeln will, bauen auf folgenden Grundannahmen auf:

- Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, in die bezahlte Erwerbsarbeit, ist ein Prozeß, der sich in allen entwickelten Industrieländern² vollzieht. Dabei ist der Grad der Erwerbsbeteiligung sehr unterschiedlich: Während in der UdSSR und der DDR fast 90 % aller Frauen zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig sind, sind dies in Spanien nur 34 % und in Irland nur 37 %. Auch wenn es für die Situation der Frauen einen erheblichen Unterschied macht, ob weibliche Erwerbstätigkeit "normal" und "gefordert" ist, oder ob sie eine Randerscheinung ist, so wird im folgenden nicht untersucht werden, welche Faktoren die unterschiedlich hohe Erwerbsbeteiligung erklären. Ausgangspunkt meiner Thesen ist nicht die Frage danach, welchen Zugang Frauen generell zum Erwerbssystem haben, sondern welche Stellung sie innerhalb des Erwerbssystems einnehmen.

- Der Blick auf Länder mit unterschiedlich hoher Erwerbsbeteiligung, mit entsprechend unterschiedlich ausgeprägten Berufsverläufen von Männern und Frauen erlaubt die Identifizierung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Mir kommt es im folgenden nicht so sehr darauf an, die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern herauszuarbeiten, die in der Tat

¹ Ich habe diese Thesen erstmals für einen Ausschuß des Arbeitskreises "Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung" (SAMF) formuliert, der am 19./20.10.1989 in Bremen einen workshop "Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes" durchgeführt hat. Für hilfreiche Kommentare danke ich den TeilnehmerInnen dieses workshops.

² Unter "entwickelte Industrieländer" rechne ich - neben den OECD-Ländern - auch die Mehrheit der RGW-Länder.

gravierend sind. So sind z.B. die Möglichkeiten, Beruf und Familie vereinbaren zu können, in Schweden oder der DDR erheblich besser als in der Bundesrepublik Deutschland; so sind z.B. die sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherungen teilzeitbeschäftigter Frauen in den skandinavischen Ländern höher als in Großbritannien, der Bundesrepublik Deutschland oder Österreich (vgl. Hohenberger u.a. 1989). Die Liste der Unterschiede, was die konkrete Ausgestaltung der Integration von Frauen in den jeweiligen nationalen Arbeitsmarkt angeht, könnte fortgeführt werden z.B. anhand des Vergleichs der registrierten Arbeitslosenzahlen. Die von mir entwickelten Thesen gehen deswegen davon aus, daß es Unterschiede zwischen den Ländern gibt, daß es sich nicht um eine homogene, gleichförmige und im Prinzip einheitliche Entwicklung handelt, in der keine Widersprüche, Brüche und Strukturverschiebungen etc. auftraten. Empirisch und theoretisch interessant ist aber die Frage, warum sich trotz dieser Unterschiede in allen Ländern geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte herausgebildet haben, die zwar in sich einem Wandel unterliegen, aber als Phänomen selbst stabil geblieben sind.

2. Die Berufswelten von Frauen und Männern sind in allen entwickelten Industrieländern in "weibliche" und "männliche" Erwerbsbereiche getrennt. Die Tatsache, daß Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen und Branchen (horizontale Segregation) und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind, hat sich seit Beginn der Industrialisierung kaum geändert.

Dies muß zunächst erstaunen, da sich in dieser Zeitspanne Arbeitsmärkte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsplätze und Arbeitsbeziehungen gravierend geändert haben. Neue Berufe und Tätigkeiten entstanden und expandierten, traditionelle Berufe, ja ganze Branchen, die noch zu Beginn dieses Jahrhunderts die Arbeitsmärkte prägten, verschwanden. Der Arbeitsmarkt des ausgehenden zwanzigsten Jahrhunderts gleicht nur noch wenig dem Arbeitsmarkt des vorherigen Jahrhunderts, nicht nur von der Struktur der Arbeitsplätze her, sondern auch von der Arbeitskräfteseite her: "Der Lohnarbeiter" des Jahres 1990 ist in vielen entwickelten Industrieländern zu fast 50 % weiblichen Geschlechts.

Die Bildungsunterschiede zwischen Männern und Frauen sind, auf die allgemeinbildenden Bereiche bezogen fast ganz, auf die beruflich qualifizie-

renden Bereiche bezogen weitgehend abgebaut. Noch nie hatten Frauen eine bessere schulische und berufliche Qualifizierung als gegenwärtig - jede neu in den Arbeitsmarkt eingetretene Kohorte von jungen Frauen ist besser qualifiziert als die Kohorten zuvor, und mit jeder "neuen Frauenkohorte" nähert sich das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern stärker an.

Zeigten die Erwerbsverläufe von Frauen noch in den sechziger Jahren deutliche Unterschiede zu denen der Männer (Einstieg in die Berufstätigkeit, Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit bei Mutterschaft und Kindererziehung, Wiedereinstieg), so ändert sich dieses Muster in den westlichen Industrieländern gegenwärtig. Die Annäherung an männliche Erwerbsverläufe ist dabei in den Ländern mit hoher Erwerbsbeteiligung am höchsten (vgl. Graphiken der OECD), und entspricht vor allem in den RGW-Ländern weitgehend dem der Männer. Trotz der Tatsache, daß die Chancen für eine berufliche Qualifizierung von Frauen heute besser sind und die Chance, mit einer qualifizierten Ausbildung eine entsprechende berufliche Tätigkeit ausüben zu können, ungleich höher ist als noch zu Beginn dieses Jahrhunderts, bleibt die Feststellung zu treffen, daß Arbeitsmärkte in "männliche" und "weibliche" Bereiche gegliedert sind.

Stabile Arbeitsmarktsegregation, d.h. die Trennung von "weiblichen" und "männlichen" Erwerbsbereichen, bedeutet dabei nicht, daß es ausschließlich Tätigkeiten und Berufe gibt, die zu jeweils 100 % mit Arbeitskräften eines Geschlechts besetzt sind. Es bedeutet auch nicht, daß die geschlechtsspezifische Zuordnung einzelner Tätigkeiten und Berufe unverändert geblieben ist - im Gegenteil gibt es eine Reihe von Berufen, die im Verlauf des letzten Jahrhunderts ihre Zuordnung gewechselt haben. Es ist auch keineswegs so, daß in allen Industriegesellschaften die jeweils gleichen Zuordnungen bestehen.

Das wohl bekannteste Beispiel eines Berufs, dessen geschlechtsspezifische Besetzung sich radikal verändert hat, ist der des Sekretärs. Waren 1879 in den USA noch 96 % aller Sekretariatsarbeitsplätze mit Männern besetzt, so waren 60 Jahre später 95 % aller Beschäftigten nun Frauen (Davies 1979, S.255). Auch ganze Branchen wechselten die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Arbeitskräfte: Waren 1882 in Deutschland nur 17 % der Angestellten im Handel, nur 0,7 % der Angestellten bei Versicherungen und Banken sowie nur 4,7 % der Arbeiter in der Elektroindustrie weiblich, so wurden alle drei Branchen spätestens in den dreißiger Jahren (Han-

del), in den fünfziger Jahren (Banken/Versicherungen) bzw. in den sechziger Jahren (Elektroindustrie) zu typischen "Frauenbranchen" (Müller/Willms/Handl 1983, S.132 ff.).

Es existieren neben diesen Verschiebungen auch länderspezifische Unterschiede: Waren 1986 92 % der Ingenieure und Techniker in Schweden Männer, so stellten in der UdSSR Frauen 80 % aller Ökonomen und Ingenieurinnen; 1983 waren in den USA 93 % aller Zahnärzte Männer, während in der Sowjetunion, Dänemark und Polen 70 % der Zahnärzte Frauen waren (vgl. Reskin/Hartmann 1986, S.7). Waren 1980 80 % der Bankangestellten in der UdSSR Frauen, so lag der Frauenanteil an den Bankangestellten in den USA bei 45 % (Roudakova 1987, S.291f., Reskin/Hartmann 1987).

Die Definition dessen, was ein "typischer" Frauenberuf ist, ist also weder über die Zeit noch in unterschiedlichen Gesellschaften konstant - ein einheitlicher Trend ist allenfalls insoweit festzustellen, als Frauen in allen Industrieländern unterproportional im verarbeitenden Gewerbe und überdurchschnittlich in den öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereichen beschäftigt sind (vgl. Tabelle 1: Frauenanteil nach Hauptbranchen). Beim groben Vergleich der Frauenanteile nach Berufsgruppen (vgl. Tabelle 2: Frauenanteil nach Hauptberufsgruppen) zeigt sich neben der Dominanz von Frauen in Berufen, die dem Verkaufen, den Büroberufen und den Dienstleistungen zugeordnet sind, doch eine erhebliche länderspezifische Varianz, was den Frauenanteil bei Management und gehobenen administrativen Tätigkeiten sowie in der Industriearbeit angeht. Die beiden RGW-Länder Polen und Bulgarien weisen in beiden Bereichen einen relativ hohen Frauenanteil aus, während für die beiden nordamerikanischen Staaten ein relativ hoher Frauenanteil in den gehobenen administrativen Tätigkeiten erkennbar ist.

Versuche, den Grad der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation mit Hilfe einer Kennziffer international vergleichend konsistent abzubilden, sind mit vielen Unsicherheiten behaftet. Zum einen sind die Berufszeichnungen und Berufskategorien der einzelnen Länder sehr unterschiedlich und unterliegen Definitionsänderungen im Zeitablauf. Internationale Vergleiche müssen daher oft mit extrem groben Kategorien arbeiten, die Berufe mit sehr unterschiedlicher hierarchischer Stellung, formaler oder nicht formaler Qualifizierung etc. in einer Gruppe zusammenfassen. Auch

in die Segregation-Messungen nach Branchen gehen ebenfalls sehr hoch aggregierte Daten ein. Zum zweiten ist methodisch nicht unumstritten, ob Segregation eher mit einem gewichteten oder einem standardisierten Index abgebildet werden sollte. Bei einem gewichteten Index gehen die jeweiligen Kategorien mit einem Gewicht ein, das ihrer Erwerbspersonenzahl entspricht, so daß die Feminisierung eines Berufsbereichs mit vielen Erwerbspersonen schwerer wiegt als die Feminisierung eines Berufs mit zahlenmäßig geringerer Bedeutung. Veränderungen, die sich im Index niederschlagen, enthalten bei einem gewichteten Index also damit zwei Komponenten: Feminisierung oder Maskulinisierung von Kategorien und Strukturverschiebungen zwischen den Kategorien. Im großenstandardisierten Index erhält dagegen jede Kategorie dasselbe Gewicht, Struktureffekte schlagen sich deswegen nicht nieder; der Nachteil dieses Index ist, daß er weniger anschaulich interpretierbar ist als der gewichtete Dissimilaritätsindex³.

Der aktuellste internationale Vergleich über branchen- und berufsbezogene Segregation wurde 1988 von der OECD veröffentlicht und basiert auf einem gewichteten Index⁴ (OECD 1988, S.146ff.). Bei seiner Interpretation hebt die OECD selbst folgende Ergebnisse hervor:

- Auch wenn auf hoher Aggregationsebene in einigen wenigen Ländern seit 1970 eine Abnahme der Segregation festzustellen ist, so zeigen nationale Analysen mit feiner definierten Berufskategorien ein deutlich höheres Maß an Segregation, das im Zeitverlauf kaum abgenommen hat;
- die steigende Zahl weiblicher Erwerbspersonen hat nicht zu einem Rückgang der Segregation beigetragen; allerdings trifft auch der Umkehrschluß nicht zu, daß je höher die Erwerbsbeteiligung ist, umso höher der ermittelte Segregationswert;
- eine altersspezifische Aufgliederung zeigt, daß auch jüngere Generationen von Arbeitskräften kaum weniger segregiert beschäftigt sind als Ältere, d.h. die Trennung des Arbeitsmarktes in "männliche" und "weibliche" Er-

³ Eine Zusammenfassung der Diskussion um die Index-Konzepte findet sich bei Paula England 1981, Catherine Hakim 1979, Angelika Willms 1983, Christina Jonung 1984.

⁴ Der Index würde den Wert 0 annehmen, wenn Männer und Frauen gleich verteilt wären, (d.h. ihr Beschäftigungsanteil an den Berufen/Branchen ihrem Beschäftigungsanteil insgesamt entspräche), und 100, wenn Männer und Frauen in völlig verschiedenen Kategorien beschäftigt wären. Zu den von der OECD errechneten Werten vgl. Tabelle 3: Segregationsindex.

werbsbereiche hat mit der Angleichung der Bildungschancen von Mädchen und Jungen nicht abgenommen, in einigen Ländern (z.B. der Bundesrepublik Deutschland und Japan) sogar zugenommen (OECD 1988, S.149);

- der von der OECD berechnete Dissimilaritätsindex ist nicht geeignet, eine wichtige Dimension von Ungleichheit auszudrücken, die ungleiche vertikale Verteilung von Männern und Frauen in den Berufsbereichen und Branchen. Die hierarchische Bewertung von Positionen kann mit den Daten der OECD oder der ILO weder national noch international vergleichend dargestellt werden.

Für die RGW-Länder liegen kaum Daten zur Segregation vor. Hildegard M. Nickel konstatiert jedoch für die DDR: "Seit Ende der 60er Jahre ist in der Berufs- und Wirtschaftsstruktur der DDR eine Geschlechterpolarisierung zu beobachten...". Der Anteil der Mädchen an technischen Berufen ist rückläufig und beträgt gegenwärtig noch 30 % (Nickel 1988c). Auch in der Sowjetunion hat sich die Geschlechtsspezifik von Berufen und Wirtschaftszweigen seit 1965 kaum verschoben, der relative Anteil sog. "frauen-typischer" Berufe (mit einem Frauenanteil von über 70 %) hat noch zugenommen (Roudakova 1987, Trepper 1990). Studien aus den siebziger Jahren zeigen, daß die horizontale Segregation des UdSSR-Arbeitsmarktes nach dem zweiten Weltkrieg sowohl im gewerblichen wie im Angestelltenbereich zugenommen hat und daß weibliche Beschäftigte in Landwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen vertikal auf den jeweils hierarchisch niedriger bewerteten Positionen arbeiten (vgl. Mallier/Rosser 1987, S. 186f.).

So unbefriedigend der methodische Stand zur adäquaten Messung des Ausmaßes an Segregation auch ist, er bestätigt jedoch ein vorläufiges Fazit der beiden US-amerikanischen Wissenschaftlerinnen Barbara Reskin und Heide Hartmann: "Occupations change their sextyping, but segregation remains" (Reskin/Hartmann 1986, S.81), und zwar offenbar weitgehend unabhängig vom jeweiligen Gesellschaftssystem.

3. Merkmale geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation

Die Trennung des Arbeitsmarktes in "weibliche" und "männliche" Erwerbsbereiche könnte ja nun als ein unproblematisches, gesellschaftlich sinnvolles, von den Individuen gewünschtes, tief verwurzeltes soziales oder kulturelles Arrangement oder als ökonomische Notwendigkeit betrachtet werden, das weder für Männer noch für Frauen negative Folgen hat. Dieser Argumentationsstrang, in allen Industrieländern gleichermaßen verbreitet, in den RGW-Ländern jedoch besonders hervorgehoben⁵, verkennt, daß die geschlechtsspezifische Struktur des Arbeitsmarktes soziale Ungleichheiten produziert und reproduziert. Diese soziale Ungleichheit drückt sich aus in:

- der niedrigeren Entlohnung der Frauenerwerbstätigkeit.

Erwerbstätige Frauen sind in der Regel überproportional in Berufen, auf Arbeitsplätzen und in Branchen beschäftigt, in denen die Löhne unterdurchschnittlich sind. Empirisch trifft für die meisten Länder zu, daß je höher der Frauenanteil in einer Branche oder einem Beruf ist, desto niedriger ist die durchschnittliche Lohnhöhe für Vollzeiterwerbstätige oder der entsprechende Stundenlohn.

Für die USA kann nachgewiesen werden, daß Männer des gleichen Berufs höhere Löhne erhalten als Frauen des gleichen Berufs (bei gleicher Betriebszugehörigkeitsdauer), da Männer überdurchschnittlich in Firmen beschäftigt sind, die höhere Löhne bezahlen (Reskin/Hartmann 1986). Die OECD hat empirische Studien zusammengetragen, die Hinweise darauf geben, daß ein Teil der globalen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. Tabelle 4: Entlohnung) auf die segregierte Arbeitsmarktstruktur zurückgehen (vgl. OECD 1988, S. 154ff). Selbst in Schweden, wo mit Hilfe der "solidarischen Lohnpolitik" über alle Betriebe einer Branche hinweg der gleiche Lohnsatz für gleiche Arbeit durchgesetzt wurde, bleiben Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Industriearbeitern von 10 %, zwischen weiblichen und männlichen Industrieangestellten von 30 % bestehen (vgl. Graphik Lohnentwicklung). Die Lohndiffe-

⁵ So führt z.B. Roudakova aus, daß die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufen eine rationale Entscheidung ist, die sowohl den Bedürfnissen der Frauen wie der ökonomischen Entwicklung Rechnung trägt (ebenda, S.291f) und auch Hildegard M. Nickel räumt ein, daß "die geschlechtstypische Spezialisierung auf bestimmte Berufe und Wirtschaftszweige gegenwärtig noch weitgehend funktional für den ökonomischen Fortschritt der Gesellschaft (ist)" (Nickel, 1988b).

renz der Industrieangestellten erklärt sich beim genaueren Blick auf die ausgeübten Tätigkeiten: über 90 % der angestellten Ingenieure und Techniker, (durchschnittlicher Monatslohn 1985 4.100 DM) sind Männer, über 90 % der angestellten Sekretärinnen (durchschnittlicher Monatslohn 2.000 DM) sind dagegen Frauen. Auch in den RGW-Ländern haben sich die Lohnunterschiede erhalten - weniger dadurch, daß Frauen und Männer für gleiche Arbeit ungleiche Entlohnung erhalten, sondern durch die Spaltung des Arbeitsmarktes. In der UdSSR betrug z.B. der Lohnunterschied zwischen der Leichtindustrie (Frauenanteil etwa 68 %) und dem Maschinenbau (Frauenanteil knapp 48 %) 1984 27 %. Hochqualifizierte Frauen mit Hoch- und Fachhochschulabschluß erhalten lediglich 70 % des Durchschnittsverdienstes der gleich qualifizierten Männer; nur 7 % von ihnen haben Leitungsfunktionen inne, gegenüber 48 % der entsprechenden Männergruppe (vgl. Trepper 1990). Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen auch in der DDR. Sie resultieren einerseits aus ungleicher Entlohnung in Wirtschaftszweigen mit hohem und niedrigem Frauenanteil und andererseits aus den unterschiedlichen hierarchischen Positionen, die Frauen und Männer innehaben. Für die DDR wird konstatiert, daß sich soziale Unterschiede, die sich im Arbeitsprozeß aus der historisch gewachsenen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ergeben haben, auch in unterschiedlichen Tarifen in den Industriezweigen niederschlagen (vgl. Enders 1986, S.339). Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen beträgt etwa 25 bis 30 %.

Die Unterschiede in der Entlohnung von weiblicher und männlicher Erwerbsarbeit, nur in einigen Ländern seit Mitte der fünfziger Jahre abgebaut (vgl. OECD 1988, S.151f.), bleiben trotz struktureller Verschiebungen erhalten. Weder die Zunahme weiblicher Erwerbstätiger in den Angestelltenberufen, noch der Rückgang vergleichsweise gering qualifizierter Frauenarbeit in der Industrie, weder die höhere Qualifikation der nachwachsenden Frauengenerationen noch die stabilere Berufstätigkeit haben zu einer tatsächlichen status- und einkommensmäßigen Angleichung der Geschlechter geführt.

-den geringeren Chancen auf Aus- und Weiterbildung.

"Typische" Frauenarbeitsplätze in Industrie- und Dienstleistungen sind nach allen empirischen Untersuchungen gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Abschottung gegenüber beruflichen und betrieblichen Aufstiegs-

chancen. Frauen, auch solche mit beruflicher Ausbildung, sind in An- und Ungernehten-Positionen überrepräsentiert, sie sind unterproportional in die betriebliche oder öffentlich geförderte Weiterbildung integriert. Ihre Arbeitsplätze eröffnen in der Regel wenig Aufstiegschancen ("Sackgassen-Berufe") oder aber ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind - trotz formal gleicher Qualifikation - schlechter als die der männlichen Kollegen. Besonders krass ist die Situation der Industriearbeiterinnen: Studien sowohl aus der Bundesrepublik Deutschland (Braszeit u.a. 1989) als auch aus Schweden (vgl. Chronik 35, S. 12) zeigen, daß sich im Produktionsbereich die "klassischen Benachteiligungsstrukturen" ungebrochen gehalten haben. Frauen sind an den jeweils monotonsten, psychisch und/oder physisch belastendsten Arbeitsplätzen beschäftigt, sie waren aus den betrieblichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen weitgehend ausgeschlossen (Braszeit u.a. 1989, S.249).

Auch für die USA zeigen viele Einzelstudien, daß "typische" Frauenberufe - auch im Angestelltenbereich - durch relativ kurze Aufstiegsleitern gekennzeichnet sind und daß sich die beruflichen Statusgewinne gleich qualifizierter Männer und Frauen deutlich unterscheiden (Reskin/Hartmann 1986, S.15).

Während ungleiche berufliche Aus- und Weiterbildungschancen in den westlichen Industrieländern nur sehr zögernd zum Gegenstand öffentlicher Diskussion und veränderter Politik werden, gab es vor allem in der DDR seit Mitte der sechziger Jahre eine auf Frauen bezogene "Qualifizierungs offensive", die zur Einrichtung spezifischer Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und den Einsatz in leitenden Tätigkeiten, zu Frauen-Sonderklassen an Fachschulen, zu Sonderstudien an Hoch- und Fachschulen, sowie zur Integration der Mädchen in die Facharbeiterausbildung führten. 1985 hatten immerhin 81,5 % der weiblichen Erwerbstätigen einen Facharbeiter-, Fachschul- oder Hochschulabschluß (im Vergleich dazu hatten 1985 in der BRD nur 62 % der erwerbstätigen Frauen einen entsprechenden Abschluß, vgl. BA 1989). Der Anteil unqualifizierter Frauen an allen Beschäftigten sank in der DDR zwischen 1971 und 1985 von 50,8 auf 18,5 % (Nickel 1988a). Die gezielte Förderung von Frauen schlug sich nicht nur in einem relativ hohen Anteil von Frauen in bestimmten medizinischen, chemischen und technischen Berufen nieder (die heute z.T. "feminisiert" sind, wie der Beruf des "Facharbeiters für chemische Produktion" mit einem Frauenanteil von

79 %), sondern auch in einer Zunahme von unterqualifiziertem Einsatz: Eine DDR-Studie aus dem Jahr 1979 zeigt, daß vor allem Frauen mit Kindern nicht ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt sind, was zu einem "hohen Anteil von nicht ausbildungsgerecht arbeitenden Frauen bereits im Alter von 26 bis 30 Jahren führt" (Enders 1986, S.36). Auch wenn die DDR international zu Recht als eines der Industrieländer gilt, in denen die geschlechtsspezifischen Niveauunterschiede der Qualifikation am weitgehendsten aufgehoben sind, so zeigt die betriebliche Nutzung von Qualifikation doch auch, daß die Unterschiede nicht überwunden sind.

- Ein weiteres Moment kennzeichnet die geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitsmärkte: Der Ausschluß der Frauen von betrieblichen Leitungsfunktionen und der Ausschluß aus der betrieblichen Interessenvertretung.

Die starke vertikale Segregation der Arbeitsmärkte, die betrieblich und hierarchisch eher untergeordnete Funktionen, die Frauen in Betrieben und Verwaltungen einnehmen, ist zugleich Bedingung und Voraussetzung für die Erhaltung der Geschlechterhierarchie auch in Folge von Strukturwandel und technischem Wandel. Industriesoziologische Untersuchungen zu den Technisierungsfolgen in Industrie und Verwaltung der BRD zeigen für beide Bereiche ähnliche Muster auf: Dequalifizierung von vormalig mit Männern besetzten Arbeitsplätzen und Substitution durch Frauen, Arbeitsplatzabbau und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in traditionellen Frauen(industrie)arbeitsplätzen, Beschäftigung der Frauen im Angestelltenbereich in den eher gering entlohnten und peripheren Tätigkeiten. Oppen faßt die beobachtbaren Tendenzen so zusammen: "Ebenso wie im Rahmen von betrieblichen Selektionsprozessen findet auch bei der Neuzuschneidung von Aufgabenbereichen, dem damit verbundenen Wandel von Anforderungsstrukturen und Qualifikationsvoraussetzungen auf betrieblicher Ebene die Geschlechterdifferenz Eingang. Das heißt, die strategischen Entscheidungen beim Design von Tätigkeiten werden vor dem Hintergrund gefällt, ob in den hiervon betroffenen Bereichen überwiegend Männer oder Frauen beschäftigt werden bzw. werden sollen" (Oppen 1989, S.44). Zwar wird heute generell die Einschätzung geteilt, daß betriebliche Arbeitsorganisation keineswegs technisch und/oder ökonomisch eindeutig determiniert ist und damit nur jeweils bestimmte, die Diskriminierung von Frauen fortsetzende Lösungen erlauben würde. Die Konstituierung und Re-Konstituierung der Geschlechterdifferenz auch im

Zuge von Rationalisierungs- und Gestaltungsprozessen erklärt sich primär aus der "zuungunsten der Frauen ausfallenden Asymmetrie hinsichtlich der Einbeziehung in Gestaltungsprozesse" (Oppen 1989, S.48), da Frauen weder in den Managementpositionen noch in den betrieblichen Interessenvertretungen hinreichend repräsentiert sind. Untersuchungen aus dem angelsächsischen Raum kommen ebenfalls zu dem Schluß, daß technologisch bedingte Arbeitsveränderungen, Neuzuschneidungen von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten nicht dazu geführt haben, daß sich die geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung geändert hat. Die hierarchische Höherbewertung von Arbeitsplätzen, die für Männer "gedacht" waren und die entsprechende Geringerbewertung weiblicher Arbeitsplätze, also der Prozeß der Redefinition der geschlechtsspezifischen Segregation, war Teil der Einführungsprozesse neuer Technologien - es erfolgte weder für Individuen noch für bestimmte Tätigkeiten eine Auflösung der Segregation (vgl. dazu Cockburn 1985).

In den Forschungsarbeiten der DDR wird ebenfalls auf den Ausschluß der Frauen aus den zentralen Bereichen der Entwicklung und Umsetzung neuer Techniken hingewiesen. So sind die Frauen, die in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen beschäftigt sind, eher als Maschinenbedienerinnen, denn als Programmiererinnen, eher als Löterinnen, denn als Wartungsmonteurinnen beschäftigt. Die Gestaltung des Einsatzes neuer Technologien hat die Geschlechterpolarisation in der Arbeit nicht nur nicht überwunden, die Geschlechterpolarisation selbst trägt dazu bei, daß "Frauen aufgrund der einseitigen Kanalisierung von Fähigkeiten, ihrer Spezialisierung auf "soziale" bzw. "sozial-betreuerische", inadäquat auf die Anforderungen und den Reiz von Naturwissenschaft und Technik eingestellt sind und demzufolge auch kaum die Chance wahrnehmen (können), Entwicklungen auf diesem Gebiet mitzubestimmen" (Nickel 1988b, S.585).

Auch in anderen Ländern werden die negativen Folgen der geschlechtsspezifischen Segregation bei der Bewältigung des Strukturwandels sichtbar: so zeigt eine schwedische Studie über die Folgen von Betriebsstilllegungen und Massenentlassungen auf, daß nicht nur das Risiko der (ungelernten) Industriearbeiterinnen, infolge der Entlassung längerfristig arbeitslos zu bleiben, höher war als das der (ungelernten) Industriearbeiter⁶, auch bei den betrieblichen Aushandlungsprozessen über eine Neu-

6 Zwei Jahre nach der Entlassung hatten 71 % der Männer wieder eine feste Anstellung, jedoch nur 28 % der Frauen, vgl. Gonäs 1989, S.119.

strukturierung der Arbeit bzw. Entlassungen und bei den Vermittlungen in Weiterbildung zeigt sich eine krasse Benachteiligung der Frauen (vgl. Gonäs 1989). Die Studie konstatiert insgesamt, daß die unterschiedlichen betrieblichen Einsatzfelder von Männern und Frauen, die jeweils untergeordnete hierarchische Stellung der Frauen und ihr Ausschluß aus den wesentlichen informellen und formellen Aushandlungsprozessen zu den erheblichen Arbeitsmarktrisiken beigetragen haben, mit denen die Frauen konfrontiert waren.

Ungeachtet des jeweiligen Systems betrieblicher Interessenvertretung und seines relativen Einflusses auf die betrieblichen Prozesse ist zu konstatieren, daß weibliche Beschäftigte selbst in der Interessenvertretung unterrepräsentiert sind und daß die Förderung und Gleichstellung der weiblichen Beschäftigten nur sehr begrenzt thematisiert werden (vgl. dazu Cook u.a. 1984).⁷ Entscheidungen über die Gestaltung der Arbeit von Frauen in Büro, Verwaltungen und Industrien liegen in allen Ländern in den Händen von Männern - ein sich selbst verstärkendes System von strukturellen Disparitäten und unmittelbarer Diskriminierung.

- den höheren Arbeitsmarktrisiken und den erhöhten sozialen Risiken.

Obwohl die Höhe der (ausgewiesenen) Arbeitslosigkeit zwischen den OECD-Ländern stark schwankt, so zeigt die Tabelle 5, daß die Arbeitslosigkeit von Frauen die der Männer meist übersteigt und nur in einigen wenigen Ländern gleich oder niedriger ist. Eine kritische Überprüfung der von der OECD zur Ermittlung der Arbeitslosenquoten benutzten Erhebungsmethoden zeigt, daß das Ausmaß weiblicher Erwerbslosigkeit systematisch unterschätzt wird: so fallen viele Frauen aus der Arbeitslosenkategorie heraus, weil sie einer "prekären" Teilzeit-Beschäftigung nachgehen, obwohl sie eine reguläre Vollzeit-Beschäftigung suchen (bei einer Beschäftigung mit nur eine Stunde wöchentlich gilt eine Person als beschäftigt); mehr Frauen als Männer gehören zur Kategorie der "Entmutigten", d.h. sie suchen zum Zeitpunkt der Befragung nicht oder nicht mehr aktiv nach einer Beschäftigung, und auch das dritte Kriterium "verfügbar zur Arbeitsaufnahme innerhalb einer Woche" schließt über-

7 Wie rasch sich vermeintlich "frauenförderndes" Verhalten in offene Diskriminierung verwandeln kann, zeigen die nun beginnenden Restrukturierungsprozesse in der DDR, die anknüpfend an der bestehenden Segregation des Arbeitsmarktes zum Arbeitsplatzabbau bei weiblichen Beschäftigten in verwaltenden und administrativen Tätigkeiten und zur "Maskulinisierung" der verbleibenden Tätigkeiten führen wird.

proportional viele Frauen aus der Erwerbslosenkategorie aus. Die OECD bezeichnet das Ausmaß "unentdeckter" Frauenerwerbslosigkeit bei der international gebräuchlichen Erhebungsmethode als erheblich (OECD 1988, S.145f.). In nationalen Registrierungsverfahren, die das Kriterium Erwerbslosigkeit z.B. an die Berechtigung zum Arbeitslosengeldbezug knüpfen, ist das Ausmaß der Frauenerwerbslosigkeit noch eklatanter unterschätzt, da Frauen überdurchschnittlich die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen.

Die Anspruchsvoraussetzungen der Arbeitslosenversicherungssysteme sind nämlich in vielen Ländern - ähnlich auch bei den anderen sozialen Sicherungssystemen - an eine Mindesteinkommenshöhe, eine Mindestbeschäftigungsdauer und/oder einen Mindeststundenumfang geknüpft. Je nach den Konstruktionsprinzipien der nationalen Sicherungssysteme sind prekär Beschäftigte (Teilzeit und/oder befristet Beschäftigte) aus den Systemen ausgeschlossen und erhalten bei Arbeitslosigkeit, bei Krankheit und im Alter keine Leistungen (vgl. Hohenberger u.a. 1989). Da Frauen überproportional auf Arbeitsplätzen mit geringer Entlohnung, oft gekoppelt mit Teilzeit- oder befristeter Beschäftigung arbeiten, tragen sie erhebliche Risiken bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und Alter. Im Zuge der Erosion traditioneller familiärer Subsidiaritätsprinzipien trägt dies zu individueller Armut bei. Die Aussage "Die Armut ist weiblich" trifft dabei nicht nur für die westlichen Industrieländer zu. Auch in Osteuropa liegen die aktuellen durchschnittlichen Renten der Frauen erheblich unter denen der Männer. Die Hoffnung, daß zukünftige Frauengenerationen bessergestellt sind, da das heutige Rentenniveau Resultat der Diskriminierung vergangener Beschäftigungszeiten ist, trägt jedoch. Verlängert man die heutige Beschäftigungssituation der Frauen auf ihre zukünftigen Renten, so ist keine wesentliche Verbesserung in Sicht: so verdienen z.B. in der UdSSR ein Drittel aller Frauen (und 2 % aller Männer) weniger als das Existenzminimum (100 Rubel) (Trepper 1990, S.147). In den USA arbeiteten 1986 12 % aller Frauen für den gesetzlichen Mindeststundenlohn von 3,35 US Dollar.

Die Trennung des Arbeitsmarktes in "weibliche" und "männliche" Erwerbsbereiche ist also gekoppelt an geschlechtsspezifische Differenzierungslinien bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, sozialen Sicherung, bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Mitgestaltungschancen. Geht man von der Annahme aus, daß in allen entwickelten Industrieländern die

Erwerbsarbeit eine wesentliche Quelle für die Lebenschancen und die Wohlfahrt der Gesellschaftsmitglieder ist, dann wird deutlich, daß die durch die Segregierung der Arbeit gezogene Differenzierungslinie zwischen Männern und Frauen über die Erwerbssituation als solche hinausweist. Die Segregation der Erwerbsarbeit ist Resultat und Voraussetzung zugleich, die "Besonderheit Frau" gesellschaftlich zu konstituieren und zu verfestigen. Es muß deswegen gefragt werden, inwieweit die "ursprüngliche Segregation", die Trennung von vergesellschafteter Berufsarbeit und individueller Arbeit in der Familie (Nickel), von Erwerbsarbeit und privater Reproduktionsarbeit, der wesentliche Faktor zur Erklärung geschlechtshierarchischer Verhältnisse in beiden Sphären ist.

4. Erklärungsansätze zur Entstehung und Verfestigung, zur Strukturierung und Restrukturierung geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmärkte müssen m.E. ausgehen von der Verflochtenheit und Verschränkung zweier widersprüchlicher Bereiche: der (privaten) Reproduktionsarbeit und der (vergesellschafteten) Erwerbsarbeit. Die jeweilige Stellung von Männern und Frauen in diesen beiden Sphären scheint in einem unmittelbaren Verhältnis zueinander zu stehen, und zwar nicht nur in Gesellschaften, die nach marktwirtschaftlichen Prinzipien organisiert sind, sondern auch in solchen mit planwirtschaftlichen Ansätzen.

Die Tatsache, daß die Allokation weiblicher und männlicher Arbeitskräfte in beiden Gesellschaftssystemen analogen Mustern folgt, kann nur partiell mit Theorieansätzen erfaßt werden, die sich primär auf "Marktlogiken", "Profit- und Gewinnmaximierung" und "individuelle Nutzenmaximierung" beziehen; der Allokationsprozeß von Arbeitskräften unterlag in planwirtschaftlichen Systemen anderen Logiken⁸ und war zumindest politisch dem Primat der ökonomischen Selbständigkeit und Gleichberechtigung der Frauen verpflichtet. Leider liegen mir aus den RGW-Ländern selbst kaum theoretische und empirische Arbeiten zur Steuerung des Arbeitskräfteeinsatzes, zu angebots- und nachfrageseitigen Selektionsprozessen vor. Eine Analyse der Steuerungssysteme der Arbeitsmärkte in der DDR und der UdSSR aus den siebziger Jahren kommt zu dem Ergebnis, daß sich die Allokation auf den Arbeitsmärkten in einer Mischung aus staatlicher Planung

⁸ Inwieweit diese anderen Logiken zum politischen Scheitern infolge der geringen ökonomischen Leistungsfähigkeit der planwirtschaftlichen Systeme beigetragen haben, soll hier nicht diskutiert werden.

und betrieblicher Personalrekrutierung sowie aus individueller "spontaner" Mobilität der Arbeitskräfte ergibt, geschlechtsspezifisch differenzierte Allokationsprozesse sind jedoch auch in dieser Arbeit nicht näher untersucht worden (Schmid 1975).

Die vorhandenen Arbeiten beziehen sich fast ausschließlich auf die Erklärung von Segregationsprozessen in kapitalistischen Gesellschaften, wobei die empirischen und theoretischen Arbeiten einen Schwerpunkt in der Untersuchung der Situation in den anglo-amerikanischen und skandinavischen Ländern haben. Dort sind die wissenschaftlichen Diskussionen um den Stellenwert von Segregation sicherlich am weitesten entwickelt. Ich beziehe mich im folgenden auf die in westlichen Industrieländern entwickelten Theorieansätze.

Die grundsätzlichen Kontroversen bestehen darin, inwieweit angebotsorientierte Faktoren wie das Berufswahlverhalten von Männern und Frauen, ihre jeweilige Bereitschaft zur Investition in Aus- und Weiterbildung, die kulturellen, sozio-ökonomischen und ideologischen Verhältnisse einerseits, das Einstellungsverhalten von Arbeitgebern, die Aushandlungsprozesse zwischen Kapital und Arbeit bei der Entlohnung, den Arbeitsbedingungen etc. andererseits interdependent sind bzw. welches relative Gewicht ihnen bei der Herausbildung und Verfestigung geschlechtsspezifischer Segregation zukommt.

Dabei bezieht ein Teil der Ansätze die "ursprüngliche Segregation", d.h. die Trennung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit, in die Erklärung mit ein. So gehen Ökonomen neoklassischer Provenienz davon aus, daß Erwerbsangebot und Erwerbsverhalten der Frauen auf der unterschiedlichen Rolle von Männern und Frauen im Haushalt beruht und die Berufswahl der Frauen bestimmt wird von der von beiden Geschlechtern akzeptierten Zuständigkeit der Frauen für Haus- und Erziehungsarbeit. Darauf aufbauend werden humankapitaltheoretisch fundierte Ansätze entwickelt, die die Begrenzung der Frauen auf bestimmte Berufsbereiche und Tätigkeiten als ökonomische Kalküle erscheinen lassen (vgl. Polachek 1979, 1982, 1985), eine These, die bei empirischer Überprüfung bisher weder belegt noch widerlegt werden kann. Was mit humankapitaltheoretischen Ansätzen nicht erklärt werden kann, ist, warum sich Frauen und Männer gleicher Qualifikation und gleicher Erwerbsbiographie in beruflich so unterschiedlicher Position wiederfinden, warum die Angleichung der arbeitsmarktrelevanten

Indikatoren zwischen den Geschlechtern gerade nicht zu einem Abbau von Segregation beigetragen hat (vgl. England 1984, Blau/Ferber 1986, England/Mc Ceary 1989).

Auf diese Fragen gehen eher Konzepte wie das des "weiblichen Arbeitsvermögens" ein, das von den BRD-Soziologinnen Beck-Gernsheim und Ostner entwickelt wurden (vgl. Beck-Gernsheim/Ostner 1978). Ausgangspunkt ihres Ansatzes ist die überwiegende Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich, die im Sozialisierungsprozeß Dispositionen und Orientierungen fördert, die den Anforderungen der familiär-reproduktionsbezogenen Arbeit entsprechen. Die Berufswahl von Frauen erklären sich die Autorinnen als Kompromiß zwischen den im "weiblichen Lebenszusammenhang" enthaltenen Interessen und Inhalten und den Anforderungen und Bedingungen beruflicher Arbeit. Dabei ist ihnen wichtig zu betonen, daß die spezifische Form der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt kein individuelles Kalkül der Frauen ist, nicht an der "Person der Frau" festgemacht werden kann (wie dies angebotsorientierte ökonomische Ansätze tun), sondern daß das Leben von Frauen, der weibliche Lebenszusammenhang, geprägt wird durch eine gesellschaftlich hergestellte Spannung zwischen den Arbeitsformen Beruf einerseits und Hausarbeit andererseits. Beide Arbeitsformen weisen unterschiedliche Funktionserfordernisse und Arbeitsweisen auf, sie sind zwar gesellschaftlich komplementär, aber nicht notwendigerweise kompatibel. Das, was den Frauen in der Hausarbeit an Fähigkeiten abverlangt wird, macht in der Erwerbsarbeit ihre Schlechterstellung aus: ihre stärkere Orientierung am Gebrauchswert der Arbeit, am Arbeitsergebnis, dem Sinn und Nutzen; diese Orientierung der Frauen erklärt nach Beck-Gernsheim und Ostner zum Teil die Unterrepräsentanz von Frauen auf hierarchisch höher gewerteten Funktionen, wenn diese mit dem Taktieren um Instrumentalisierung und Professionalisierung verbunden sind (Beck-Gernsheim 1981, S.141). Die beiden Autorinnen konstatieren, daß viele Berufe und Tätigkeiten, die Frauen ausüben, "hausarbeitsnahe" Elemente enthalten, eine Vermischung von eher personenbezogenen und funktional bestimmten Tätigkeiten darstellen und in ihrer spezifischen Konstruktion geeignet sind, das "weibliche Arbeitsvermögen" betrieblichen Verwertungsstrategien zu unterwerfen.

Besteht der unbestreitbare Fortschritt dieses Erklärungsansatzes gegenüber anderen angebotsorientierten Theorien zwar darin, das Spannungsverhältnis von Reproduktions- und Erwerbsarbeit als gesellschaftliches Verhältnis

deutlich zu machen und damit abzurücken von ausschließlich individuellen Nutzenmaximierungskalkülen, so müssen dennoch an diesem Konzept eine Reihe von Kritikpunkten angemeldet⁹ werden: die Typisierung des "weiblichen Arbeitsvermögens" als "hausarbeitsnahes" Arbeitsvermögen blendet gesellschaftliche Veränderungsprozesse, neue Perspektiven und/oder Erfahrungen von Frauen, die sie auch durch die Erwerbsarbeit gewinnen, aus und ist in gewisser Weise ahistorisch. Die Vereinfachung der beiden Arbeitsformen Reproduktions- und Erwerbsarbeit, die starke Betonung der familiären Sozialisation und die diesem Konzept innewohnende Geschlechtsneutralität (so geht z.B. Ilona Ostner explizit davon aus, daß auch Männer, die sich längerfristig mit Hausarbeit beschäftigen, ähnliche Verhaltens- und Arbeitsweisen entwickeln werden wie Frauen), klammert Fragen nach der Entstehung und Verfestigung der Rolle des Geschlechts, den gesellschaftlichen Interessen an der Produktion und Reproduktion geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, nach den Zusammenhängen von bestehender Arbeitsmarktspaltung und dem Wissen (der Frauen) um geschlechtsspezifische Diskriminierungsprozesse und den beruflichen Erwartungen und Zielvorstellungen aus. Nicht nur auf der subjektiven Ebene lassen sich unterschiedliche Strategien der Verarbeitung dieser Widersprüche feststellen, auch in unterschiedlichen nationalen und historischen Kontexten zeigt sich, daß die gesellschaftliche Verwertung "weiblicher Arbeitskraft" oder "weiblichen Arbeitsvermögens" doch starken Veränderungen unterworfen ist. Für die Dienstleistungsbereufe z.B. gilt, daß ihre jeweilige Besetzung mit Männern und Frauen historisch und im internationalen Vergleich nicht einheitlich und stabil war, und keineswegs Berufsbereiche per se weiblichen oder männlichen Erwerbspersonen zugeordnet sind. Die Geschlechtstypisierung von Berufen und Tätigkeiten ist ein gesellschaftlicher Prozeß. In vielen historisch angelegten Studien ist gezeigt worden, daß die Feminisierung von Berufsbereichen erst nachträglich mit dem besonderen "weiblichen" Charakter der Arbeit erklärt wurde, speziell im Sekretariats-, Büro- und Verwaltungsbereich (vgl. Reskin/Hartmann 1986, S.44). Auch die erheblichen nationalen Unterschiede in der Definition dessen, was ein "typischer Frauen"- bzw. "typischer Männerberuf" ist, läßt sich mit einem Konzept der "Hausarbeitsnähe" weiblicher Arbeit schwer erklären - denn die der Hausarbeit innewohnenden Tätigkeiten und Anforderungen unter-

9 Auf die kontroversen und umfangreichen Diskussionsbeiträge zum Konzept des "weiblichen Arbeitsvermögens" kann hier nicht eingegangen werden, vgl. dazu Knapp 1989, Rabe-Kleberg 1987.

scheiden sich in ihrer Grundstruktur kaum zwischen den entwickelten Industrieländern.

Um so notwendiger ist es, die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, d.h. betriebliche Strategien, zu analysieren und in Verbindung zu setzen zu den Entwicklungen der Angebotsseite. Sowohl neoklassisch wie institutionell argumentierende Ökonomen gehen von geschlechtsspezifischen Selektions- und Rekrutierungsmechanismen aus, die im Resultat zur geschlechtsspezifischen Segregation von Arbeitsmärkten (sowohl gesamtwirtschaftlich wie betrieblich) führen. Das neoklassische Modell geht davon aus, daß Arbeitgeber "a taste for discrimination" (Becker 1971) haben können, das z.B. auf kulturellen Annahmen beruht über die "natürliche Rolle der Frau" als Hausfrau, oder auf der Befürchtung, daß männliche Arbeitnehmer Frauen als gleichberechtigte oder übergeordnete Kollegin nicht akzeptieren oder Kunden Dienstleistungen von weiblichen Beschäftigten nicht annehmen. Der "taste for discrimination" führt nun zwar nicht zu einer generellen Nicht-Einstellung von Frauen, aber zu einer Einstellung zu geringeren Löhnen (da für den Arbeitgeber höhere Kosten aufgrund des Hangs zur Diskriminierung bei Arbeitskollegen oder Kunden anfallen). Das bedeutet, daß gleich qualifizierte, gleich produktive Männer und Frauen ungleich bezahlt werden. Betriebe, die ein weniger diskriminierendes Verhalten haben, werden dagegen überproportional Frauen einstellen (zu geringeren Löhnen als Männer) und zur Vermeidung innerbetrieblicher Konflikte Frauen und Männer auf jeweils unterschiedlichen Arbeitsplätzen einstellen. Nun ist aber der Ansatz des "taste for discrimination" insofern unbefriedigend, als in einem marktwirtschaftlichen System eine Firma oder eine Branche, die weniger diskriminierend ist, Frauen zu niedrigeren Lohnsätzen (unterhalb ihrer Produktivität) beschäftigen und so in der Lage sein wird, diskriminierende Arbeitgeber durch Expansion vom Markt zu drängen. Eine Expansion der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften würde jedoch - im reinen Marktmodell - zur Steigerung der Frauenlöhne und zur Verringerung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern führen.¹⁰ Die Persistenz der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern weist jedoch darauf hin, daß dieser Marktmechanismus nicht funktioniert, sei es weil die Betriebe als monopolistische Arbeitsplatzanbieter auftreten, weil weibliche

¹⁰ Dieses Modell nimmt an, daß Arbeitskräfte zwar geschlechtlich verschieden, Arbeitskraft als ökonomische Kategorie jedoch homogen und substituierbar ist. Es erkennt m.E. die Mechanismen der Differenzierung und Segregierung von Arbeitsmärkten, die nicht nur eine geschlechtliche, sondern auch eine hierarchische Dimension haben.

Arbeitskräfte auch bei steigender Nachfrage aufgrund geringer gewerkschaftlicher Organisationskraft nicht in der Lage sind, höhere Lohnsätze zu realisieren oder männlich dominierte Gewerkschaften auf einer Aufrechterhaltung der Lohn Differenz bestehen, oder weil die innerbetriebliche Organisierung der Arbeit zwar eine Integration von Frauen ermöglicht, jedoch nur auf den jeweils untergeordneten Positionen (vgl. Blau/Ferber 1986, S.244ff.).

Zwei Beispiele sollen erläutern, wie sowohl berufliche als auch branchenspezifische Segregation zur Lohn Differenz beitragen. Die Lohnunterschiede in Schweden oder DDR erklären sich für Industriearbeiterinnen und Industriearbeiter der gleichen Branche nicht daraus, daß für gleiche Tätigkeiten ungleiche Löhne gezahlt würden (die jeweiligen Lohnregelungen schließen das aus), sondern mit der überproportionalen Einstellung von Frauen in der jeweils niedrigst bewerteten Lohngruppe. Eine empirische Untersuchung in Großbritannien zeigte, daß eine Strategie der qualifikatorischen Aufwertung von Frauenarbeit nicht zu einer Angleichung der Lohnsätze führt, wenn die branchenmäßige oder firmenspezifische Segregation von weiblichen und männlichen Arbeitskräften stark ist: Firmen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, haben einen relativ hohen Anteil von qualifizierten Frauen in qualifizierten Tätigkeiten, die dennoch geringer bezahlt werden als in Branchen oder Firmen, in denen Männer die gleichen Arbeitsplätze einnehmen. Die Begrenzung des Einsatzes von Frauen auf wenige Branchen oder Berufe erlaubt die Aufrechterhaltung der Lohn Differenz - was aus Sicht der Autorinnen dafür spricht, daß eine Lohnangleichung nur erfolgen kann, wenn Frauen in solchen Berufsbereichen beschäftigt werden, in denen die Entlohnung am männlichen Normalarbeiter orientiert ist (vgl. Horrell/Rubery/Burchell 1989). Wird ein Berufsbereich oder eine Branche feminisiert, d.h. überproportional mit Frauen besetzt, dann sinkt in der Regel die relative Entlohnung - ganz im Gegensatz zum reinen Marktmodell - da eine Feminisierung meist deswegen erfolgt, weil Frauenarbeit niedriger entlohnt wird als Männerarbeit. Die Tatsache, daß Arbeitskräfte nicht homogen sind, sondern aus verschiedenen Gruppen bestehen, denen eine unterschiedliche Arbeitsmarktstellung zugeschrieben wird, macht es danach erst möglich, daß Arbeitsplätze segregiert besetzt und ungleich entlohnt werden: "The existence of segments of the labour force with different labour market status may also create the situation where jobs are classified not by their content but according to the labour market position of the workers normally undertaking their work ... jobs are

regarded as unskilled because they are feminized and not feminized because they are unskilled" (Craig et al. 1982, S. 77).

Das Modell der "statistischen Diskriminierung" geht davon aus, daß Arbeitgeber betriebliche Einstellungs- und Selektionsprozesse in einer Situation unvollkommener Information vornehmen und sich von daher auf Annahmen über Produktivität, Arbeitsverhalten etc. stützen, die sie über Gruppen von Arbeitskräften haben. Sind Frauen im Durchschnitt weniger produktiv als Männer, haben sie im Durchschnitt höhere Fluktuationsraten oder Ausfallzeiten, wird ein Arbeitgeber, der auf Beschäftigungsstabilität setzt, auch solche Frauen nicht einstellen oder sie nur zu einem geringeren Lohn einstellen, die individuell diesem Bild nicht entsprechen. Dieses Modell liegt letztlich auch segmentationstheoretischen Ansätzen zugrunde, die davon ausgehen, daß die Rentabilitätsinteressen der Unternehmen bei Selektions- und Rekrutierungsmechanismen so durchschlagen, daß spezifische Teilmärkte für Frauen entstehen, die hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, der Qualifizierungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen gegenüber den männlichen Teilmärkten abgeschottet sind (vgl. Lappe 1981, 1986). Personalpolitische Kalküle knüpfen hierbei an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung an, die den Frauen die Reproduktionsarbeit zuweist. Aus dem Zwang der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergeben sich spezifische betriebliche Verwertungsbedingungen für weibliche Arbeitskräfte. So sind Frauen aufgrund der eingeschränkten zeitlichen Verfügbarkeit, ihrer geringeren Arbeitsmarktbindung und ihrer instabilen Berufsverläufe keine Lohnrenden "Objekte" für Arbeitsplätze, die hohe Verfügbarkeit und Arbeitsbereitschaft erfordern, im Gegenteil: ihr Einsatz auf den geringer bewerteten Arbeitsplätzen ist aus den gleichen Gründen von Vorteil. Die gesellschaftlich akzeptierte Alternativrolle "Hausfrau und Mutter" macht sie zu den idealen Arbeitskräften des sekundären "instabilen" Arbeitsmarktsegments, das in der Segmentations- und Selektionstheorie auch als der Bereich des Arbeitsmarktes definiert wird, der die höchste Flexibilität zuungunsten der Arbeitnehmer aufweist (vgl. Peck 1989). Auch wenn empirisch viel dafür spricht, daß Frauen als soziale Gruppe so definiert und gesehen werden und ihr betrieblicher Einsatz auf den jeweils geringer entlohten, mit schlechten Aufstiegs- und Qualifizierungschancen versehenen Arbeitsplätzen erfolgt, so können diese Theorieansätze nicht ausreichend erklären, warum es auch innerhalb des sekundären Arbeitsmarktsegments zu einer Trennung in Männer- und Frauenarbeit kommt, noch worauf die positionelle Unterord-

nung der nicht mehr so seltenen Frauen im berufsfachlichen Arbeitsmarkt und in den qualifizierten Angestelltenberufen zurückzuführen ist.

Die theoretische Aufarbeitung der geschlechtsspezifischen Segregation im Rahmen marktvormittelter Ökonomien ist zwar unbefriedigend, in der soziologischen und ökonomischen Theorie der RGW-Länder wird geschlechtsspezifische Segregation dagegen kaum thematisiert. Dies hängt sicherlich damit zusammen, daß die theorie- und forschungsleitende Interpretation der Marx'schen Theorie in den RGW-Ländern davon ausging, daß die Frauenfrage als Bestandteil der sozialen Frage mit der Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmitteln gelöst ist und "soziale Unterschiede sowohl als Nachwirkung der Situation der Frau in der antagonistischen Klassengesellschaft als auch aus dem Charakter des Sozialismus als der ersten Phase der kommunistischen Gesellschaft" zu betrachten sind, die mit dem Kommunismus gelöst werden (vgl. Kuhrig/Speigner 1979, S.18). Die formale Gleichberechtigung der Frauen, eine hohe Erwerbsquote und die volle Integration von Mädchen in schulische und berufliche Ausbildungsgänge wurden als ausreichende Indikatoren für die Verwirklichung der Gleichberechtigung gesehen. Der Balanceakt der RGW-Länder zwischen der ökonomisch notwendigen vollen Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und der Aufwertung ihrer Rolle als Mutter und Erzieherin der Kinder brachte eine Reihe von sozialpolitischen Erleichterungen für Mütter mit sich, ohne die grundsätzliche Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich infrage zu stellen. Probleme, die in der privaten Organisierung der Reproduktionsarbeit von Männern und Frauen auftraten, wurden in den Bereich der Ideologie und des Bewußtseins verwiesen (vgl. Kuhrig/Speigner 1979, S.35). Noch vorhandene Unterschiede zwischen Frau und Mann im Arbeitsprozeß wurden als lösbar, da historisch aus dem Kapitalismus übernommen, betrachtet. Obwohl mit Blick auf die konkrete Allokation weiblicher und männlicher Arbeitskräfte noch Ende der siebziger Jahre konstatiert wird, daß "mehr Frauen als Männer ... historisch be dingt Arbeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen (ausführen)", hält man "geringe berufliche Qualifikation und enge Spezialisierung auf sogenannte "frauentypische" Arbeitsplätze in der betrieblichen Arbeitsteilung, dazu noch die hohe familiäre Belastung" (Kuhrig/Speigner 1979, S.89) für ein Erbe der kapitalistischen Frauen-Berufsarbeit. Erst neuere Arbeiten von DDR-Soziologinnen zeigen, daß die berufliche Segregation von Männern und Frauen nicht nur Erbe, sondern gestaltete Realität ist und die Allokationsmechanismen der Planwirtschaft berufliche Ungleichheiten her-

vorbringen. So führt Hildegard M.Nickel aus, "daß Mädchen nach wie vor überwiegend in solche Facharbeiterberufe geplant werden, die bereits einen hohen Frauenanteil aufweisen" (Nickel 1989, S.3). Sie zitiert eine Studie des DDR-Zentralinstituts für Berufsbildung, die belegt, daß auch sozialistische Betriebe und Kombinate versuchen, geschlechtsspezifische Segregationslinien aufrechtzuerhalten und ein Eindringen der Frauen in Männerdomänen zu begrenzen. Die Priorität für männliche Auszubildende wird mit hohen Ausfallquoten und Fluktuationsraten der Frauen, dem geringeren technischen Interesse von Frauen und Mädchen und der ungleichen physischen Ausstattung von Männern und Frauen erklärt, die einen Einsatz der Frauen an bestimmten Arbeitsplätzen verbiete (Nickel 1989, S.4). Für Hildegard M. Nickel und einige wenige andere Autorinnen aus den RGW-Ländern liegt die Erklärung für die Persistenz der Geschlechterrollen, der Segregation von Arbeitsmärkten und damit der sozialen Ungleichheit von Männern und Frauen auch in sozialistischen Gesellschaften in der Aufrechterhaltung einer patriarchalen Gesellschaftsstruktur. In dieser erfüllen Frauen eine an die Haus- und Familienarbeit gebundene Rolle, und über innerfamiliäre Arbeitsteilung und private und öffentliche Geschlechtersozialisation sowie die Ausbildung von Interessen und Bedürfnissen erfolgt die Produktion und Reproduktion patriarchaler, d.h. Frauen diskriminierender gesellschaftlicher Arbeitsteilung (Nickel 1988b).

5. Eine Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation scheint mir beim heutigen Stand der theoretischen Diskussion und empirischen Arbeiten nicht mehr möglich, ohne die patriarchalen Strukturen westlicher und östlicher Industriegesellschaften explizit zu thematisieren. Nicht nur für planwirtschaftliche Ökonomien ist erklärungsbedürftig, auf welchen gesellschaftlichen Strukturen und Herrschaftsmechanismen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Minderbewertung der Frauen beruht; auch für die westlichen Industrieländer muß gefragt werden, wie sich Mechanismen von Macht und Herrschaft in geschlechtsspezifischer Differenzierung und Diskriminierung niederschlagen. Unter patriarchaler Struktur einer Gesellschaft möchte ich das Gesamtsystem der ökonomischen, sozialen, politischen, rechtlichen, kulturellen, sexuellen und ethischen Beziehungen zwischen den Geschlechtern verstehen, die von männlicher Macht und Herrschaft geprägt sind. Die jeweilige Ausprägung ist dabei historischen Veränderungen unterworfen, jedoch scheint es mir fruchtbar, Geschlecht als eigenständige Strukturkategorie zu begreifen.

Der den geschlechtsspezifisch differenzierten Arbeitsmärkten zugrunde liegende gesellschaftliche Mechanismus, der in allen entwickelten Industrieländern Frauen als das "Besondere - Mindere - Andere" identifizierbar macht und zur "Formierung, Lokalisierung und Selbstaffirmation der 'Mannschaft'" (Knapp 1989, S.292) beiträgt, ist komplexer und vielschichtiger (und in gewisser Weise unklarer), als daß er mit den folgenden Überlegungen befriedigend bearbeitet werden kann - eine theoretische Analyse der Verbundenheit und gegenseitigen Stabilisierung, aber auch der Widersprüche zwischen den jeweiligen Produktionsverhältnissen und patriarchalen Gesellschaftsstrukturen, die sich sowohl auf kapitalistische wie sozialistische Länder bezieht, steht bisher noch aus.

Als Gemeinsamkeiten, die für mich eine patriarchale Verfaßtheit von Gesellschaften und ihren Arbeitsmärkten konstituieren, möchte ich folgende Punkte hervorheben:

- In allen entwickelten Industrieländern ist die Allzuständigkeit der Frauen für die Reproduktionsarbeit erhalten geblieben, blieb es den Frauen überlassen, die Spannungen und Widersprüche zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeit privat und individuell zu lösen. Staatliche oder betriebliche Politik zur Milderung der Gegensätze waren für Frauen konzipiert - sie sind es, deren Integration in den Arbeitsmarkt vereinbar bleiben muß mit der Reproduktionsarbeit. Gerade in den sozialistischen Ländern standen Arrangements zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wie Teilzeitarbeit, Mutterschaftsurlaub, Freistellung zur Kinderbetreuung und zur Haushaltsführung) sehr lange ausschließlich für Frauen offen - und auch in den Ländern, die ihre "Vereinbarkeitspolitik" vom Modell der symmetrischen Familie leiten lassen wie Schweden, zeigt sich, daß die Möglichkeit der Väter, Elternurlaub zu nehmen, von diesen kaum in Anspruch genommen wird. Auch in Schweden wird der Elternurlaub fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen (vgl. Chronik 34, S. 13). Die gesellschaftliche Nutzung der Arbeitskraft von Männern und Frauen, ihre jeweilige Zuordnung in den Produktions- und Reproduktionsbereich, läßt die Vereinbarkeit der Lebenswelten als eine private Angelegenheit erscheinen, die jede Frau für sich und mit ihrem Partner individuell zu regeln hat und die das dahinterliegende Strukturprinzip der unentgeltlichen Nutzung der weiblichen Arbeitskraft als ökonomischen Faktor verschwin-

den läßt.¹¹ Die soziale Verantwortung der Frauen im Privatraum "Familie" ist durch die Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit nicht aufgehoben, allenfalls modifiziert worden. Gleichzeitig hat sich auch in den sozialistischen Ländern "die Privatform 'Familie' als funktional erwiesen, bei massenhafter, mehrheitlich ganztägiger Berufstätigkeit von Frauen die unzureichende Vergesellschaftung der notwendigen Arbeiten zur individuellen Reproduktion zu kompensieren, die zerreißen Situation der 'Doppelbelastung' durch die entsprechenden kulturellen Muster individuell leibar, akzeptabel zu machen" (Dölling 1989, S.715).

- Die Fortexistenz der Familie als dem Hort der natürlichen Zuständigkeit der Frauen ist Bedingung und Resultat zugleich für die Segregation von Arbeitsmärkten: Erwerbsarbeit ist, in allen entwickelten Industrieländern, zugeschnitten auf den Vollzeitarbeiter, der dem Betrieb mit seiner gesamten Arbeitskraft zur Verfügung steht. Als zu Beginn der Industrialisierung Frauen ebenfalls den gleichen Anforderungen unterworfen wurden, gefährdete dies nicht nur die biologische Reproduktion der Arbeiterschaft, sondern auch die Familie als Hort der sozialen Reproduktion (vgl. dazu Hartmann 1976). Die Einschränkung der maximalen Arbeitszeiten für Frauen war eine der Folgen.

Die gesellschaftliche Definition von Frauen als Mutter und Haushaltsführende macht es möglich, Frauen zu anderen Konditionen als Männer zu beschäftigen. Zum einen erlaubt das Konstrukt der Mitversorgung durch einen Mann die Bezahlung niedrigerer Löhne an Frauen, den Ausschluß aus einer eigenständigen sozialen Sicherung und die "Prekarisierung" von Beschäftigungsverhältnissen, zum anderen bleiben Frauen durch die geringere Entlohnung ihrer Erwerbsarbeit, den fehlenden Schutz etc. auf die Mitversorgung angewiesen. Verwertung weiblicher Arbeitskraft und Stabilisierung der sozialen Beziehungen zwischen Männern und Frauen als eine Beziehung zwischen ökonomisch Ungleichen kennzeichnen die patriarchale Gesellschaftsstruktur. Eine tatsächliche ökonomische Selbstständigkeit der Frauen, die auch in den RGW-Ländern nicht erreicht ist¹², kann

¹¹ Die von Frauen unsichtbar erbrachten ökonomischen Leistungen werden z.B. in der DDR dadurch sichtbar, daß in den Haushalten dreimal soviel Obst eingemacht wird als im staatlichen Handel angeboten wird (vgl. Dölling 1989, S.713).

¹² Allerdings zeigt die hohe Zahl von Scheidungen und alleinerziehenden Müttern in der DDR, daß die als "Keimzelle des Sozialismus" angesehene Kleinfamilie einer gewissen Erosion unterworfen ist, die nur durch andere Mechanismen (etwa durch die Wohnungsvergabe primär an verheiratete Paare) noch aufrechterhalten wird.

das ökonomische Verhältnis "Familie" untergraben und bedroht damit einen Grundpfeiler patriarchaler Gesellschaften.

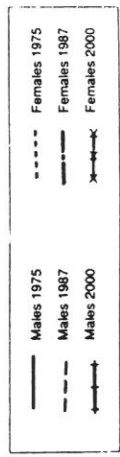
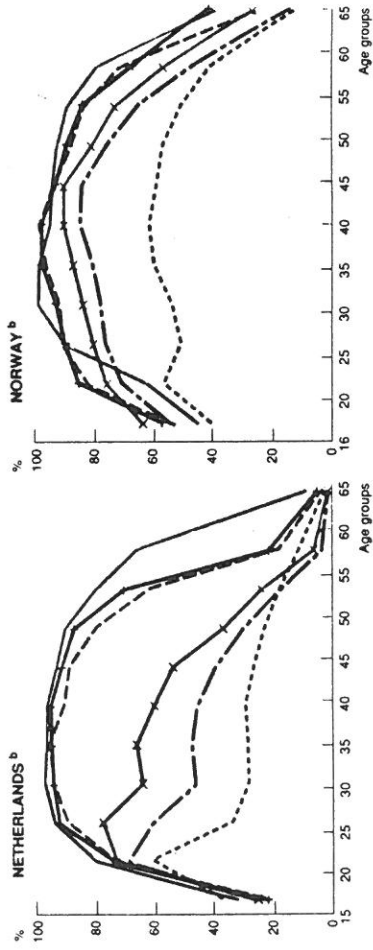
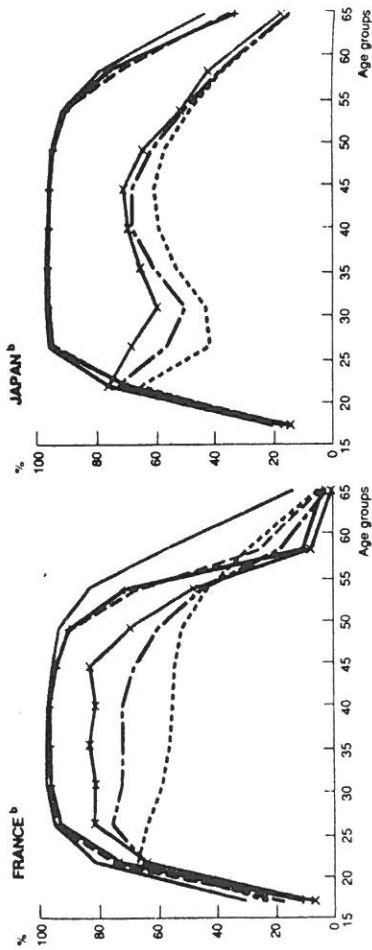
- Die Segregation des Arbeitsmarktes in "männliche" und "weibliche" Erwerbsbereiche stabilisiert die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und erlaubt die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt als "Besondere-Mindere-Andere"; die Segregation von Arbeitsmärkten ist gegenüber dieser patriarchalen Arbeitsteilung funktional. Da die Trennung zwischen vergesellschafteter Erwerbsarbeit und privater Reproduktionsarbeit nicht angetastet wird, Frauen dies jedoch bewältigen sollen, erscheint auch eine Trennung der Erwerbssphären von Männern und Frauen funktional: die vergesellschaftete Form der männlichen Erwerbsarbeit kann orientiert bleiben am Idealtypus des Vollzeitarbeitnehmers ohne Familienverpflichtungen, oder wie Zillah Eisenstein es formulierte "The sexual division of labour and society remains intact even with women in the paid economy" (Eisenstein 1979, S.29). Die Segregation der Arbeitsmärkte hält die Zuweisung der Frauen auf die Familie und den "Ernährer" aufrecht und sie erlaubt zugleich die Integration der Frauen in das Erwerbssystem, ohne die traditionelle Arbeitsteilung in Frage zu stellen. Die segregierte Integration vermeidet die direkte Konkurrenz von Männern und Frauen, was zumindest zu Beginn der Industrialisierung mit dazu beigetragen hat, den Widerstand der Männer und ihrer Gewerkschaften gegen Frauenarbeit zu brechen (vgl. Walby 1986). "In der Verweigerung des Zugangs von Frauen zu bisherigen Männerdomänen und insbesondere solchen auf den höheren Hierarchieebenen weiß sich so das Management in Übereinstimmung mit einem Großteil der männlichen Beschäftigten und ihren Vertretungsinstanzen bezüglich des Interesses an der Aufrechterhaltung der bestehenden Verhältnisse" (Oppen 1989, S.40). Konflikte, die sich bei akutem Arbeitskräftemangel aus der ökonomischen Notwendigkeit der Integration von Frauen in vormals männliche Berufsbereiche ergeben, sind historisch und aktuell durch Höherqualifizierung und beruflichen Aufstieg der Männer und Integration der Frauen auf den nun hierarchisch niedriger bewerteten Arbeitsplätzen gelöst worden. Beispiele dafür finden sich in der BRD der sechziger Jahre, in den skandinavischen Ländern in den siebziger Jahren. Historische Studien zeigen, daß der Einzug von Frauen in bestimmte Berufe und Branchen nicht zur Verdrängung von männlichen Arbeitskräften geführt hat, sondern daß Frauen zusätzlich als Un- und Angelernte eingestellt wurden (vgl. Willms 1983). Auch in Rezessionszeiten zeigt sich, daß Frauenarbeit nicht primär zugunsten von Män-

nerarbeit abgebaut wird, daß es vielmehr Tendenzen der Konkurrenz von Frauen untereinander gibt. Die Einschränkung der direkten Konkurrenz der Geschlechter um die gleichen Arbeitsplätze, die Tatsache, daß die politischen Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit um die Bedingungen der Männerarbeit geführt werden, schlägt sich auch in gewerkschaftlicher Programmatik und Politik nieder sowie in staatlichen Politikbereichen, die sich auf die Erwerbsarbeit beziehen.¹³

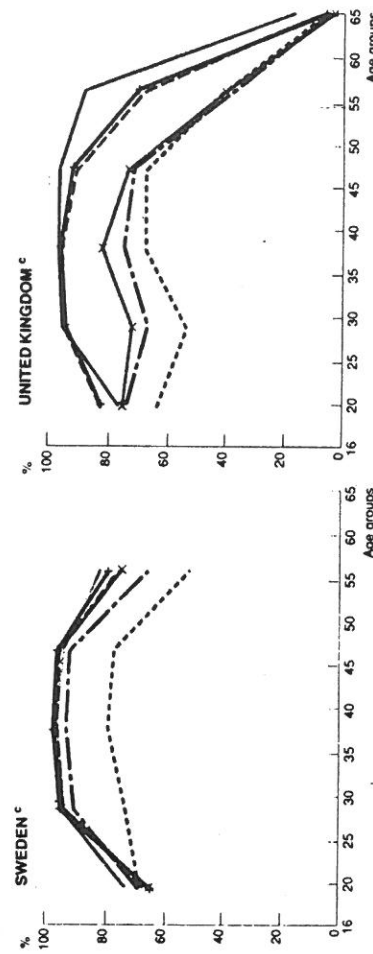
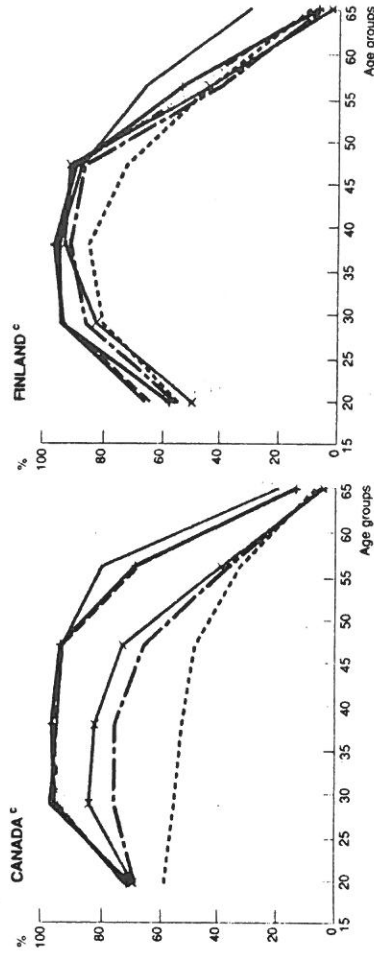
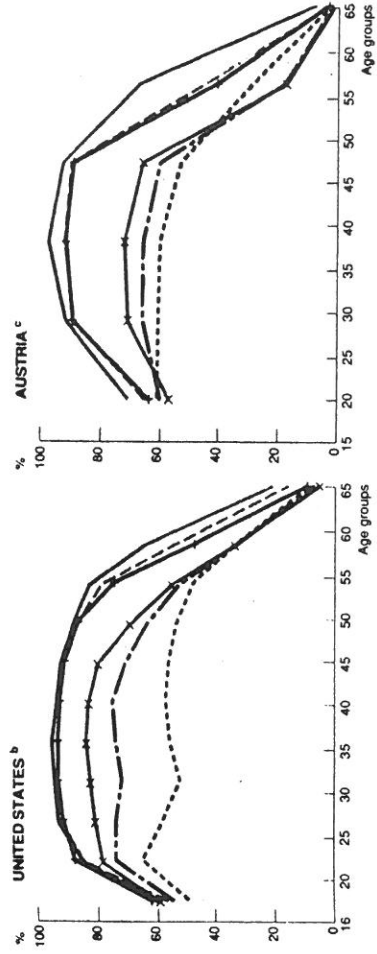
- Zur Herstellung gleicher Chancen für Männer und Frauen im Produktions- und Reproduktionsbereich wird - so zeigen die Erfahrungen aus den RGW-Ländern - die bloße Einbeziehung der Frauen in das Erwerbssystem so lange nicht ausreichend sein, wie die Integration auf dem Hintergrund ungleicher gesellschaftlicher Arbeitsteilung erfolgt. Erst eine nicht geschlechtsspezifische Zuständigkeit für Produktion und Reproduktion erlaubt eine nicht geschlechtshierarchische Gesellschaft - wieweit davon bisher bestehende sozialistisch und kapitalistisch verfaßte Gesellschaften entfernt sind, sollte mit diesem Beitrag zumindest grob beleuchtet werden. Allerdings fehlt es bisher an Analysen, die systematischer als dies hier gesehen konnte, die geschlechtsspezifische Verfaßtheit von Arbeitsmärkten in den entwickelten Industrieländern vergleicht und dazu vorliegende Ansätze feministischer Gesellschaftsanalyse auch für die Arbeitsmarktfor-schung fruchtbar macht. Als weitere Forschungsaufgabe bleibt auch die Frage, worauf die jenseits der hier vorgetragenen Gemeinsamkeiten bestehenden Unterschiede zwischen den kapitalistischen und den sozialistischen Ländern beruhen, welchen Einfluß institutionelle Arrangements in der Berufsbildung, der Sozialpolitik oder der Gleichstellungspolitik auf die relative Stellung der Frauen haben oder hatten.

¹³ Eine Analyse der Konzepte und Wirkungen staatlicher Gleichstellungspolitik kann hier nicht geleistet werden, obwohl es eine interessante Frage wäre, in welcher Weise die unterschiedlichen Politikansätze in den entwickelten Industrieländern die relative Stellung der Frauen im Erwerbsleben beeinflussen.

GRAFIK: ERWERBSQUOTEN NACH GESCHLECHT UND ALTER



a. Actual data for 1975 and 1987; projections for 2000.
 b. The profiles for France, Japan, the Netherlands, Norway and the United States are based on 5-year age groups. The last age group is 65 and over except in Norway, where it is 70 and over.
 c. The profiles for Austria, Canada, Finland, Sweden and the United Kingdom are based on 10-year age groups. The last age group is 65 and over except in Finland (65-74) and Sweden (65-64).
 Sources: See Table 1.13



QUELLE: OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 1988, S. 45/46

Quelle: ILO-Yearbook of Labour Statistics 1986, Tab. 2B

¹ ohne Selbständige, mithelfende Familienangehörige

	Kanada	USA	Japan	Däne- mark	BRD	Nieder- lande	Schwe- den	Bulga- rien	Polen
	1985	1985	1985	1985	1984	1985	1985	1985	1978
1) professional/technical	54	50	46	61	43	39	63	51	50
2) administrative/managerial	33	37	6	14	20	6	63	27	26
3) clerical + related	79	80	53	65	60	51		77	63
4) sales workers	45	50	31	57	62	40	51	76	83
5) service workers	53	59	51	75	56	70	67	79	70
6) agricultural + related	20	14	26	14	29	9	17	49	52
7) production related	14	19	26	20	15	7	18	34	25
8) not classifiable	-	-	-	55	41	30	36	-	-
Frauenanteil an allen Beschäftigten	43	45	36	47	38	34	48	47	45

Tabelle 2: Frauenanteil nach Hauptberufsgruppen¹ (in %)

Quelle: ILO-Yearbook of Labour Statistics 1986, Tab. 2B

¹ alle Beschäftigten (inkl. Selbständige, mithelfende Familienangehörige)
² inkl. Versicherungen, Banken, ohne Restaurants, Hotels

	Kanada	USA	Japan	Däne- mark	BRD	Nieder- lande	Schwe- den	CSSR	Ungarn
	1985	1985	1985	1985	1984	1985	1985	1986	1986
1) Landwirtschaft/Fischerei/Forst	36	20	48	23	47	22	30	39	39
2) Bergbau	14	16	12	5	7	10	14	17	44
3) verarbeitende Industrie	28	32	39	32	29	17	27	43	44
4) Energieerzeugung	18	20	12	13	13	11	17	26	KA
5) Bauwirtschaft	10	9	14	9	10	6	8	14	20
6) Handel/Gaststätten/Hotels	46	47	48	47	54	40	51	72	65 ²
7) Transport und Verkehr	25	29	13	26	22	15	29	33	27
8) Versich./Banken/unt.bez.Dienstl.	53	55	42	48	48	34	45	49	KA ²
9) öff.+soziale+persönl. Dienstl.	60	60	47	66	53	53	72	66	62
Frauen insgesamt (in Tsd)	4.977	48.706	23.270	1.143	9.876	1.770	2.301	3.567	2.251
Anteil (in %)	44	44	39	45	39	34	48	46	46

Tabelle 1: Frauenanteil nach Hauptbranchen¹ (in %)

Tabelle 3: Segregationsindex¹⁾ für OECD-Länder 1986

	Index nach Hauptberufsgruppen ²⁾	Index nach Hauptbranchen ³⁾	Anteil Frauen an allen Beschäftigten
Österreich	44,4	K.A.	39,8
Kanada	40,2	28,4	42,8
Dänemark	40,5 (1985)	K.A.	45,8
BRD	37,8 (1984)	28,6	39,1
Japan	23,1	17,5	39,8
Niederlande	40,0 (1985)	K.A.	34,2
Norwegen	46,6	37,0	44,7
Portugal	25,1	K.A.	40,9
Spanien	36,9	32,6	29,1
Schweden	37,9	39,0	47,7
Großbritannien	44,4 (1981)	31,3	42,7
USA	37,4	27,6	44,4

1) Der Index würde den Wert 0 annehmen, wenn Frauen und Männer gleich verteilt wären, und den Wert 100, wenn Frauen und Männer ausschließlich in verschiedenen Berufsgruppen und Branchen arbeiten würden.

2) Hauptberufsgruppen nach ILO-Definition (vgl. Tabelle 2)

3) Hauptbranchen nach ILO-Definition (vgl. Tabelle 1)

Quelle: OECD, Employment Outlook, 1988, S-209f.

Tabelle 4: Stundenlöhne im verarbeitenden Gewerbe¹⁾

	(1986)	Frauenlohn in % des Männerlohns (= 100)
Dänemark	(1986)	84
BRD	(1986)	72
Japan	(1986)	48
Niederlande	(1986)	78
Norwegen	(1986)	85
Schweden	(1986)	90
Großbritannien	(1986)	67

1) Für die RGW-Länder liegen keine Angaben vor.

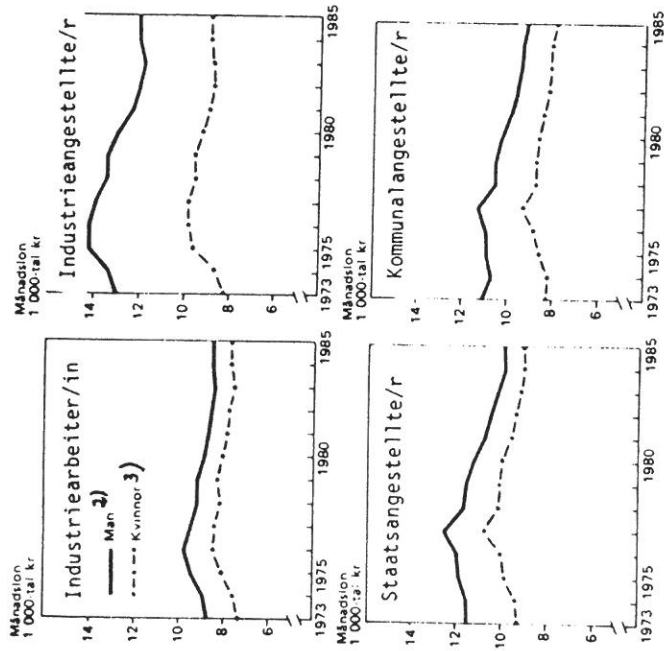
Quelle: OECD Employment Outlook 1988, S.212

Tabelle 5: Standardisierte Arbeitslosenquoten¹⁾ 1987

	Männer	Frauen
Belgien	7,0	17,4
Kanada	8,5	9,4
Dänemark	5,3	8,0
BRD	6,3	9,3
Japan	2,8	2,8
Niederlande	7,7	12,2
Norwegen	1,8	2,7
Schweden	1,9	1,9
Großbritannien	10,8	9,6
USA	6,2	6,2

1) Die standardisierte Arbeitslosenquote beruht auf Haushaltsbefragungen und benutzt andere Kriterien als dies in nationalen Statistiken der Fall ist.

Quelle: OECD Employment Outlook 1988, S.143



- 1) in Preisen von 1985, Monatslöhne der Vollzeitbeschäftigten
- 2) Männer
- 3) Frauen

Quelle: Statistiska Centralbyrån, Kvinnors och Mäns löner, Stockholm 1986

Literaturverzeichnis

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen, Campus Verlag, Frankfurt/New York

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth/OSTNER, Ilona (1978): Frauen verändern - Berufe nicht?, in: Soziale Welt, Jg. 29, Heft 3, S. 257-287

BECKER, Gary S. (1971): The Economics of Discrimination, University of Chicago Press, 2nd edition, Chicago

BLAU, Francine/FERBER, Marianne (1986): The Economics of Women, Men and Work, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey

BRASZEIT, Anne/MÜLLER, Ursula/RICHTER-WITZGALL, Gudrun/STACKELBECK, Martina (1989): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen, Forschungsbericht 184, Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1989): Situation und Tendenz der Beschäftigung und des Erwerbsverhaltens von Frauen, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 6, S. 938-951

CHRONIK (1989): Internationale Chronik zur Arbeitsmarktpolitik, Hrsg. Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarkt und Beschäftigung des Wissenschaftszentrums Berlin, Heft 34 und Heft 35

COCKBURN, Cynthia (1985): Machinery of Dominance. Women, Men and Technical Knowhow, Pluto Press, London

COOK, A./LORWIN, V./DANIELS, A. (eds.) (1984): Women and Trade Unions in Eleven Industrialized Countries, Temple Press, Philadelphia

CRAIG, C./RUBERY, J./TARLING, R./WILKINSON, F. (1982): Labour Market Structure, Industrial Organization and Low Pay, Department of Applied Economics, Occasional Paper, No. 54, Cambridge University Press, Cambridge

DAVIES, Margery (1979): Women's Place is at the Typewriter: The Feminisation of the Clerical Labor Force, in: EISENSTEIN, Z. (ed.): Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism, Monthly Review Press, New York/London, pp. 248-270

DÖLLING, Irene (1989): Marxismus und Frauenfrage in der DDR, in: Das Argument, Heft 177, S. 709-718

EISENSTEIN, Zillah (ed.) (1979): Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism, Monthly Review Press, New York/London

- ENDERS, Ulrike (1986): Kinder, Küche, Kombinat - Frauen in der DDR, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 6-7/86, 8. Februar, S. 26-37
- ENGLAND, Paula (1981): Assessing Trends in Occupational Sex Segregation, 1900-1976, in: BERG, I. (ed.): Sociological Perspectives on Labor Markets, New York etc., Academic Press, pp. 273-295
- ENGLAND, Paula (1984): Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation, in: Social Forces, Vol. 62, pp. 726-749
- ENGLAND, Paula/MCCREARY, Lori (1987): Integrating Sociology and Economics to Study Gender and Work, in: Women and Work, Annual Review, Vol. 2, SAGE Publications, pp. 143-172
- GONÄS, Lena (1989): En fraga om kön. Kvinnor och män i strukturomvandlingens spar, Arbetslivscentrum, Stockholm
- HAKIM, Catherine (1979): Occupational Segregation. A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men's and Women's Work in Britain, the United States and other Countries, Research Paper No. 9, Department of Employment
- HARTMANN, Heidi (1976): Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex, in: BLAXALL, M./REAGAN, B.: Women and the Workplace. The Implications of Occupational Segregation, University of Chicago Press, Chicago/London, pp. 137-170
- HOHENBERGER, Lydia/MAIER, Friederike/SCHLEGELMILCH, Cordia (1989): Regelungen und Förderprogramme zur Teilzeitarbeit in den Ländern Schweden, Norwegen, Großbritannien, Frankreich, Niederlande, Belgien und Österreich, Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Materialien zur Frauenpolitik, Nr. 3, Bonn
- HORRELL, Sara/RUBERY, Jill/BURCHELL, Brendan (1989): Unequal Jobs or Unequal Pay?, in: Industrial Relations Journal, Vol. 20, No. 3, Autumn, pp. 176-191
- JONUNG, Christina (1984): Pattern of Occupational Segregation by Sex in the Labour Market, in: SCHMID, G./WEITZEL, R., (eds.): Sex Discrimination and Equal Opportunity, Gower, Aldershot, pp. 44-68
- KNAPP, Gudrun-Axeli (1989): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: BEER, U. (Hrsg.): Klasse - Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld
- KUHRIG, Herta/ SPEIGNER, Wulfram (Hrsg.) (1979): Wie emanzipiert sind die Frauen in der DDR?, Pahl-Rugenstein Verlag, Köln
- LAPPE, Lothar (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen, Campus Verlag, Frankfurt/New York
- LAPPE, Lothar (1986): Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit- Eine empirische Überprüfung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Arbeitspapier 1986-2, Paderborn
- MALLIER, A.T./ROSSER, M.J. (1987): Women and the Economy, Macmillan Press, London
- MÜLLER, Walter/WILLMS, Angelika/HANDL, Johann (1983): Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Campus Verlag, Frankfurt/New York
- NICKEL, Hildegard Maria (1988a): Effects of Technological Development on the Occupational Qualifications of Women: Greater Equality or Unequality between the Sexes?, Research Committee Sociology of Education, International Sociological Association, Midtown Conference, Salamanca, Manuscript
- NICKEL, Hildegard Maria (1988b): Geschlechtersozialisation und Arbeitsteilung, in: Weimarer Beiträge, Vol. 34, Heft 4, S. 580-591
- NICKEL, Hildegard Maria (1988c): Zeit verschenken - Interview mit der Soziologin Hildegard Maria Nickel, in: Sonntag, 47. Woche, Berlin (DDR), S. 9
- NICKEL, Hildegard Maria (1989): Gemeinsame Strecke bis zur Weggabelung: Geschlechtstypische Übergänge von DDR-Jugendlichen in den Beruf, Vortragsmanuskript, Dortmund
- OECD (1988): Employment Outlook, September, Paris
- OPPEN, Maria (1989): Zukunft der Büroarbeit - Frauenarbeit mit Zukunft?, papers FS II 89-204, Forschungsschwerpunkt Technik, Arbeit, Umwelt, Wissenschaftszentrum Berlin
- PECK, Jamie A. (1989): Labour Market Segmentation Theory, in: Labour and Industry, No. 1, March, pp. 119-144
- POLACHEK, S. (1979): Occupational Segregation among Women: Theory, Evidence and a Prognosis, in: LLOYD, E.B./ANDREWS, E.S./ GILROY, C.L. (eds.): Women in the Labor Market, Columbia University Press, New York
- POLACHEK, S. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, in: Review of Economics and Statistics, Vol. 58, pp. 60-69

POLACHEK, S. (1985): Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions, in: Journal of Human Resources, Vol. 20, pp. 437-440

RABE-KLEBERG, Ursula (1987): Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt, Theorie und Praxis der Frauenforschung, Band 6, B. Kleine Verlag, Bielefeld

RESKIN, Barbara/HARTMANN, Heidi (eds.) (1986): **Women's Work**, Men's Work - Sex Segregation on the Job, National Academy Press, Washington

ROUDAKOVA, F.E. (1987): Women's Employment and Role in the Family: Historical Trends and Modern Form in the USSR, in: UNESCO (ed.), Woman on the Move, Genf, S. 283-296

SCHMID, Günther (1975): Steuerungssysteme des Arbeitsmarktes, Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 84, Verlag Otto Schwarz u.Co., Göttingen

TREPPER, Hartmute (1990): "Madonna mit dem Brecheisen" - Neue Diskussion um die Frau in der Sowjetischen Gesellschaft, in: Osteuropa, Heft 2, S. 141-155

WALBY, Sylvia (1986): Patriarchy at Work. Patriarchal and Capitalist Relations in Employment, University of Minnesota Press, Minneapolis

WILLMS, Angelika (1983): Segregation auf Dauer? Zur Entwicklung des Verhältnisses von Frauenarbeit und Männerarbeit in Deutschland, 1882-1980, in: MÜLLER, W. u.a.: Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1980, Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 107-182

Carola Möller

Ungeschützte Arbeit im Dienstleistungssektor

- Theoretische Verortung und empirische Ergebnisse -

Ogleich Wissenschaftlern bekannt ist, daß bereits seit Jahren die Mehrzahl der abhängig Erwerbstätigen (55,3%) im Dienstleistungssektor beschäftigt ist, gut zwei Drittel (68,3%) aller Erwerbstätigen Dienstleistungsberufe ausüben¹ und mehr als die Hälfte des BSP im Dienstleistungssektor entsteht (54,2%), findet dieser Wirtschaftsbereich in der soziologischen Forschung immer noch nur geringe Beachtung, getreu der Vorstellung, daß sich gesellschaftliche Veränderung über den Produktionssektor abspiele. Tatsächlich haben aber die einschneidendsten Veränderungen der letzten 10-15 Jahre im Dienstleistungsbereich stattgefunden, eine Umstrukturierung, die keineswegs beendet ist.

Was bis heute fehlt, sind z.B. einheitliche Definitionen und systematische Einteilungen der Dienstleistungsarten, was erst die Basis abgeben würde für Informationen über die Kapitalbewegungen, über die investierte Arbeitskraft und die erstellten Werte. Hier ist uns auch die Nachbardisziplin Volkswirtschaft bisher wenig hilfreich, ebensowenig die Überlegungen auf Unternehmerseite (siehe Symposion 1985 in Hannover). Um die Chancen der abhängig Beschäftigten und die gesamtwirtschaftliche Entwicklung abschätzen zu können, gibt es großen Forschungsbedarf z.B. zu folgenden arbeitsmarktbezogenen und ökonomischen Fragen:

- In welchen Dienstleistungsbereichen wird wieviel Kapital investiert?

- In welchen Bereichen wird wieviel Arbeitskraft investiert, unterschieden nach Arbeitszeit, -kosten, -qualifikation und Beschäftigtengruppen?

- Wie wird diese Arbeit im Verlauf der Jahre neu organisiert?

¹ Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, 1987, Tab. 13.

- Wieviele Dienstleistungen gehen wertmäßig ins BSP ein zu Ingangsetzung und Durchführung der Produktion und zur Realisierung des Mehrwerts (Werbung, Handel, Banken etc.), für intermediäre Leistungen (Transport, Verkehr, Kommunikation, Ausbildung etc.), für den direkten Endverbrauch, für verwaltende, regelnde, kontrollierende Leistungen und für Schadensbeseitigung. Die Frage der Bewertung solcher Leistungen, speziell der innerbetrieblichen Bewertung, ist dabei eine der schwierigsten.

- Welche Dienstleistungen sind gesamtgesellschaftlich sinnvoll, relativ neutral, welche kontraproduktiv?

- Wie verlaufen internationale Verflechtungen zwischen den Dienstleistungsbereichen und den Produktionssektoren?

Aus der amtlichen Statistik erhalten wir bisher Informationen über die Beschäftigtenzahl in den einzelnen Wirtschaftsbereichen und Berufsgruppen/Anordnungen, ihre Stellung im Beruf, in der Ausbildung; nur aus einigen wenigen Dienstleistungsbereichen werden Verdienststatistiken veröffentlicht, keine Daten gibt es z.B. zu den vielfältigen Arbeitsformen, zu unterwertiger Beschäftigung im Vergleich zur tatsächlichen Qualifikation u.a.m.

Thesen und Fakten zum Dienstleistungssektor

Zwischen 1985 und 1986 führte ich eine Untersuchung über prekäre Arbeitsformen im Dienstleistungssektor der Stadt Köln durch.² Personalleiter, Betriebs- und Personalräte aus zwanzig Dienstleistungsbetrieben wurden nach ihren Erfahrungen mit der Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes gefragt. Wichtige Ergebnisse werden im folgenden referiert.

1. Der Dienstleistungssektor ist der Bereich mit der höchsten Frauenbeschäftigung. Lt. MZ waren 1987 72% der abhängig beschäftigten Frauen dort tätig. Unter dem Aspekten der Berufe ist die Verteilung noch eindeutiger: 84% aller erwerbstätigen Frauen³ arbeiten in Dienstleistungsberufen (Berufsgruppen 52-98). Über die Hälfte dieser Frauen (52%) konzentrieren sich auf drei Berufsgruppen: Warenkaufleute, Bürofach- und Hilfskräfte und Gesundheitsdienstberufe. Der Ausbildungsstand in diesen 3 Berufs-

² Der Forschungsbericht erschien unter dem Titel: Möller, C., Flexibel in die Armut, Forschungsbericht Nr. 3 des Hamburger Instituts für Sozialforschung, Hamburg 1988; zu beziehen: ebd., Mittelweg 36, Hamburg 13.
³ Statistisches Bundesamt ..., a.a.O.

gruppen ist sehr gut. Konkret heißt das: 99,7% der Frauen haben einen Abschluß an einer allgemeinbildenden Schule und dreiviertel von ihnen hat einen berufsbildenden Abschluß gemacht. Dies betone ich mit Blick auf die Frage der Existenzsicherung, auf die ich gleich zurückkomme.

2. Der Dienstleistungssektor hat den höchsten Anteil an Teilzeitbeschäftigung. 1987 arbeiteten lt. MZ in der Erhebungswoche tatsächlich 38% der im Dienstleistungssektor abhängig beschäftigten Frauen weniger als 36 Stunden und 9% der Männer. Das sind zusammen 3,1 Mio abhängig Erwerbstätige, von insgesamt 4,5 Mio teilzeitarbeitenden Abhängigen. Im Dienstleistungssektor haben diese Teilzeitbeschäftigten zwischen 1981 und 1987 um 373.000 Personen zugenommen. Von den insgesamt 4,5 Mio Teilzeitarbeitenden waren 78% der Frauen und 50% der Männer im Dienstleistungssektor beschäftigt.

Abschließend zur Bedeutung der Teilzeit: Das Statistische Bundesamt meldete kürzlich als ein Ergebnis der VZ/AZ, daß die zwischen 1970 und 1987 neuentstandenen Arbeitsplätze zu 95% Teilzeitarbeitsplätze waren.

3. Im Dienstleistungssektor ist der Anteil der ungeschützten Arbeit höher als in der Produktion. Die Kölner Studie hat für die Jahre 1985/86 ergeben, daß die Hälfte der über 30.000 erfaßten Arbeitsverhältnisse in Dienstleistungsbetrieben prekär bzw. ungeschützt war.

Zur Erinnerung: "Ungeschützt" definiere ich anhand von vier Kriterien: Dauerhaftigkeit des Arbeitsverhältnisses, sozialversicherungspflichtige und tarifliche Einbindung und Existenzsicherung. Ist eines dieser vier Kriterien nicht gegeben, spreche ich von ungeschützter Arbeit. Tatsächlich treffen in der Realität meist mehrere dieser Negativmerkmale auf ein ungeschütztes Arbeitsverhältnis zu. Die Existenzsicherungsgrenze wurde damals auf DM 1.400,- netto im Monat anhand eines konkreten Haushaltsbudgets für eine alleinlebende Person in Köln festgelegt. Die Tatsache, daß der Anteil ungeschützter Arbeit im Dienstleistungssektor so hoch ist, halte ich für ganz zentral zur Beurteilung der zukünftigen Arbeitsmarktsituation nicht nur für Frauen. Alle Anzeichen in den USA und hier in Europa deuten darauf hin, daß diese Arbeitsformen sowohl bei den privaten als auch den öffentlichen Arbeitgebern verstärkt genutzt werden. So hat z.B. die Bundesregierung be-

reits Ende 1988 eine "Deregulierungskommission" eingesetzt, die - mit Blick auf den angestrebten Großwirtschaftsraum Europa - die Tarif- und Arbeits-schutzbestimmungen auf abbaubare Elemente hin durchforstet.

Ungeschützte Arbeitsverhältnisse sind für Unternehmer in mehrfacher Hinsicht von Vorteil: sie sparen Lohn- und Lohnnebenkosten, sie verdrängen den Arbeitsablauf, weil über den flexiblen Einsatz der Arbeitskräfte Leerzeiten weitgehend wegfallen - das sind dann z.B. die verlängerten Wartezeiten der Kunden - geringfügig Beschäftigte und befristet eingestellte Arbeitskräfte erlauben, die Belegschaftsgröße reibungs- und geräuschlos zu variieren, und die Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsverträge und Anwesenheitszeiten spaltet die Interessen der abhängig Beschäftigten auf, so daß das innerbetriebliche Verhandlungsbargaining sich noch stärker zugunsten des Arbeitgebers verlagert.

4. Ungeschützte Arbeit in den diversen Dienstleistungsbereichen hat keineswegs mehr nur ergänzenden Charakter, sondern ist die den Arbeitsablauf tragende Form geworden. Der Umfang, in dem solche Arbeitsformen 1985/86 in Köln genutzt wurden, war in den einzelnen Dienstleistungssektoren unterschiedlich. Besonders hoch war der Anteil der prekären Formen, nämlich um die 80%, im Bereich Handel, in den privatwirtschaftlich organisierten Dienstleistungen (Gaststätten, Gebäudereinigung, Verleihfirma) und in den Organisationen ohne Erwerbscharakter (Altenheime, Soziale Dienste, Rundfunk), aber auch in so einer ehrwürdigen Institution Universalität. Im Sektor Nachrichten und Verkehr lag der Anteil bei ca. 50% und im Bereich "Banken und Versicherungen" bei ca. 25%. Tendenziell waren die Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben stärker betroffen als in Großbetrieben. Hier war der Flexibilisierungsprozeß in Verbindung mit dem Einsatz neuer Techniken jedoch in vollem Gange.

5. Prekäre Arbeitsverhältnisse sind z.T. überwiegend Frauenarbeitsverhältnisse. In unserem Sample waren 72% der ungeschützten Arbeitsplätze Frauenarbeitsplätze. Typische Tätigkeiten hierbei sind: verkaufen, verpacken, telefonieren, sortieren, schreiben, Daten eingeben, bedienen, waschen, kochen, reinigen, pflegen, betreuen - zum großen Teil also hausarbeitsnahe Tätigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt gering bezahlt werden und typischerweise Frauen zugewiesen werden. In höherqualifizierten Tätigkeiten

gab es nur selten ungeschützte Arbeit. Dabei ist zu bedenken, daß in der Zeit der Untersuchung das Beschäftigungsförderungsgesetz mit seiner größeren Möglichkeit zu befristeten Verträgen gerade erst erlassen worden war.

Gerade bei den höherqualifizierten Tätigkeiten vermute ich jedoch inzwischen auch eine Wende, denn die Zahl der sogenannten "Selbständigen", der Arbeitskräfte mit Honorar- und Werkvertrag, der sogenannten 'freien' Mitarbeiter nimmt m.E. ständig zu. Dies sind die Bereiche, in denen auch Männern zunehmend prekäre Arbeit zugemutet wird.

6. Das einschneidendste Negativ-Kriterium ungeschützter Arbeit ist die fehlende Möglichkeit, über solche Erwerbsarbeit die eigene Existenz zu sichern. Dieses Kriterium wird m.E. in den Untersuchungen zur Flexibilisierung und Deregulierung viel zu wenig berücksichtigt. Wir mußten feststellen, daß 93% der über 15.000 prekären Arbeitsverhältnisse nicht existenzsichernd waren, d.h. keine DM 1.400,- netto im Monat einbrachten. Dies ist nicht mangelhafter Qualifikation geschuldet und auch nicht nur der Teilzeitarbeit, denn 50% der Frauen - und sie sind ja insbesondere betroffen -, die in Vollzeit-Stellen arbeiten, erreichen nicht das ausgewiesene Existenzminimum. Teilzeitarbeit, davon ist auszugehen, ist in diesen Tätigkeitsbereichen grundsätzlich nicht existenzsichernd.

Nach meinem Eindruck setzt sich inzwischen auch in Gewerkschaftskreisen die Erkenntnis durch, daß *das System der Arbeitsbewertung*, das Frauen extrem benachteiligt, geändert werden muß. Daß dieses System so geworden ist, wie es heute Gültigkeit hat, daran sind die Gewerkschaften im Verlauf ihrer hundertjährigen Tarifverhandlungen nicht unschuldig. Noch heute steht der qualifizierte männliche Facharbeiter und der Kleinfamilien-Alleinnährer als Norm für auszuhandelnde Arbeits- und Lohnbedingungen im Vordergrund. Aber von gewerkschaftlichen Erkenntnissen bis zum gewerkschaftlichen Handeln scheint noch ein weiter Weg zu sein.

7. Ein weiterer Befund, der bisher in Untersuchungen nicht berücksichtigt wird, ist die Tatsache, daß mit dem Anwachsen prekärer Erwerbsarbeit auch die unbezahlt eingeforderte Arbeit zunimmt. Dies geschieht in verschiedenen Formen:

- die zunehmende Armut in den Erwerbslosen-Haushalten und bei denen, die nur prekäre Erwerbsarbeit haben, macht einen größeren Anteil an Eigenarbeit notwendig, die zumeist den Frauen zusätzlich aufgebürdet wird: der preisgünstige Einkauf verschlingt Zeit, es muß wieder selbst genäht, repariert, eingemacht werden u.a.m.,

- es wird mehr ehrenamtliche Arbeit in der Pflege-, Alten- und Kinderbetreuung eingefordert und

- es wird mehr Konsumarbeit erwartet. Dieser 3. Bereich erscheint mir besonders untersuchenswert. Ich behaupte, daß die Unternehmer mehr und mehr ganz bewußt mit der unbezahlten Arbeit ihrer Kunden kalkulieren. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Bankgewerbe: der Geldautomat, die Bankauskunft über Bildschirm, die Überweisung vom häuslichen Terminal, alles Tätigkeiten, die bisher bezahlter Arbeitskräfte bedurfte. Jetzt mache ich sie in meiner sogenannten 'Freizeit'. Zu diesem Komplex gehören ebenso die Selbstbedienung im Supermarkt, das Tele-shopping über Bildschirm oder die immer komplizierter werdende Müllentsorgung. Unser eventuelles Mehr an Freizeit scheint mir da schon voll verplant zu sein.

Gerade die zunehmende Bewußtwerdung des Stellenwerts der unbezahlten Arbeit, die Tatsache, daß ganze Teile der erwerbsarbeitsfreien Zeit unter das direkte Diktat der Kapitalverwertung fallen - indirekt war sie ja schon immer damit verbunden - macht deutlich, daß soziologische Analysen zur Beschäftigungsstruktur, zur Arbeitsmarktstruktur sich nicht mehr nur auf die Erwerbsarbeit beziehen können. Bezahlte und unbezahlte Arbeit muß als zusammengehörig auch zusammen analysiert werden. Das heißt vielleicht auch, daß Taylorisierung neu gedacht und sehr viel umfassender gesehen werden muß. Rudi Schmiede bezeichnete 1986 als den Kern des Taylorismus "die zeitlich vermittelte Budgetierung und Einordnung der Arbeitskraft in den Gesamtprozeß".⁴ Dieser "Gesamtprozeß" umfaßt nun sichtbar auch die unbezahlte Arbeit, und zwar nicht mehr nur durch den Akt des Kaufens, sondern durch Arbeiten, die dieser direkten Realisierung des Mehrwerts vorgelagert sind.

Die Frage, ob man diese Neuorganisation von Arbeitskraft mit dem Begriff "Taylorisierung" belegen soll, müßte diskutiert werden. Entscheidend ist je-

⁴ Schmiede, R., Industriesoziologie und gesellschaftliche Arbeit. Einige kritische Anmerkungen, in: Technik und sozialer Wandel. Verhandlungen des 23. Deutschen Soziologentages in Hamburg 1986, S. 176ff.

doch, daß die gesellschaftliche Gesamtarbeit, von der Schmiede fordert, sie stärker zum Gegenstand der Industriesoziologie zu machen, als die Summe von bezahlter und unbezahlter Arbeit verstanden wird.

8. Ich komme nochmals auf die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor zurück. Ich halte den Ausbau der ungeschützten Arbeit für das Kernstück unternehmerischer Flexibilisierung. Dabei verstehe ich Flexibilisierung als einen sehr komplexen Prozeß, der sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Arbeitsvertragsbedingungen der Arbeitenden zielt. Die Arbeitszeiten verkürzen sich für den Einzelnen, bei gleichzeitiger Ausdehnung der Betriebsnutzungszeiten insgesamt, die Einsatzzeiten werden zerstükkelt, die Verdienstmöglichkeiten werden knapper, die betriebliche Interessenvertretung wird durch die Vielzahl unterschiedlicher Interessenschlechterung der Vertragsbedingungen betroffen insbesondere den Kündigungsschutz, die Teilhabe an tariflichen und freiwilligen sozialen Leistungen, die Qualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten, Höhe und Regelmäßigkeit der Entlohnung. Flexibilisierung ist der Prozeß, der die Polarisierung der Gesellschaftsmitglieder in 'Gewinner' und 'Verlierer' vorantreibt. Dabei sind es die Frauen, die die zunehmende Armut zuerst und am stärksten zu spüren bekommen. Wenn heute drei Viertel aller erwachsenen Frauen, trotz ihrer guten Ausbildung, keine Chance haben, aufgrund der gesamten bezahlten und unbezahlten Arbeit, die sie leisten - und sie leisten etwa zwei Drittel der gesellschaftlichen Arbeit -, eigenständig ihre Existenz zu sichern, so ist das ein Skandal - ein Skandal übrigen, der bis heute außerhalb der Frauenforschung nicht Gegenstand soziologischer Analysen ist.

Aber auch für Männer nimmt ungeschützte Arbeit zu. Sie haben zwar typischerweise die besseren der schlechten Arbeitsverhältnisse, und viele ihrer prekären Beschäftigungen sind für sie Durchgangsstation zum Aufstieg, so z.B. die wissenschaftlichen Hilfsarbeiten in den Universitäten, aber die Prekarisierung auch ihrer Arbeit ist nicht mehr zu übersehen. Typisch für sie sind befristete Arbeitsverhältnisse und Formen 'neuer Selbständigkeit'.

9. Es ist schwierig, sich ein Bild vom *derzeitigen Umfang prekärer Arbeit* zu machen. Das Sample für die Kölner Studie ergab für den Dienstleistungssektor dort folgende Verteilung der vier Kriterien für Ungeschütztheit auf die 15.000 Beschäftigungsverhältnisse:

- 55% waren nicht auf Dauer angelegt. Hierin sind auch die geringfügig Beschäftigten eingerechnet, die ja praktisch täglich kündbar sind, und die Azubis;
- 23% waren tariflich nicht eingebunden;
- 38% hatten keinen sozialversicherungsrechtlichen Schutz und
- 93% - für Frauen sogar 97% - der Arbeitsverhältnisse waren nicht existenzsichernd.

Eine Schätzung der Arbeitsplätze in der BRD insgesamt, auf denen eine prekäre Erwerbstätigkeit angeboten wird, ist aufgrund der offiziellen Statistiken nur zum Teil möglich. Rechnet man alle nicht-existenzsichernde Vollzeit- und Teilzeitarbeit, einschl. der Auszubildenden, zusammen, so betrifft das in 1987 insgesamt 7,5 Mio Arbeitsplätze, dazu sind zu rechnen eine halbe Mio Arbeitsplätze, auf denen in Form einer Zweitstätigkeit gearbeitet wird, und ca. eine Mio geringfügig Beschäftigte, die im Mikrozensus nicht erfaßt sind.⁵ Damit bin ich bei 9 Mio Arbeitsplätzen, habe aber noch nicht berücksichtigt die Anzahl der befristeten Beschäftigten in den ansonsten existenzsichernd bezahlten Stellen und nicht berücksichtigt alle sogenannten 'freien' Mitarbeiter, Beschäftigte mit Honorarverträgen, Werkverträgen und die Arbeitsplätze der sogenannten arbeitnehmerähnlichen Selbständigen, auch nicht die Mithelfenden Familienangehörigen (ca. 659.000). Grob geschätzt muß man also von ca. 11 Mio prekären Arbeitsverhältnissen im Erwerbsektor sprechen.

Rahmenbedingungen

Es ist Aufgabe der Soziologie, die Determinanten der beschriebenen Verarmung und Polarisierung in der Gesellschaft zu eruieren und zu analysieren. Wieso konnte und kann sich die Umstrukturierung der Lohnarbeit so geräuschlos und gleichzeitig effektiv im Interesse der Unternehmer in den

⁵ Siehe hierzu: Friedrich, W., Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des BMA, Köln, 1989, S. 229.

letzten etwa 15 Jahren durchsetzen? Einige der einwirkenden Rahmenbedingungen sind bereits ausführlich untersucht worden, so die Erwerbslosigkeit, das Beschäftigungsförderungsgesetz, der subventionierte 2. Arbeitsmarkt, der Abbau sozialer Leistungen. Aber die entscheidende Determinante bleibt in den Analysen weitgehend außen vor. Für mich ist *die herrschende Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen*, die ich eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung nenne, die zentrale Kategorie zur Analyse der Umstrukturierung der gesamtgesellschaftlichen Arbeit. Diese Kategorie erlaubt, gerade die Verflechtung von kapitalistischen und patriarchalen Strukturen offenzulegen und die Verschränkungen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit aufzudecken. Im Prozeß der Flexibilisierung und Vereinzelung der Arbeitsverhältnisse wirkt die vorherrschende Arbeitsteilung als Einfallstor. Frauen wird heute immer noch die Alleinverantwortung für die unbezahlte Haus-, Pflege- und Betreuungsarbeit aufgebürdet, weshalb sie prädestiniert sind für teilzeitige und kurzzeitige Erwerbsarbeit. Weil sie diese Erwerbsarbeit als Übergang sehen, was de facto meist nicht stimmt, verzichten sie z.B. leichter auf soziale Absicherung und auf den organisierten Kampf um bessere Arbeitsbedingungen. Dazu bleibt bei der Menge ihrer Arbeit auch meist keine Kraft mehr übrig. Soziologische Untersuchungen, die aufgrund ihrer vordergründigen Befragungsweise zu dem Ergebnis kommen, daß Frauen gerade solche teilzeitigen Arbeitsformen wünschen, verstärken antiemanzipatorische Trends. Selbstverständlich müssen Frauen unter den derzeitigen Verhältnissen teilzeitige Erwerbsarbeit wollen, obgleich sie damit gleichzeitig Armut bzw. Abhängigkeit wählen.

Neue Ansätze

Wenn ich die Kategorie "Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen" in den Mittelpunkt der Analyse zur Arbeits- und Reproduktionssituation der Gesellschaftsmittglieder stelle, so ist dies kein Plädoyer zur Abschaffung jeglicher Arbeitsteilung überhaupt. Arbeitsteilung wird es sinnvollerweise immer geben. Aber die Frage ist doch, ob wir zu Formen von Arbeitsteilung kommen, die die eine Person nicht in die existentielle Abhängigkeit der anderen bringt. Es ist auch kein Votum für die Abschaffung unbezahlter Arbeit, auch die wird es weiterhin geben. Das Ziel ist jedoch, Bedingungen zu schaffen, daß jede Person durch die Summe ihrer bezahlten und unbezahlten Arbeit ihre materielle Existenz eigenständig sichern kann. Nicht "Recht auf Arbeit" ist für mich ein anzustrebendes Grundrecht, sondern das "Recht

auf eigenständige materielle Existenzsicherung durch die Summe der bezahlten und unbezahlten gesellschaftlich notwendigen Arbeit, bei gleichmäßiger Verteilung diese beiden Arbeitsweisen unter Männern und Frauen".

Der Begriff "geschlechtshierarchische Arbeitsteilung" ist ein kritischer Begriff, der mich zwangsläufig zu einem anderen *Arbeitsbegriff* bringt. Dann steht "Arbeit" nicht mehr, wie bisher, automatisch für "Erwerbsarbeit" alleine, sondern meint die gesellschaftliche Gesamtarbeit. Der bisherige Umgang mit dem Arbeitsbegriff hat nur dazu geführt, den zweiten Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit unsichtbar zu halten. Das Wissen um die zunehmende Verzahnung von bezahlter und unbezahlter Arbeit im Interesse des Kapitals zeigt, daß z.B. auch die Diskussion um das "Normalarbeitsverhältnis", das ja nur das normale Erwerbsarbeitsverhältnis meint, viel zu kurz greift. Die Formulierungen sowohl von Minimum- als auch Optimum-Standards, wie sie jetzt mit Blick auf Europa neu diskutiert werden, müssen demnach auch von der gesamten gesellschaftlich notwendigen Arbeit ausgehen.

Bei der Analyse der Bedingungen, die notwendig sind, das formulierte Grundrecht auf Existenzsicherung herzustellen, wird die Frage der *Arbeitsbewertung* und die Kritik der bisherigen Bewertungssysteme ein wichtiger Forschungsbereich sein. Die z.Zt. gültigen Bewertungskriterien werden auf ihre Begründung für die großen Unterschiede hin zu untersuchen sein, denn aus gesamtgesellschaftlicher Sicht sind es ja nicht die unterschiedlich schwierigen Anforderungsprofile oder die intellektuellen Fähigkeiten oder die Körperkraft, auch nicht die Investitionen in die Herausbildung von Arbeitskraft, die die Bewertungsunterschiede zwischen Männer- und Frauenarbeit rechtfertigen können. Es gibt eigentlich nur kapitallogische oder patriarchale Gründe dafür, daß hobeln, sägen und feilen höher bewertet werden als putzen, nähen und Kranke pflegen.

Die Arbeitsbewertung insgesamt zur Diskussion zu stellen und neu zu denken, bietet zudem die Chance, Produkte und Dienstleistungen, für die wir Arbeitskraft investieren, daraufhin zu prüfen, ob sie für die Gesellschaftsmitglieder sinnvoll, neutral oder kontraproduktiv sind. Derzeit ist es doch so, daß diejenige Arbeit, die zum Überleben am notwendigsten ist, am geringsten bzw. gar nicht bezahlt wird, und diejenigen Leute, die erst noch beweisen müssen, ob ihre Arbeit uns eine bessere Lebensqualität bringt

(z.B. die Genforscher, die Erforscher künstlicher Intelligenz), sehr gut entlohnt und hoch subventioniert werden.

Ich habe versucht, aufgrund vorliegender Daten die Entwicklungen im Dienstleistungssektor, dem entscheidenden Arbeitsmarkt heute und in Zukunft, darzustellen. Die Aussichten für die Masse der Arbeitenden sind nicht gut. Die Armut unter ihnen nimmt zu. Es drohen und amerikanische Arbeitsmarktverhältnisse. Ich empfinde es als sehr frustrierend, diese Prekarisierung der Lebensverhältnisse mit soziologischen Analysen zu verziern, bestenfalls mit entsprechender Zeitverzögerung zu kritisieren. Deshalb habe ich abschließend gezeigt, in welche Richtung ich weiterdenke. M.E. müßten wir als Soziologinnen und Soziologen mehr Mut zu konkreten Utopien haben. Wenn wir die Kategorie "gesellschaftliche Gesamtarbeit" in den Mittelpunkt unserer Analysen stellen, wenn wir versuchen, die Teilung, Bewertung, Organisation und die Inhalte von Arbeit neu zu denken, dann heißt das aber auch, daß sich unsere Untersuchungen nicht mehr nur auf die Insel "Betrieb" und "Erwerbsarbeitsmarkt" beschränken können. Wir müssen die Reproduktionsarbeit, die soziale Sicherung, vielleicht eine garantierte Grundsicherung, die gesellschaftliche Infrastruktur und die kollektive Organisation der unbezahlten Arbeit gleichermaßen und gleichzeitig in Form komplexer Analysen einbeziehen.

ARBEITSKREIS SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
ARBEITSMARKTFORSCHUNG (SAMF)

Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung
Campus-Verlag, Frankfurt a.M./New York

Herausgegeben von Christoph Deutschmann, Knut Gerlach, Jürgen Kühl

Die Schriften zur Sozialwissenschaftlichen Arbeitsmarktforschung verbinden neoklassische mit institutionalistischer Analyse und bieten Antworten auf die Fragen, welche die ökonomische, soziale, politische und rechtliche Entwicklung des Beschäftigungssystems aufwirft. Was im einzelnen sind die Ursachen dieser Entwicklung? Welche Steuerungsmechanismen regeln die verschiedenen Arbeitsmärkte? Und wie läßt sich das Beschäftigungssystem so beeinflussen, daß dessen ökonomische und soziale Folgen für eine möglichst große Zahl von Menschen akzeptabel sind?
Die Reihe Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung leistet einen Beitrag zur interdisziplinären Forschung.

Band 1

Hermann Biehler, Wolfgang Brandes
Arbeitsmarktsegmentation in der
Bundesrepublik Deutschland - Theorie
und Empirie des dreigeteilten
Arbeitsmarktes

1981, 302 S., DM 36,--

Band 2

Bernd Mettelsiefen
Technischer Wandel und Beschäftigung
- Rekonstruktion der Debatten um die
Freisetzung und Kompensation von
Arbeitskräften

1981, 327 S., DM 38,--

Band 3

Eckhard Wegner
Die personelle Verteilung der
Arbeitseinkommen

1981, 217 S., zur Zeit vergriffen

Band 4

Frank Gerlach
Jugend ohne Arbeit und Beruf - Zur
Situation Jugendlicher am Arbeitsmarkt

1981, 217 S., DM 48,--

Band 5

Peter de Gijssel
Verantwortung und Entlohnung

1983, 259 S., DM 46,--

Band 6

Peter Anselm Göres
Die Umverteilung der Arbeit -
Beschäftigungs-, Wachstums- und
Wohlfahrtseffekte einer
Arbeitszeitverkürzung

1984, 232 S., DM 38,--

Band 7

*Lutz Bellmann, Knut Gerlach, Olaf
Hübler*
Lohnstruktur in der Bundesrepublik
Deutschland - Zur Theorie und Empirie
der Arbeitseinkommen

1984, 325 S., DM 54,--

Band 8

*Knut Gerlach, Wilhelm Peters, Werner
Sengenberger (Hg.)*
Public Policies to Combat
Unemployment in a Period of Economic
Stagnation - An International
Comparison

1984, 276 S., DM 58,--

Band 9

Helmut Wenger
Segmentation am Arbeitsmarkt und Ar-
beitslosigkeit

1984, 256 S., DM 44,--

Band 10

Peter Galasi, György Sziraczki (Hg.)
Labour Market and Second Economy in
Hungary

1985, 340 S., DM 58,--

Band 11

Joachim Wagner
Weltmarkt und Arbeitsmarkt - Interna-
tionale Wirtschaftsbeziehungen, Be-
schäftigung und Arbeitsmarktsegmenta-
tion in der Bundesrepublik Deutschland

1985, 234 S., DM 48,--

Band 12

Lutz Bellmann
Senioritätsentlohnung, betriebliche
Hierarchie und Arbeitsleistung - Eine
theoretische und empirische Untersu-
chung zur Lohnstruktur

1986, 234 S., DM 48,--

Band 13

Helga Duda
Macht oder Effizienz? - Eine ökonomi-
sche Theorie der Arbeitsbeziehungen im
modernen Unternehmen

1987, 160 S., DM 34,--

Band 14

*Friedrich Butler, Knut Gerlach, Rudi
Schmiede (Hg.)*
Arbeitsmarkt und Beschäftigung -
Neuere Beiträge zur institutionalisti-
schen Arbeitsmarktanalyse

1987, 333 S., DM 58,--

Band 15

Klaus Schriifer
Ökonomische Analyse individueller
Arbeitsverhältnisse

1988, 237 S., DM 48,--

Band 16

Knut Gerlach, Olaf Hübler (Hg.)
Effizienzlohntheorie, Individuallein-
kommen und Arbeitsplatzwechsel

1989, 328 S., DM 58,--

Band 17

Wolfgang Brandes, Friedrich Butler u.a.
Der Staat als Arbeitgeber - Daten und
Analysen zum öffentlichen Dienst in der
Bundesrepublik

1990, 673 S., DM 128,--

Band 18

Gisela Kubon-Gilke
Motivation und Beschäftigung - Eine so-
zialpsychologische Beurteilung der Effi-
zienzlohntheorien und ihrer Kritik

1990, 229 S., DM 58,--

Band 19

Wolfgang Meyer
Bestimmungsfaktoren der Tariflohnbe-
wegung - Eine empirische, mikroöko-
nomische Untersuchung für die Bundes-
republik

1990, 200 S., DM 38,--

In der Reihe Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF¹ sind zuletzt erschienen:

- 1988- 1 Individuelle und sozialstrukturelle Folgen von Massenarbeitslosigkeit
Autorensgemeinschaft
- 1988- 2 The Politics and Economics of Regional Labour Markets in Federal Republic of Germany
Wolfgang Brandes/Friedrich Butler/Peter Liepmann
- 1988- 3 Zur Ungleichverteilung von Arbeitsmarktchancen nach einer Betriebsstillegung - Ergebnisse einer multivariaten Analyse
Manfred Huber/Jürgen Gabriel/Angela Ehrmann
- 1988- 4 Problems of Employment-Effective Working Time Policies - Theoretical Considerations and Lessons from France, the Netherlands and West Germany
Jens Bastian/Karl Hinrichs/Karl-Heinz van Kevelaar
- 1988- 5 On-The-Job Training Differences by Sex and Firm Size
Knut Gerlach/Ulrich Schasse
- 1988- 6 Regionale Einkommensdisparitäten in Portugal
Knut Gerlach/Heike Kehlbeck/Ulrich Schasse
- 1988- 7 Do Cooperation and Harassment Explain Involuntary Unemployment?
Ernst Fehr
- 1988- 8 Nutzung und Herstellung berufsfachlicher Qualifikation in Kleinbetrieben
Hans Gerhard Mendius
- 1988- 9 Stamm- und Randbelegschaften - ein überlebtes Konzept?
Christoph Köhler/Hans Grüner
- 1988-10 Die regionale Dimension der Arbeitsmarktsegmentierung - Eine empirische Untersuchung für Österreich
Gunther Maier/Peter Weiss
- 1988-11 Arbeitsplatzsuch- und Kündigungsmodele
Otaf Hübler
- 1988-12 Geschützte Teilzeitarbeit für Eltern - ein Regulierungsmodell
Birgit Geissler/Birgit Pfau
- 1989- 1 Massenarbeitslosigkeit und Politik - Reaktionsweisen und Strategieoptionen in verschiedenen Politikarenen
Wilhelm Peters (Hrsg.)
- 1989- 2 Equilibrium Unemployment in Labour-Managed and Capitalist Economies
Ernst Fehr
- 1989- 3 Langzeitarbeitslosigkeit in Frankfurt am Main - Zwischen-ergebnisse einer empirischen Untersuchung
Wolfgang Klemm/Alfons Schmid
- 1989- 4 Einzelwirtschaftliche Analyse der Arbeitsplatzdynamik - Theoretische Ansätze und empirische Befunde
Michael Fritsch
- 1989- 5 Befristete Arbeitsverträge: Aspekte eines Arbeitsverhältnisses ohne Bestandsschutz
Guðrun Linne/Stephan Voswinkel
- 1989- 6 Ansätze einer ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts
Ulrich Walwei

1989- 7 Frauenwerbstätigkeit - Berichte aus der laufenden Forschung
Wilhelm Peters (Hrsg.)

1989- 8 Neue arbeitsmarktpolitische Hilfen für den "harten Kern" von Langzeitarbeitslosen
Christian Brinkmann

1989- 9 The Nature of Employment Effects of New Technologies
Hans-Jürgen Ewers/Carsten Becker/Michael Fritsch

1989-10 Union Power and (Un)Employment
Ernst Fehr

1989-11 Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad
Wilhelm Lorenz/Joachim Wagner

1989-12 Zeitarbeit und Berufsverlauf - Ergebnisse einer Untersuchung über den Verbleib ehemaliger Zeitarbeitnehmer
Hanns-Georg Brose/Werner Meyer/Matthias Schulze-Böing

1989-13 A Theory of Short- and Long-Run Equilibrium Unemployment
Ernst Fehr

1989-14 Property Rights, Asset Specificity, and the Division of Labour under Alternative Capitalist Relations
Ugo Pagano

1989-15 Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation - Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Berufsspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben
Karin Gottschall/Heike Jacobsen/Ilse Schütte

1989-16 Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit
Autorensgemeinschaft

Bezugsadresse:

Wilhelm Peters
Arbeitskreis SAMF
Universität-GH Paderborn
Warburger Str. 100
4790 Paderborn
Tel.: 05251/602122