SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Frauenarbeit in Deutschland zwischen 1850 und 1933: T. II

Knapp, Ulla

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Knapp, U. (1984). Frauenarbeit in Deutschland zwischen 1850 und 1933: T. II. *Historical Social Research*, *9*(1), 3-42. https://doi.org/10.12759/hsr.9.1984.1.3-42

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

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

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Diese Version ist zitierbar unter / This version is citable under:
https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-35087

FRAUENARBEIT IN DEUTSCHLAND ZWISCHEN 1850 und 1933
Teil II

Ulla Knapp(+)

Abstract: In the first part of the article women's changing role patterns and labour force participation, allowing for distinctive social and marital status, have been discussed. The following chapters deal with sexual labour market segmentation and its changes between 1850 and 1933. First, it is questioned whether the rather aggregative statistical investigation of sectoral changes in the structure of jobs reveals any sexist patterns; in this context, the article also gives some information on the working conditions of women working in agriculture or as servants in bourgeois families. In the following, the discussion is restricted to blue-collar-workers in order to analyze the process of sexual labour market segmentation in more detail; arguments are primarilly drawn from qualitative sociological studies and a critical review of current theories of labour market segmentation.

4. Die Verdrängung der Frauen vom Arbeitsmarkt II. Struktur und Wandel des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes zwischen 1850 und 1933

4.1 Das globale Muster des Strukturwandels weiblicher Erwerbsarbeit

Für die Zeit vor 1882 bestätigen die preußischen Statistiken die oben formulierte These, daß die Industrialisierung die Position der weiblichen Mitglieder der "handarbeitenden Klasse" am Arbeitsmarkt verschlechterte. Während die Männer zunehmend in städtisch-industrielle Lohnarbeitsverhältnisse rekrutiert wurden - der Anteil der ländlichen Unterschicht an der handarbeitenden Klasse sank bei den Männern von 1816 = 72 % auf 1861 = 62 % um zehn Prozentpunkte - konzentrierten die Frauen sich auch 1861 noch zu 95 % auf Gesinde- und Tagelöhner-Erwerbsformen (vorwiegend ländliche Unterschicht; vgl. Tabelle 4). Für die Frauenarbeit beschränkte sich der industrielle Strukturwandel auf eine Umschichtung innerhalb des vorwiegend landwirtschaftlichen Bereichs vom halbfeudalen Gesinde hin zum "modernen" Tagelöhnerstatus. An der Expansion städtisch-industrieller Arbeitsformen hingegen partizipierten sie kaum: ihr ohnehin verschwindend geringer Anteil an allen Gewerbsgehilfen und Lehrlingen ging deutlich zurück; und in der Fabrikarbeiterschaft konnten sie ihre Position nur bis 1849 ausbauen, während ihr Anteil an allen Fabrik- und Bergarbeitern zwischen 1849 und 1861 sank, um dann bis in die 80er Jahre konstant zu bleiben. Demnach wurden Frauen zu der Zeit, als der "Pöbel" sich mit dem industriellen Aufschwung ökonomisch, politisch und kulturell zu einer gesellschaftlichen Klasse konstituierte, aufgrund des schwerindustriellen Charakters der deutschen Industrialisierung aus dem Kern der Industriearbeiterschaft zunehmend ausgeschlossen.(37)

Die Analyse des erheblich umfangreicheren Datenmaterials im Zeitraum 1882-1933 verweist auf die Kontinuität jenes Musters der Feminisierung "vorindu-

(+) Address all communications to: Dr. Ulla Knapp, Bebbelsdorf 74, 5810 Witten

strieller" Arbeitsformen. Die Gliederung der Erwerbspersonen nach Arbeitsformen und Geschlecht (vgl. Tabellen 9-11) zeigt, daß sich hinter der Konstanz der Frauenerwerbsquote eine Erwerbsstruktur verbirgt, die Frauen in erheblich stärkerem Maße als Männer auf Arbeitsformen außerhalb des modernen Sektors verwies. Ca. ein Drittel aller Frauen arbeitete als mithelfende Familienangehörige(38), aber nur etwa 6 % aller Männer; mit einem Frauenanteil von ca. 75 % handelt es sich eindeutig um eine feminisierte Arbeitsform. Der Feminisierungsgrad zeigt eine geringfügig zunehmende Tendenz zwischen 1907 und 1933, zwischen 1925 und 1933 trotz der Tatsache, daß die Zahl der mithelfenden Familienangehörigen absolut und relativ zur Gesamtbeschäftigung zurückging. Innerhalb der nicht-familialen Arbeitsverhältnisse konzentrierten sich Frauen deutlich stärker als Männer auf die Übergangsformen: 1882 arbeiteten 31,3 % aller nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen im modernen Sektor, bei den Männern dagegen schon 60 %. Zwar partizipieren auch Frauen bis 1933 an den Umschichtungsprozessen von den Übergangsformen zum modernen Sektor: dessen Anteil stieg bei den weiblichen nicht-familialen Erwerbspersonen kontinuierlich bis auf 67 %, bei den Männern immerhin auf 80,9 %. Eine Shift-Analyse(39) der Beschäftigtenstrukturierung zwischen Übergangsformen und modernem Sektor im Vergleich der Jahre 1882 und 1925 (vgl. Tabelle 8) zeigt(40), daß jene für Frauen, gemessen an den Ausgangswerten, relativ größere Beschäftigtenströme von den Übergangsformen in den modernen Sektor in Bewegung setzte als bei den Männern, die Modernisierung der Beschäftigtenstruktur bei den Frauen zwischen 1882 und 1925 schneller vonstatten ging als bei den Männern; Frauen haben die industrielle Umschichtung der Beschäftigung also mit einem lag gegenüber den Männern beschleunigt nachgeholt.(41) Gleichzeitig belegt die Shift-Analyse aber, daß, gemessen am Ausgangsstand 1882, auch relativ weniger Frauen als Männer aus den Übergangsformen freigesetzt wurden; von daher erklärt sich, daß nicht nur der Frauenanteil an allen nicht-familialen Erwerbspersonen im modernen Sektor, sondern auch derjenige in den Übergangsformen bis 1925(42) kontinuierlich stieg (vgl. Tabelle 12). Es ergibt sich damit folgendes Bild.

- Während das Gewicht familialer Erwerbsformen für Frauen eine leicht steigende Tendenz hatte, nahm jenes der Übergangsformen im Vergleich zu den Arbeitsplätzen im modernen Sektor rasch ab (vgl. Tabellen 9 und 10); insofern partizipierten die Frauen mit einer zeitlichen Verzögerung gegenüber den Männern an der Modernisierung der Beschäftigtenstruktur.

- Diese Modernisierung ging aber einher mit einer weiteren Feminisierung der familialen und Übergangs-Erwerbsformen; Frauen erhöhten ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung nicht nur über einen steigenden Anteil an den Erwerbspersonen des modernen Sektors, sondern auch dadurch, daß sie die schrumpfenden Erwerbschancen in familialen und Übergangs-Arbeitstypen durch eine Feminisierung dieser Arbeitsformen teilweise kompensierten.

- Insgesamt stieg der Anteil der Frauen an allen Erwerbspersonen zwischen 1907 und 1925/33 aber nur geringfügig (33,7 und 36,0 bzw. 35,0 %; vgl. Tabelle 1); dies lag zum einen daran, daß die Frauen ihren Anteil in den schrumpfenden familialen und Übergangsformen erhöhten; zum anderen schlug sich die wachsende Feminisierung des expandierenden modernen Sektors im gesamten Frauenanteil nur relativ schwach nieder, weil sie mit 23,6 % 1933 sowohl hinter dem Frauenanteil an allen Erwerbspersonen (1933 = 35,0 %), an allen Erwerbspersonen im nicht-familialen Sektor (1933 = 27,1 %) und erst recht hinter der hohen Repräsentanz von Frauen im Übergangs- (1933 = 39,2 %), bzw. familialen (1933 = 78,1 %) Sektor zurückblieb (vgl. Tabellen 1, 9, 12). D.h.: auch in der Weimarer Republik blieben Feminisierungsgrad und "Rückständigkeit" eines Arbeitstyps positiv korreliert; die Frauen gewannen im modernen Sektor an Terrain, aber von den ca. 50 % Frauen im

erwerbsfähigen Alter, die 1933 erwerbstätig waren, arbeiteten nur etwa 2/3 nicht als mithelfende Familienangehörige und von diesen wiederum nur etwa 2/3 im modernen Sektor; 1933 machten also nur etwa 20 % aller erwerbsfähigen Frauen überhaupt die Erfahrung moderner Industriearbeit. Insofern trifft die Kritik von Branca (1975) auch 1933 noch zu: "Die Verwendung des männlichen Modells des beschäftigungsstrukturellen Wandels hat ... die Frauengeschichte in eine Periodisierung eingezwängt, die für Männer gemacht war ... Die Wirtschaftshistoriker haben die Frauen an den falschen Orten gesucht. Weil die männliche Wirtschaftsgeschichtschreibung sich für die Epoche der Industrialisierung auf die Fabrikarbeit konzentrierte, haben die Erforscher der Geschichte der Frauenarbeit logischerweise ihren Gegenstand in dem gleichen Milieu gesucht ...; faktisch aber kann man sagen, daß Fabriken und Frauen selten etwa miteinander zu tun hatten" (S. 130 f., eigene Übersetzung).

Noch in einem weiteren Punkt rückt die Analyse (männliche) Vorurteile zurecht: die beginnende Modernisierung der weiblichen Erwerbsstruktur vollzog sich in Formen, die die Verdrängungsthese als ideologischen Ausdruck männlicher Konkurrenzfurcht entlarven. Frauen "vertrieben" die Männer ausschließlich von schlechten Arbeitsplätzen, aus der Landwirtschaft, dem Heimgewerbe und den Persönlichen Diensten, und erhöhten ihren Anteil im modernen Sektor, ohne ein beträchtlich über das Wachstum der männlichen Erwerbspersonen insgesamt hinausgehendes Einströmen der Männer in die modernen Arbeitsformen zu behindern (vgl. Tabelle 11).(43) Behauptet wird damit, daß die überproportionale und steigende Repräsentanz von Frauen in familialen und Übergangserwerbsformen nicht nur die funktionale Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, sondern auch und vor allem den patriarchalischen Charakter, der die Einbeziehung der Frauen in die im Industrialisierungsprozeß geschaffene Arbeitsplatzstruktur prägte, widerspiegelte. Indem Frauen in relativ zunehmendem Maße gesellschaftlich notwendige Erwerbsarbeit in Bereichen verrichteten, die von den Gratifikationen, der Stabilität, dem rechtlichen Status und der sozialen Sicherung her den Lohnarbeitsverhältnissen im modernen Sektor unterlegen waren, ermöglichten sie den Männern, in eben diese besseren Arbeitsplätze aufzurücken. Die Modernisierung männlicher Erwerbsarbeit und die Konzentration der Frauen im vormodernen Sektor(44) bedingten einander - wenn auch in einer für jeden der drei Bereiche (Hausindustrie, Landwirtschaft, Dienstboten) spezifischen Art und Weise. Darüber hinaus geht es in der folgenden Detailanalyse vormoderner Arbeitsformen darum nachzuweisen, daß sich innerhalb der Bereiche das segmentierte und hierarchische Muster der Rekrutierung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte wiederholte; am Rande soll dabei auch auf die ungleichen Chancen von Frauen unterschiedlichen Familienstandes innerhalb des weiblichen Arbeitsmarktes eingegangen werden.

4.2 Frauenerwerbstätigkeit in vormodernen Arbeitsformen

In den vormodernen Erwerbsformen waren 1907 etwas über zwei Drittel und 1933 immerhin noch knapp über die Hälfte aller weiblichen Erwerbspersonen beschäftigt, während die entsprechenden Werte für die erwerbstätigen Männer sich auf weniger als die Hälfte, bzw. weniger als ein Drittel beliefen.(45) Die relativ unbedeutendste dieser vormodernen Arbeitsformen war die Hausindustrie, in der zwischen 1882 und 1925 zwischen 1,4 % und 0,4 % aller nichtfamilialen männlichen und zwischen 3,6 % und 2,6 % aller nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen tätig waren. Trotz ihres geringen Umfangs weist sie nahezu alle für Struktur und Wandel der Frauenerwerbsarbeit in vormodernen Arbeitsverhältnissen typischen Charakteristika auf: Weil die Arbeitsbedingungen in der Hausindustrie zu den elendsten des gewerblichen Sektors

zählten, war sie auf die überwiegende Rekrutierung weiblicher Arbeitskräfte angewiesen; der Feminisierungsgrad dieses Erwerbszweiges lag daher durchweg über 45 %. Und je unbedeutender seine Rolle im Rahmen der gesamtwirtschaftlichen Erwerbstätigkeit wurde, um so stärker erhöhte sich der Anteil der in ihm beschäftigten Frauen, und zwar von 1882 = 48,2 % über 1907 = 56,7 % auf 1925 = 71,4 % (vgl. Tabelle 12); damit waren 1925 in der Hausindustrie absolut und relativ mehr nicht-familiale weibliche Erwerbspersonen tätig als 1907, während sie als Arbeitsmarkt für Männer schon um die Jahrhundertwende zu völliger Bedeutungslosigkeit herabgesunken war (vgl. Tabellen 10, 11). Die wenigen Männer, die mit den Frauen in diesem Arbeitstyp zurückbleiben mußten, besetzten freilich die oberen Positionen des Segments: der Frauenanteil war bei den Heimarbeitern etwa dreimal so hoch wie bei den Hausgewerbetreibenden (vgl. Tabelle 13). Sinnfällig zeigt sich am Beispiel der Heimarbeit auch die Privilegierung lediger gegenüber verheirateten, verwitweten und geschiedenen weiblichen Erwerbspersonen. So waren letztere unter den Heimarbeitern/Hausgewerbetreibenden mit einem Anteil an allen dort beschäftigten Frauen von 1882 = 37,2 % und 1925 = 75,3 % weit überrepräsentiert. Wenn dieser Anstieg auch aufgrund statistischer Erfassungsmängel überzeichnet sein dürfte, zeigt er doch, daß ledige Frauen nach der Jahrhundertwende in zunehmendem Maße aus diesem Arbeitstyp abwanderten, so daß er 1925 schließlich der einzige war, in dem verheiratete Frauen die Mehrzahl der weiblichen Erwerbspersonen stellten (vgl. Tabelle 18).

Zwischen 1850 und 1933 fiel der Anteil des primären Sektors an der Gesamtbeschäftigung von 1850 = 50 % über 1882 = 43,4 % auf 1933 = 28,9 %(46) - Ausdruck dafür, daß die deutsche Landwirtschaft seit dem ausgehenden 19. Jahrhundert nur noch unter den Bedingungen einer permanenten Strukturkrise existierte.(47) Die agrarischen Lohnverhältnisse und Arbeitsbedingungen blieben hinter denen der Industrie weit zurück. Als mindestens ebenso drükkend wie diese wirtschaftlichen Bedingungen wurde das - zumindest östlich der Elbe - herrschende System von Befehl und Gehorsam empfunden, das bis 1918 die feudale Bindung des Landarbeiters perpetuierte (Gutsherrschaft, Patrimonialgerichtsbarkeit); für das Gesinde konstituierten die bis 1918 gültigen Gesindeordnungen eine quasi öffentlich-rechtliche Eingriffsgewalt der Herrschaft gegenüber den Arbeitskräften. Im Verein mit der relativ großen Vereinzelung der Arbeitskräfte führte die Übermacht konservativer Interessen auf dem Lande dazu, daß politischer Widerstand in Form gewerkschaftlicher Organisation etwa, nur eine unbedeutende Rolle spielte. Die durch diese Zustände geförderte Massenwanderung in die Städte implizierte für die Landwirtschaft einen chronischen Arbeitskräftemangel, der selbst durch staatliche Versuche der Zwangsrekrutierung städtischer Arbeitskräfte im Ersten Weltkrieg ("Landflucht ist Fahnenflucht") und während der Demobilmachung, d.h. auch in einer Zeit gesamtwirtschaftlicher Unterbeschäftigung, nicht abgebaut werden konnte.

Frauen waren in der Landwirtschaft mit einem Anteil von 1907 = 46,5 % an allen dort tätigen Erwerbspersonen vertreten; der Feminisierungsgrad lag damit weit über den entsprechenden Werten des Produzierenden Gewerbes (21,1 %) und der Erwerbspersonen insgesamt (35,5 %).(48) Hinter der - für "vorindustrielle" Erwerbsverhältnisse typischen - gleichen Repräsentanz der Geschlechter in der landwirtschaftlichen Produktion verbarg sich allerdings keine Gleichberechtigung: in den höheren Statusgruppen (Selbständige und Angestellte/Beamte) betrug der Frauenanteil nämlich nur ca. 12-15 %, bzw. 9-21 %, während er sich bei den Arbeitern auf ca. 40 % (vgl. Tabellen 9, 13) und bei den Mithelfenden auf ca. 73-77 % belief. Außerdem verschaffte Selbständigkeit den in der Landwirtschaft tätigen Frauen keinen Zugang zur "herrschenden Klasse": Die selbständigen Bäuerinnen - meist handelte es sich um Witwen, die den Hof des verstorbenen Mannes übernommen hatten - konzen-

trierten sich auf Klein- und Kleinstbetriebe; 1895 arbeiteten 86 % aller selbständigen Bäuerinnen in Betrieben unter 10 ha, ihr Anteil an allen selbständigen Bauern betrug in Betrieben über 5 ha nur 6-7 %.(49)

In dynamischer Sicht ist für die Landwirtschaft das Muster der Feminisierung eines schrumpfenden Wirtschaftsbereichs typisch; der ohnehin überdurchschnittlich hohe Feminisierungsgrad stieg dabei noch von 1907 = 46,5 % auf 1933 = 50,2 % an. Diese Erhöhung war primär dem Wachstum der mithelfenden Familienangehörigen geschuldet (vgl. Tabellen 9, 13); der Frauenanteil an allen landwirtschaftlichen Arbeitern dagegen fiel von 1907 = 41,7 % auf 1925 = 40,4 % und dann rapide auf 1933 = 33,9 % (vgl. dazu Anmerkung 42), bei den Selbständigen blieb er mit geringfügigen Schwankungen konstant. Sowohl der Anteil der Arbeiter als auch der der Selbständigen in der Landwirtschaft an allen nicht-familialen Erwerbspersonen sank bei Männern und Frauen zwischen 1907 und 1933, während er bei den Frauen im Gegensatz zu den Männern zwischen 1882 und 1907 noch leicht angestiegen war.

Hinter diesen statistischen Angaben verbirgt sich ein Prozeß des Strukturwandels landwirtschaftlicher Erwerbsarbeit, dessen Kosten zunehmend auf die in der Agrarwirtschaft zurückbleibenden verheirateten Frauen abgewälzt wurden. Frauen hatten in der Landwirtschaft schon immer die mühsamsten, schwersten und schlechtbezahltesten Arbeiten verrichtet. Im 19. Jahrhundert konzentrierten sie sich bereits stärker als die Männer auf den ländlichen Gesindedienst; die Bedeutung dieser Arbeitsform für erwerbstätige Frauen schrumpfte aber, in Preußen zumindest, schon in der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts (vgl. Tabelle 4). Mit dem Wachsen der Städte nach der Jahrhundermitte bot sich ihnen die Chance, massenhaft vom Lande in städtische Dienstbotenstellen abzuwandern: "... die Zahl der überwiegend weiblichen häuslichen Dienstboten in den Großstädten (steigerte, U.K.) sich zwischen 1882 und 1895 um 54 % und bis 1907 noch einmal um 39 %. In ähnlichen Dimensionen bewegte sich der gleichzeitig stattfindende Rückgang häuslicher Dienstboten auf dem Lande" (IfS 1981, S. 7). Nach 1907 setzte dann auch bei den landwirtschaftlichen Arbeiterinnen, ähnlich wie zuvor beim Gesinde, die Landflucht der Frauen mit einer zeitlichen Verzögerung gegenüber den Männern verstärkt ein. Der Abwanderungsprozeß dieser Frauen in die Städte wurde beschleunigt durch das Vordringen landwirtschaftlicher Großbetriebe, das auch für die für Männer wie Frauen abnehmende Chance auf eine selbständige bäuerliche Existenz verantwortlich zeichnete, und die zunehmende Mechanisierung. Für Maschinenarbeit und in Großbetrieben wurden vorwiegend Männer rekrutiert, so daß nach 1907 die Zahl der Landarbeiterinnen absolut und in Relation zu den männlichen Landarbeitern, wie zu den nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen insgesamt sank.

Der absolute und relative Rückgang der Landarbeiterinnen kann jedoch nicht einfach als Freisetzung von Frauen aus halbfeudalen Arbeitsverhältnissen begrüßt werden; das aus dem Migrationsprozeß der Arbeiterinnen resultierende Problem der Arbeitskräfteknappheit wurde nämlich auf dem Rücken der in der Landwirtschaft zurückbleibenden Frauen "gelöst". In die nicht-familialen landwirtschaftlichen Arbeitsformen wurden zunehmend verheiratete Frauen rekrutiert (vgl. Tabelle 18), und die landwirtschaftlichen Kleinbetriebe konnten ihren Arbeitskräftebedarf nur noch durch stärkere Ausnutzung familialer Arbeitskraftpotentiale decken. Wie Willms (1980, S. 133 ff.) im einzelnen nachweist, bezog sich diese Nutzung eher auf die Töchter als auf die Söhne - um sich später auf Ehefrauen - und schließlich auf Kinderarbeit zu konzentrieren: Zwei Drittel aller erwerbstätigen verheirateten Frauen arbeiteten zwischen 1907 und 1933 als mithelfende Familienangehörige, vorwiegend in der Landwirtschaft; stärker als männliche mithelfende Familienangehörige konzentrierten sie sich auf die landwirtschaftlichen Kleinbe-

triebe.(50) Die familiale Erwerbsquote verheirateter Frauen stieg selbst 1933 noch, als der Umfang dieser Arbeitsform absolut zurückging (vgl. Tabelle 6). Gleichzeitig fielen die familiale Erwerbsquote der ledigen Frauen nach einem Anstieg von 1882 = 4,9 % über 1925 = 9,3 % auf 1933 = 7,8 % und das Verhältnis von jungen ledigen männlichen zu weiblichen Mithelfenden in der Landwirtschaft. Das Verantwortungsgefühl der Frauen für die Erhaltung der Familie wurde so zum Hindernis ihrer eigenen Chancenverwirklichung: "Der Strukturwandel der Landwirtschaft trifft ... am negativsten die schwächsten sozialen Gruppen, deren marginale Existenz auch heute noch in dem Wort von den 'Opfern' des Arbeitsmarktes zum Ausdruck kommt" (Willms 1980, S. 147).(51) "Verdrängt" wurden nicht die Männer, sondern die in ehelicher Abhängigkeit gehaltenen Frauen: auf die "bad jobs" in der Landwirtschaft, die vom Lebensstandard, der Arbeitsbelastung und der persönlichen Unabhängigkeit her hinter den Verhältnissen der freien Lohnarbeit, in die die Männer und einige junge Frauen abgewandert waren, und den Männerarbeitsplätzen in der Landwirtschaft zurückblieben.

Neben der Landwirtschaft waren die "Persönlichen Dienste" der zweite große, schrumpfende Erwerbsbereich, in dem die Frauen ihren Anteil sukzessive erhöhten.(52) In dieser Wirtschaftsgruppe faßte die Statistik mit dem ländlichen Gesinde und den städtischen Dienstbotinnen in bürgerlichen Haushalten zwei Arbeitskräftegruppen zusammen, die zwar dem gleichen unfreien rechtlichen Status (Gesindeordnung) unterlagen, für die aber - entsprechend der unterschiedlichen Schichtzugehörigkeit ihrer jeweiligen Herrschaft - je spezifische Arbeits- und Lebensbedingungen typisch waren.

Oben wurde schon darauf hingewiesen, daß der absolute Anstieg der in Persönlichen Diensten beschäftigten Frauen bis 1907 ausschließlich der expansiven Nachfrage des Großbürgertums und des bürgerlichen Mittelstandes nach häuslichem Personal geschuldet war. Männer hatten - im Gegensatz zu den Frauen - auch in den Städten schon im Laufe des 19. Jahrhunderts die relativ zu industriellen Arbeitsplätzen unattraktiven Dienstbotenstellen verlassen, so daß der Anteil der dort beschäftigten Männer an allen nicht-familialen männlichen Erwerbspersonen zwischen 1907 und 1933 nur um einen Prozentpunkt auf nahe Null fallen konnte. Abgesehen von einigen besser bezahlten Positionen (Kutscher, Koch, Diener, Pförtner) rekrutierte sich die Hausarbeiterschaft der städtisch-bürgerlichen Haushalte seit der Reichsgründung nahezu 100 %ig aus ledigen Frauen (vgl. Tabellen 12, 18). Der rechtlichen Unselbständigkeit bürgerlicher Ehefrauen, sowie der Deklarierung der ihnen zugewiesenen Arbeitsbereiche zu unentgeltlichen Liebesdiensten entsprach es, daß man für die Hausarbeit - soweit sie die bürgerliche Frau selbst aus Gründen der Arbeitsüberlastung oder der Ideologie der "Freiheit von Arbeit" nicht übernehmen konnte - nicht Lohnarbeitskräfte, sondern Dienende (weiblichen Geschlechts) rekrutierte. Für sie galten die für Lohnarbeiter typischen persönlichen und politischen Freiheitsrechte nicht: sie hatten unbeschränkt dienstbereit zu sein, waren vom Schutz der Sozialversicherungs- und Arbeitsschutzgesetze weitgehend ausgeschlossen und besaßen nur wenig Chancen kollektiver Organisation.

Von daher verwundert nicht, daß die Frauen, wo sich ihnen eine alternative Beschäftigungsgelegenheit bot, die häuslichen Dienste mieden. Während 1882 nahezu ein Drittel aller nicht-familial tätigen Frauen im Bereich "Persönliche Dienste" (vgl. Tabelle 10) arbeitete, dagegen nur knapp 17 % als Arbeiterinnen im modernen Sektor, kehrte sich dieses Verhältnis bis 1933 aufgrund der relativ und nach 1907 auch absolut sinkenden Relevanz der Dienstbotenarbeit für die Gesamtbeschäftigung um. (53) Das Rekrutierungsfeld der Dienstbotennachfrage städtisch-bürgerlicher Haushalte verschob sich dabei zunächst von der städtischen hin zur ländlichen Unterschicht. Während junge Städte-

rinnen zunehmend in die Industrie abwanderten, stellte die Dienstbotenarbeit in der Stadt für die nach der Reichsgründung zu Tausenden vor den despotischen und elenden Arbeitsbedingungen der Landwirtschaft fliehenden jungen Frauen vom Lande noch einige Jahrzehnte länger eine relativ attraktive Beschäftigung dar. Für Frauen führte der Hauptweg der Urbanisierung demnach über den Dienstbotenberuf, also ein semifeudales, nicht ein freies Lohnarbeitsverhältnis. Dies gilt um so mehr, als die statistischen Angaben die zentrale Bedeutung dieses Mobilitätsprozesses aufgrund von Saldierungseffekten (Umschichtung zwischen städtischen und ländlichen Dienstbotinnen; städtische Dienstbotenstellen als Durchgangsstadien auf dem Weg in die Ehe, in Industriearbeit oder auch Prostitution) teilweise verschleiern.

Fazit: Wiederum bedeutete die Expansion des kapitalistischen Marktes nicht, daß männliche und weibliche Individuen gleichberechtigt um die Lohnarbeitsplätze konkurrierten. Mit der bürgerlichen Frauenrolle schuf die Trennung von weiblicher Hausarbeit und männlicher Berufsarbeit neben der patriarchalen Abhängigkeit der Bürgerin einen weiblichen Arbeitsmarkt, der eine große Zahl von Unterschichtfrauen im Gegensatz zu ihren Männern auf den unfreien und entwerteten Dienstbotinnenstatus beschränkte. Die tauschförmige Organisation der Männerarbeit hatte die Feminisierung der abgewerteten, in sich hierarchisch strukturierten, "tauschfreien" Hausarbeitsplätze zur Voraussetzung.

4.3 Frauenerwerbstätigkeit im modernen Sektor

Langfristig konnten sich die vormodernen familialen Arbeitstypen und Zwitterformen zwischen hauswirtschaftlich integrierter und erwerbswirtschaftlich organisierter Arbeit gegen die eindimensionale Rationalität der Erwerbsarbeit nicht behaupten; moderne Hausarbeit einerseits und Berufsarbeit andererseits entwickelten sich zu ausschließlichen, formell strikt voneinander geschiedenen Lebens- und Arbeitsverhältnissen: Nachdem der Anteil des modernen Sektors an allen weiblichen Erwerbspersonen 1933 erst ein Drittel betragen hatte, expandierten die "modernen" Arbeiterinnen- und Angestelltentätigkeiten in einem zähen Prozeß der Modernisierung bis 1970 mit einem Anteil von 78,3 % an der Gesamtheit weiblicher Erwerbspersonen(54) zur eindeutig dominanten weiblichen Arbeitsform. Um die Analyse von Struktur und Wandel der Erwerbsarbeit der Arbeiterinnen, Angestellten und Selbständigen im modernen Sektor auf der Basis amtlicher Erwerbsstatistiken geht es im folgenden. Untersucht wird, ob die aus den vormodernen Arbeitsformen freigesetzten Frauen - wiewohl sie im modernen Sektor an den im Schnitt fortschrittlicheren Arbeitsbedingungen partizipieren konnten - wiederum in ein geschlechtsspezifisch strukturiertes städtisch-industrielles Arbeitssystem entlassen wurden.

Struktur und Wandel selbständiger Frauenarbeit im modernen Sektor sprechen zunächst wiederum für die These zunehmender Verdrängung von Frauen auf statusniedrige, proletaroide Existenzweisen. Der für diesen modernen Arbeitstyp relativ hohe und nur leicht sinkende Frauenanteil von 20-22 % (vgl. Tabelle 12) implizierte weder eine entsprechende Repräsentanz von Frauen unter den Inhabern kapitalkräftiger expandierender Unternehmen, also der ökonomisch herrschenden bürgerlichen Schicht, noch unveränderte Chancen im Kampf um die "guten Stellen" im Laufe des Industrialisierungsprozesses. Die Tabellen 10 und 11 zeigen zwar, daß der Anteil der Selbständigen im modernen Sektor an allen nicht-familialen Beschäftigten 1882 - 1933 entsprechend den Konzentrations- und Zentralisierungsbewegungen des Kapitals bei Männern und Frauen um ca. fünf Prozentpunkte zurückgegangen ist. Die Aufgliederung nach Wirtschaftsgruppen (vgl. Tabelle 13) belegt jedoch, daß sich diese Schrump-

fung bei den Frauen auf den gewerblichen Bereich konzentrierte und ihr Anteil dort von 1882 = 22,6 % auf 1933 = 16,5 % sank, während die Bedeutung der weiblichen Selbständigen im Handel bei relativ konstantem Feminiserungsgrad zunahm und in der Gruppe "Sonstige Dienstleistungen" bei steigendem Frauenanteil sank.

Das Betriebsgrößenwachstum im gewerblichen Sektor betraf die weiblichen Selbständigen somit negativer als die männlichen: es vernichtete überwiegend handwerklich ausgerichtete Allein- und Kleinbetriebe, auf die sich selbständige Frauen in allen Wirtschaftsgruppen und während des gesamten Untersuchungszeitraums stärker als Männer konzentrierten.(55) Frauen hatten zwar nie führende Positionen unter den Selbständigen in der Industrie inne, aber gemessen an den durchschnittlichen Erwerbschancen weiblicher Beschäftigter bot die Betätigung als selbständige Schneiderin, Wäschenäherin, Putzmacherin, Photographin, Uhrmacherin u.a.m. eine durchaus privilegierte Stellung.(56) Während diese weiblichen "Eliteberufe" zwischen 1882 und 1933 absolut und relativ an Bedeutung verloren, wuchs die Zahl der weiblichen Selbständigen im Handel im gleichen Zeitraum um 135.000 an. Ein Statusgewinn für die Frauen verband sich damit nicht, eher das Gegenteil, denn hinter diesen Selbständigen verbargen sich meist kümmerliche Existenzen, die im Detail- und Hausierhandel, in Kramläden, die sich allzu oft als "Eintagsfliegen" erwiesen, oder als Stellenvermittlerin ihr Leben fristeten. Auch die Gruppe "Sonstige Dienstleistungen" enthielt unter der Abteilung "Beherbergung und Erquickung", bzw. "Gast- und Schankwirtschaft" solche für sich industrialisierende Länder typische Auffangbecken versteckter Arbeitslosigkeit durch Selbstbeschäftigung: die Zimmer- und Schlafstellenvermieterinnen, Kochfrauen, Kostkinderfrauen, Sodawasserverkäuferinnen, Friseusen usw., deren Einkommen eine selbständige Subsistenz jedenfalls nicht garantierten.

Andererseits umfaßte die Gruppe "Sonstige Dienstleistungen" den absolut verschwindend kleinen, für die Frage von Frauenarbeit und Frauenemanzipation aber zentralen Bereich "Erziehung, Gesundheitspflege und soziale Hilfstätigkeit"; als Selbständige waren Frauen hier 1895 allenfalls als Hebammen, Krankenpflegerinnen und Privatlehrerinnen zu finden. Bis 1925 kamen erstmals Frauen in "gelehrten Berufen" hinzu: Ärztinnen, Rechtsanwältinnen, Künstlerinnen. Der Umfang dieser Gruppe läßt jedoch nicht darauf schließen, daß die selbständigen Frauen in freien Berufen die Verschlechterung der Chancen selbständiger Frauen im gewerblichen Sektor ausgleichen konnten.(67)

Trägerinnen des Wachstums der Frauenarbeit im modernen Sektor waren die Arbeiterinnen, Angestellten und Beamtinnen; von 1895 - 1925 wuchs die nichtfamiliale Frauenerwerbstätigkeit um 35 %, die Zahl der Arbeiterinnen im modernen Sektor aber um 196 %, die der Angestellten außerhalb der Landwirtschaft gar um 1.217 % (vgl. Tabelle 10). Nachdem bis 1907 der Anteil der Arbeiterinnen an allen nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen den der landwirtschaftlichen und in Persönlichen Diensten Beschäftigten eingeholt hatte, stellten die Arbeiterinnen ab 1925 mit etwa einem Drittel aller nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen, abgesehen von der Gruppe der mithelfenden Familienangehörigen, den wichtigsten Frauenarbeitstyp dar (vgl. Tabelle 10); der Frauenanteil an allen Arbeitern im modernen Sektor stieg damit von 1882 = 14,9 % auf 1933 = 21,2 % an (vgl. Tabelle 12). Allerdings waren auch 1933 Frauen unter den Arbeitern im modernen Sektor nicht entsprechend ihrem Anteil an allen nicht-familialen Erwerbspersonen repräsentiert. Dies gilt um so mehr, wenn man den Kern dieses Arbeitstyps, die Arbeiterinnen im Gewerbe, betrachtet. Die Arbeiterinnen im Handel stellten nur einen verschwindend geringen Teil aller Arbeiterinnen und sollen hier nicht weiter untersucht werden. Die Arbeiterinnen in den "Sonstigen Dienstleistungen", deren Anteil an allen nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen mit

Schwankungen von 1882 = 2,0 % auf 1933 = 6,3 % zunahm und die 35-50 % aller Beschäftigten dieses Arbeitstyps stellten (vgl. Tabelle 13), konzentrierten sich im wesentlichen auf die arbeitsintensiven, instabilen und schlecht bezahlten Arbeitsplätze in den Kleinbetrieben der Gast- und Schankwirtschaften; es ist fraglich, ob man diese Arbeitsform vor dem Ersten Weltkrieg überhaupt zum modernen Sektor rechnen sollte, denn die Dienstmädchen und Gewerbsgehilfinnen in den Gastwirtschaften hatten, wenn oft auch nicht mehr formal-juristisch, so doch faktisch einen Dienstbotenstatus inne.(58).

Im Zentrum der Frage nach der "Modernisierung" von Frauenarbeit stehen daher die Arbeiterinnen im Gewerbe; sie waren es, an denen sich die sozialpolitische und revolutionsstrategische Diskussion um die proletarische Frauenfabrikarbeit entzündete. Daß sie einen realistischen Kern besaß, zeigt die Verdoppelung des Anteils der Arbeiterinnen im Gewerbe an den nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen zwischen 1882 und 1933 (vgl. Tabelle 13). Mit einem Anteil von 1933 = 26,6 %(59) blieb dieser Anstieg jedoch weit hinter den politischen Befürchtungen bzw. Hoffnungen zurück; im Gegensatz zu den Prognosen der proletarischen Frauenemanzipationstheorie konnte die Fabrikarbeit auch 1933 noch in besonderem Maße ein Männergewerbe genannt werden, in dem Frauen nur etwa ein Fünftel aller Erwerbspersonen stellten (vgl. Tabelle 13). Berücksichtigt man darüber hinaus, daß die männlichen Arbeiter im Gewerbe ihren Anteil an allen nicht-familialen männlichen Erwerbspersonen von 1882 = 35,1 % auf 1933 = 49, 3 % steigerten (vgl. Tabelle 11), so wird deutlich, daß gesamtwirtschaftlich gesehen eine Verdrängung von Männer- durch Frauenfabrikarbeit nicht stattgefunden hat; vielmehr wurden Frauen mit einer zeitlichen Verzögerung gegenüber den Männern auf industrielle Arbeitsplätze rekrutiert, deren Expansion das ausgeschöpfte männliche Arbeitskräftepotential nicht mehr abdecken konnte.

Dies gilt gleichfalls in Bezug auf das Vordringen von Frauen im Angestelltenbereich: auch hier implizierte der Anstieg des Frauenanteils von 1882 = 4,8 % auf 1933 = 30,4 % (vgl. Tabelle 12) und die rapide Entwicklung vom völlig unbedeutenden zum zweitwichtigsten Erwerbstyp für Frauen im nicht-familialen Sektor - 1933 arbeiteten 22,7 % dieser Frauen als Angestellte im modernden Sektor (vgl. Tabelle 10) - weder einen absoluten noch einen relativen Bedeutungsverlust dieser Arbeitsform für die Männer: auch bei ihnen stieg der Anteil der Angestellten und Beamten an allen nicht-familialen männlichen Erwerbspersonen von 1882 = 6,9 % auf 1925 = 20,3 % an (vgl. Tabelle 11), um nach einem kurzfristigen Rückschlag (1933 = 19,4 %) schließlich auf 1939 = 21,2 % zu wachsen.(60) Die zweite wichtige Einsicht, die die Entwicklung des Angestelltenbereichs vermittelt, besteht darin, daß die verspätete Modernisierung der Frauenarbeit sich weniger in einer Feminisierung der Fabrikarbeit als der "white-collar"-Berufe niederschlug; die weiblichen Angestellten verzeichneten absolut und relativ eindeutig größere positive Struktureffekte als die Arbeiterinnen(61), ab 1933 waren Frauen im Angestelltenbereich stärker repräsentiert als unter allen weiblichen nicht-familialen Erwerbspersonen (30,4 % gegenüber 27,1 %; vgl. Tabelle 10). In gewisser Weise nahm der Strukturwandel der Frauenarbeit also den der Gesamtbeschäftigung auch vorweg; einerseits verharrten Frauen länger als Männer in vormodernen Beschäftigungsverhältnissen, andererseits scheinen sie zu einem großen Teil direkt aus diesen Arbeitsformen in den tertiären Sektor "gewandert" zu sein.(62) Diese Öffnung des Angestelltenbereichs für Frauen ist sicherlich insofern positiv zu werten, als die "white-blouse"-Berufe von der Bezahlung, Qualifikation und den sonstigen Arbeitsbedingungen her attraktiver waren als vormoderne Arbeitstypen oder Arbeiterinnentätigkeiten. Eine Betrachtung der inneren Differenzierung der weiblichen Angestelltenschaft (vgl. Tabelle 13) zeigt allerdings auch, daß nahezu die Hälfte aller weiblichen Angestellten im Handel arbeitete, wo auch der Feminisierungsgrad höher

war als im Gewerbe und den "Sonstigen Dienstleistungen". Vom Status her rangierten die beiden zuletzt genannten Bereiche, also Büroarbeiten, sowie Angestellten- und Beamtenpositionen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitswesen, aber vor den Verkäuferinnen im Handel, so daß auch innerhalb des white-collar-Bereichs Frauenarbeit und Status eines Arbeitstyps negativ zu korrelieren scheinen (vgl. im übrigen Anm. 71).

Weitere Aufschlüsse über die geschlechtsspezifische Situssegregation im Kernbereich des modernen Sektors liefert die Analyse der Erwerbsstruktur in Industrie und Handwerk(63) nach Gewerbezweigen und Stellung im Beruf. Zu diesem Zwecke wurden die in den statistischen Daten ausgewiesenen 13 Industriezweige nach den Kriterien Feminisierungsgrad und Entwicklung des Anteils an der Gesamtbeschäftigung in vier Gruppen unterteilt (vgl. Tabellen 14 und 16).

- Gruppe 1 umfaßt mit dem Bergbau und der Bauindustrie(64) zwei reine Männerbranchen. Sie wiesen im Untersuchungszeitraum zusammen einen Frauenanteil von 1,5 % (1882) bis 2,1 % (1925) auf; der Anteil dieser Gruppe an allen Industriebeschäftigten wuchs zwischen 1882 und 1907 und blieb dann mit Schwankungen in etwa konstant.

- Zur zweiten Gruppe zählen die großen Frauenindustrien: Bekleidung/Reinigung und Textil; diese Gruppe wies durchweg einen überproportionalen Frauenanteil (1882 = 41,8 %; 1925 = 54,7 %) auf; von 1882 - 1933 sank die Bedeutung dieser Branche für die industrielle Gesamtbeschäftigung ebenso wie für die Frauenerwerbsarbeit; der Feminisierungsgrad der Gruppe dagegen stieg kontinuierlich an.

- Gruppe 3 faßt mit Steine und Erden, Musikinstrumente/Spielwarenherstellung, Leder, Holz sowie Nahrungs- und Genußmittel Branchen zusammen, deren Relevanz im Rahmen der industriellen Gesamtbeschäftigung nach einem Anstieg bis 1895 von 1895 = 26,0 % auf 1925 = 24,2 % fiel. Es handelt sich vorwiegend um wenig motorisierte und konzentrierte Branchen der Konsumgüterindustrie. Die Gruppe wies zu Beginn des Untersuchungszeitraums einen unterproportionalen Frauenanteil von 7,3 % auf, der bis 1925 auf 17,1 % stieg. Obwohl die Gruppe an gesamtwirtschaftlicher Bedeutung verlor, beschäftigte sie 1925 mit 19,6 % relativ mehr im Gewerbe tätige Frauen als 1882 (10,0 %).

- Die vierte Gruppe umfaßt die "modernen Wachstumsindustrien", die einen hohen Technisierungs- und/oder Konzentrationsgrad aufwiesen und ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Industrialisierungsprozeß erhöhten: Metallverarbeitung(65), Maschinenbau/Elektrotechnik, Chemische Industrie, Papier und Druck. In dieser Gruppe wuchs die Zahl der beschäftigten Frauen relativ zur Gesamtheit der in Industrie und Handwerk tätigen Frauen ebenso wie zur Gesamtheit der in dieser Gruppe tätigen Erwerbspersonen. Sowohl in Gruppe 4 als auch in Gruppe 3 blieb aber der Feminisierungsgrad auch 1925 noch mit 15,9 % bzw. 17,1 % hinter dem der Industrie insgesamt (21,6 %) zurück.

Im Verein mit Tabelle 16 zeigt diese Gruppierung, daß Frauen sich erheblich stärker als Männer auf bestimmte Industriezweige konzentrierten; der Anteil der in den drei wichtigsten Zweigen - Bekleidung und Reinigung, Textil, Nahrungs- und Genußmittel - beschäftigten Frauen sank jedoch von 1882 = 80,9 % auf 1925 = 63,5 %, während die Branchenkonzentration bei den Männern leicht zunahm. Der damit verbundene Umschichtungsprozeß zwischen den Branchen führte zwischen 1907 und 1925 zu einer Abnahme des Dissimilaritätsindex als Maß für die Situssegregation um ca. 6 Prozentpunkte(66); die Verteilun-

gen der Männer und der Frauen nach Branchen glichen sich einander an, weil der Anteil der Gruppen 1 und 2 ("reine" Männer-, bzw. Frauenindustrien) an der Gesamtzahl der Industriebeschäftigten sank, und die Frauen ihren Anteil in weniger (Gruppe 3), bzw. kaum (Gruppe 4) feminisierten Zweigen erhöhten. Der Dissimilaritätsindex ist allerdings höher. wenn man nur die Branchenstruktur der Industriearbeiter betrachtet, denn in diesem Fall ist der Feminisierungsgrad in Gruppe 1 (Gruppe 2) niedriger (höher) als unter allen Industriebschäftigten.(67). Insgesamt dürfte daher nur eine geringfügige Abnahme der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung nach Branchen stattgefunden haben. Dies bestätigt auch die in Tabelle 15 vorgenommene Shift-Analyse der weiblichen Industriebeschäftigten. Sie zeigt, daß die expansive Gruppe 4 absolut und relativ die größten positiven Struktureffekte aufwies; im Vergleich zur zweiten und dritten Gruppe hatte jene aber mit einem Anteil von 21,1 % 1925 eine eher untergeordnete Bedeutung für die weiblichen Beschäftigten in der Industrie, so daß charakteristisch und dominant für den Strukturwandel der Frauenarbeit in der Industrie das schon mehrfach festgestellte Muster der "Feminisierung schrumpfender, bzw. stabiler Branchen" erscheint. Die Frauen haben ihren Anteil an der Industriebeschäftigung erhöht, indem sie die schrumpfenden oder Nullwachstumsbranchen besetzten und in expansive Industriezweige rekrutiert wurden, ohne die Männer, die einmal ihre expansive Domäne im Bergbau und Baugewerbe hatten und zum anderen aus den den Frauen überlassenen schrumpfenden Gruppen 2 und 3 in die expansiven Industriezweige der Gruppe 4 überwechselten, zu verdrängen. Ob die Feminisierung der schrumpfenden, bzw. stagnativen Gruppen 2 und 3, bzw. der moderate Einzug der Frauen in die modernen Wachstumsbranchen der Gruppe 4 gleichbedeutend mit der Erhöhung des Frauenanteils auf "schlechten", bzw. "guten" Arbeitsplätzen war, läßt sich anhand der aus dem erwerbsstatistischen Material ableitbaren Gliederungskriterien industrieller Arbeitsplätze allein nicht feststellen (vgl. daher unten, Kap. 4.4).

Eine detaillierte Analyse der Industriebeschäftigten nach Stellung im Beruf gibt einige zusätzliche, wenn auch nicht hinreichende Aufschlüsse über den Status weiblicher Industriebeschäftigter. Tabelle 17 zeigt, daß für Männer wie für Frauen 1895 - 1907 der Anteil der gerlernten Arbeiter an allen Industriearbeitern zurückging; diese Dequalifizierungstendenz dürfte tatsächlich ausgeprägter gewesen sein, weil 1925 der Begriff der gelernten Arbeit erweitert wurde. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Qualifikation - Frauen stellen 22 bis knapp 27 % aller ungelernten, aber nur 13 bis 16 % aller gelernten Arbeiter - blieben dabei im wesentlichen konstant; es scheinen demnach nicht die gelernten Arbeiterpositionen in der Industrie gewesen zu sein, in die die Frauen zwischen 1895 und 1907 rekrutiert wurden.(68) Interessant ist, daß der Dissimilaritätsindex der beruflichen Stellung von Männern und Frauen in den einzelnen Gewerbegruppen negativ mit dem Frauenanteil einer Branche korreliert(69); das heißt unter anderem, daß in den Gruppen drei und vier, die ja einen unterdurchschnittlichen Feminisierungsgrad aufwiesen, Männer sich in besonderem Maße auf gelernte Arbeiterpositionen konzentrierten, während Frauen die ungelernten Arbeitsplätze zugeteilt wurden. Von den Gruppen 3 und 4 wiesen nur die Branchen "Steine und Erden" und "Chemie" einen durchschnittlichen bzw. unterdurchschnittlichen Indexwert auf, der in der chemischen Industrie durch den insgesamt sehr niedrigen Facharbeiteranteil bedingt sein dürfte. Demgegenüber waren die relativen Aufstiegschancen von Facharbeiterinnen zu Werkmeisterinnen in den Industriezweigen am günstigten, wo die handwerkliche gegenüber der industriellen Fertigung dominierte.

Für die Angestellten existiert eine ähnliche Gliederung nach dem Qualifikationsniveau ihrer Arbeitsplätze nicht; es werden nur technische und kaufmännische Angestellte unterschieden. Von daher seien an dieser Stelle die

Ergebnisse der Kohortenanalyse von Müller (1979) referiert, deren Datenbasis der erwerbsbiografischen Zusatzbefragung zum Mikrozensus von 1971 entstammt. Sie gibt allerdings nur Aufschluß über die Qualifikation der Arbeitskräfte, nicht die der Arbeitsplätze. Die Untersuchung belegt, daß die Frauen der Geburtsjahrgänge 1901 - 1916 am allgemeinen Prozeß der Höherqualifizierung teilgenommen haben; dies führte jedoch nicht zu einem allgemeinen Abbau der Situs- und Statussegregation männlicher und weiblicher Schul- und Berufsbildung: die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich "gewerbliche Lehre" wurde kaum reduziert. Dagegen schrumpfte der Qualifikationsabstand im Bereich "kaufmännische Berufsbildung": bei dem Geburtsjahrgang 1916 absolvierte schon ein größerer Teil der Frauen eine kaufmännische Lehre als bei den Männern, womit den Frauen der Zugang zum Angestelltenbereich erst eröffnet worden sein dürfte; aber auch hier konzentrierten sich die Männer auf die höhere Laufbahn (kaufmännische Lehre und mittlere Bildung), während für Frauen Volksschulbildung und mittlere Bildung der häufigste Ausbildungsweg (außer Volksschule) wurde. Fraglich bleibt allerdings, ob die Frauen für die Qualifizierungsanstrengungen und ihren Kampf für das Recht auf Bildung im Beschäftigungssystem mit ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplätzen und Gehältern "belohnt" wurden.

Betrachtet man abschließend die Struktur des modernen Sektors nach Familienstand, so fallen wiederum die relativen Konkurrenzvorteile lediger gegenüber verheirateten und verwitweten/geschiedenen Frauen ins Auge. Nicht-familial erwerbstätige verheiratete Frauen waren in zwei Dritteln aller Fälle als Arbeiterinnen tätig. Im Zuge des Migrationsprozesses fand innerhalb dieser Positionen ein Umschichtungsprozeß von landwirtschaftlicher zu Lohnarbeit im modernen Sektor statt: während 1882 noch 42,3 % aller nicht-familialen verheirateten weiblichen Erwerbspersonen als Landarbeiterinnen tätig waren, reduzierte sich dieser Anteil bis 1925 um fast die Hälfte auf 22,1 % (vgl. Tabelle 18); die verheirateten Migrantinnen fanden vorwiegend als Arbeiterinnen im modernen Sektor, deren Anteil an allen nicht-familialen verheirateten weiblichen Erwerbspersonen von 1882 = 22,7 % auf 1925 = 42,7 % stieg, neue Arbeitsgelegenheiten. Mit einem Anteil von 1882 = 22,5 % und 1925 = 14,4 % stellte außerdem die selbständige Arbeit im modernen Sektor einen wichtigen Beschäftigungstyp verheirateter Frauen dar, der allerdings stetig an Bedeutung verlor. Ein ähnlicher Umschichtsprozeß von Selbständigen- zu Arbeiterinnentätigkeiten war für den Strukturwandel der nicht-familialen Erwerbstätigkeit verwitweter Frauen charakteristisch: während 1882 40,5 % aller verwitweten (und geschiedenen) nicht-familial erwerbstätigen Frauen als Selbständige arbeiteten - meist hatten sie einen kleinen landwirtschaftlichen, Handels-, Dienstleistungs- oder selten Gewerbebetrieb von ihrem verstorbenen Mann übernommen - reduzierte sich dieser Anteil bis 1925 auf 27,2 %; demgegenüber stieg die Bedeutung von Arbeiterinnenpositionen im modernen Sektor für erwerbstätige Witwen von 1882 = 8,9 % auf 1925 = 27,1 % an (vgl. Tabelle 18).

Bei den ledigen Frauen dagegen scheint der Strukturwandel der nicht-familialen Beschäftigung stärker mit einer Aufwärtsmobilität verbunden gewesen zu sein: 1882 arbeiteten 68,6 % aller ledigen nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen in der Landwirtschaft oder in Persönlichen Diensten (vgl. Tabelle 18). Im Unterschied zu den verheirateten Frauen stellten die jungen Ledigen in der nächsten Stufe aber nicht nur das Rekrutierungspotential der weiblichen Arbeiterschaft - 1882 waren 17,6 %, 1925 = 32,4 % aller ledigen nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen als Arbeiterinnen im modernen Sektor tätig -, sondern sie drangen auch in den zuvor männlich dominierten expandierenden Angestelltensektor vor. Fast ein Viertel aller ledigen Frauen in nicht-familialen Erwerbsverhältnissen arbeitete 1925 als Angestellte oder Beamte, während diese Arbeitsform noch 1882 nahezu bedeutungslos war; der

Anteil der Ledigen an allen Frauen dieses Arbeitstyps stieg von knapp 80 % auf über 90 %, während der entsprechende Anteil bei den Arbeiterinnen leicht rückläufig war (1882 = 76,2 %; 1925 = 69,7 %). Während also verheiratete und verwitwete Frauen im Zuge des erwerbsstrukturellen Wandels landwirtschaftliche Arbeit und selbständige Tätigkeit im modernen Sektor zunehmend gegen Fabrik- und Heimarbeit eintauschten und somit zumindest keine deutlichen Statusgewinne für sich verbuchen konnten, wurde der Zugang zu den attraktiveren "white-blouse"-Berufen zum Monopol der ledigen jungen Frauen.(70)

Die Ergebnisse der im vorliegenden Kapitel dargestellten statistischen Analyse von Struktur und Wandel der geschlechtsspezifischen Status- und Situssegregation am Arbeitsmarkt zwischen 1850 und 1933 können wie folgt zusammengefaßt werden:

1) Die Umschichtungsprozesse der Frauenerwerbsarbeit fügten sich dem "normalen" männlichen Industrialisierungsmodell nicht. Für den gesamten Untersuchungszeitraum korrelierten Feminisierungsgrad und Rückständigkeit einer Arbeitsform positiv, wobei der Frauenanteil an allen Erwerbspersonen außerhalb des modernen Sektors noch stieg. Die Verdrängung von Männer- durch Frauenarbeit hat tatsächlich stattgefunden - auf den schlechten Arbeitsplätzen. Aufstiegsmobilität und Modernisierung der Männerarbeit beruhten auf der Rekrutierung von Frauen in komplementäre vormoderne Arbeitsverhältnisse. Wichtigstes Kritierum der Scheidung männlicher und weiblicher Arbeitsplätze war also zunächst der Grad der Familienintegration einer Arbeitsform, mit der Folge, daß die Mehrzahl erwerbstätiger Frauen von der, relativ gesehen, positiven Erfahrung tauschintegrierter Arbeit im modernen Sektor ausgeschlossen wurde. Und die vormodernen Arbeitsformen waren - wo sie nicht, wie im Bereich "Persönliche Dienste" zu 100 % feminisiert waren - selbst in sich noch patriarchalisch strukturiert: Frauen konzentrierten sich auf die unteren "Etagen" des landwirtschaftlichen und hausindustriellen Arbeitsmarktes.

2) Langfristig aber - und das heißt hier in einem Zeitraum von 100 Jahren - mußte die Segmentierung nach dem Grad der Familienintegration aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Dominanz des modernen Sektors an Relevanz verlieren. Dieser Prozeß, der bei konstanter Frauenerwerbsquote eine beschleunigte Abwanderung von Frauen in den modernen Sektor implizierte, setzte in einem wenig spektakulären Ausmaß mit der industriellen Blütezeit des deutschen Reiches ein - noch während die Feminisierung vormoderner Arbeitsformen voranschritt. Die Umschichtung der Frauenerwerbsarbeit von landwirtschaftlichen und Dienstbotentätigkeiten zu Arbeiterinnen- und Angestelltentätigkeiten im modernen Sektor scheint bis zum Ende der Weimarer Republik die ökonomische Emanzipation der Frau, wenn auch mit einer erheblichen Verzögerung gegenüber dem Strukturwandel der männlichen Erwerbstätigkeit, langsam aber sicher vorangetrieben zu haben. Der wachsende Arbeitskräftebedarf des modernen Sektors - nicht die absolute oder relative Verdrängung der Männererwerbstätigkeit - brach die "alte" Segmentierung des Arbeitsmarktes zunehmend auf. Im Verein mit dem Vordringen der Frauen in männlichen Industriezweigen - das freilich das dominante Muster der Feminisierung stagnativer Branchen nicht außer Kraft setzte - stellte sich jene "Grenzüberschreitung" der Frauenerwerbsarbeit den Zeitgenossen und der liberalen Wirtschaftsgeschichtsschreibung als "... ein Phänomen ökonomischer Modernisierung, die normalerweise für eine fortschrittliche, befreiende Kraft zugunsten der Frauen gehalten wird ...", dar (Bridenthal 1973, S. 149; eigene Übersetzung).

3) Die innere Segmentierung des weiblichen Arbeitsmarktes nach Familienstand

spiegelt, insbesondere in dynamischer Sicht, die durch die Rücksichtnahme verheirateter, verwitweter und geschiedener Frauen auf familiäre Notwendigkeiten und Pflichten geschwächte Position dieser Frauen am weiblichen Arbeitsmarkt wider.

4) Ökonomische Befreiung durch Modernisierung, insbesondere die Expansion des Arbeitsmarktes für weibliche Angestellte und der Siegeszug der Frauen in den fortschrittlichen Zweigen des gewerblichen Sektors, erweist sich dann als Mythos, wenn tatsächlich nur die Form geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktspaltung modernisiert und rationalisiert wurden, an die Stelle der Segmentierung nach Arbeitsformen also die Situs- und Statussegregation von betrieblichen Arbeitsplätzen, Berufen und Branchen innerhalb des modernen Sektors trat. Für diese Sichtweise sprechen die abnehmenden Chancen selbständiger Frauen im Gewerbe, die durch die freiberufliche Tätigkeit von Frauen nicht kompensiert wurde, die trotz Feminisierung von Männerbranchen konstante Konzentration von Industriearbeiterinnen auf Ungelerntentätigkeiten und ihre abnehmenden Aufstiegsschancen, sowie bei den weiblichen Angestellten ihre Überrepräsentanz im Handel und der nach wie vor bestehende, wenn auch abnehmende, Qualifikationsabstand zu den Männern. Die Klärung der Frage nach geschlechtssepzifischer Arbeitsteilung und Frauendiskriminierung im modernen Sektor ist allerdings im Wege einer rein erwerbsstatistischen Analyse aufgrund des hohen Aggregationsgrades der Daten nur begrenzt möglich. Die Diskussion des mehr oder weniger emanzipatorischen Charakters der Frauenarbeit im modernen Sektor wird deshalb im folgenden auf der Grundlage der Auswertung zusätzlichen, primär qualitativen Materials fortgesetzt; aus Platzgründen beschränkt sich die Untersuchung auf eine Analyse der geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes für Industriearbeiter/-innen.(71)

4.4 Industriearbeiterinnen. Eine arbeitsmarktstrukturtheoretische Analyse

Die folgende Analyse von Struktur und Wandel des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes für Industriearbeiterinnen(72) knüpft an die in der neueren arbeitsmarktstrukturtheoretischen Kontroverse um die Klärung des Tatbestandes heterogener Arbeit entwickelten Fragestellungen und Begriffe an.(73) Das Problem der Vereinbarkeit patriarchalischer und kapitalistischer Strukturen erscheint in der arbeitsmarktstrukturtheoretischen Kontroverse als die verallgemeinerte Frage danach, ob segmentierte Arbeitsmärkte in kapitalistischen Marktsystemen als dauerhafte Phänomene überhaupt existieren und denkbar sind. Neoklassischen Modellen ist diese Vorstellung prinzipiell fremd: In humankapitaltheoretischer Sicht begründen unterschiedlich ausgebildete individuelle Fähigkeiten die Heterogenität des Arbeitskräfteangebots; weil weiterhin unterstellt wird, daß die Anbieter von Humankapital ihrer Produktivität entsprechend eingesetzt werden - Produktivität als Eigenschaft der "people" und nicht der "jobs" - und ihre Produktivität auch in adäquaten Einkommen realisieren, folgt, daß Lohnsätze für Arbeitskräfte mit identischen Fähigkeiten tendenziell gleich sein müssen und Lohnsätze, Fähigkeiten und Humankapitalinvestitionen positiv korrelieren. Eine in Bezug auf das Merkmal Geschlecht zufällige Verteilung der Arbeitsmarktchancen (Gleichberechtigung) wäre erreicht, wenn die Humankapitalinvestitionen geschlechtsunspezifisch verteilt wären, bei zunehmender Gleichheit der Bildungschancen und deren Nutzung besteht folglich langfristig eine Tendenz zu egalitärer Einkommensverteilung.

Demgegenüber behaupten die Vertreter des dualen und des radikalen Ansatzes, daß in kapitalistischen Wirtschaftssystemen die Tendenz zur Stabilisierung von Ungleichheit zwischen Arbeitsanbieterfraktionen immer größer ist als die

zur Homogenisierung von Arbeitsmärkten. Ihre These lautet, daß der Arbeitsmarkt in primäre ("gute") und sekundäre ("schlechte") Segmente gespalten ist, zwischen denen hohe Mobilitätsbarrieren bestehen. Die Lohnstruktur ist an diese relativ starre job-Hierarchie gekoppelt: "... die relativen Löhne sind fix" (Piore 1973, S. 383, eigene Übersetzung). In Anlehnung an Averitt (1968) gehen die meisten dualen und radikalen Ansätze davon aus, daß diese Segmentierung des Arbeitsmarktes "... die entsprechende Gliederung im güterwirtschaftlichen Bereich (widerspiegelt, U.K.): dort existiert ein monopolistisch bzw. oligopolistisch strukturierter, stabiler Kernbereich mit weitgehend standardisierter Massenproduktion, der ergänzt wird durch einen peripheren Bereich - bestehend aus Klein- und Mittelbetrieben - mit instabiler, stark konjunkturabhängiger Produktion und Beschäftigung" (Pfriem 1979, S. 139). Global betrachtet, sind güterwirtschaftlich sekundäre (primäre) Branchen oder Unternehmen durch einen hohen (niedrigen) Anteil an "bad jobs" (gemessen an Entlohnung, Aufstiegschancen, Arbeitsbelastung und Stabilität) charakterisiert. Im Ansatz von Lutz und Sengenberger(74), der den Besonderheiten des deutschen Berufsbildungssystems am ehesten Rechnung trägt, werden Teilarbeitsmärkte für unspezifische, fachliche und betriebsspezifische Qualifikationen unterschieden. Während am Markt für unspezifische Qualifikationen der Zugang "jedermann" offen steht und Allokation und Gratifikation den Regeln des neoklassischen Konkurrenzmechanismus gehorchen, zeichnet sich der Teilarbeitsmarkt für fachliche Qualifikationen durch kollektive, standardisierte Qualifikationsgewinnung aus, Allokation und Gratifikation der Fachkräfte folgen nur innerhalb der jeweiligen Berufssparten den Gesetzen der Konkurrenz. Am Teilarbeitsmarkt für betriebsspezifische Qualifikationen schließlich erfolgen Allokation, Gratifikation und Qualifikation der Arbeitskräfte gemäß den Regeln des internen Arbeitsmarktes: die Konstruktion innerbetrieblicher "Karriereleitern" und der Zugang der Arbeitskräfte zu deren einzelnen Stationen (und den mit ihnen verbundenen Löhnen und Aufstiegschancen) werden nicht über einen Markt, sondern "... ein System institutioneller Verfahren und Regeln" (Doeringer/Piore 1971, S. 1) gesteuert. Während im Kernbereich hochstrukturierte interne Arbeitsmärkte dominieren, zeichnet sich der interne Arbeitsmarkt peripherer Unternehmen, der hier gegenüber dem Teilarbeitsmarkt für Jedermannqualifikationen nur eine unbedeutende Rolle spielt, durch kurze Mobilitätsketten mit vielen Eintrittspositionen aus.

Die Zuordnung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen kann nach Auffassung der "Duals" und "Radicals" humankapitaltheoretisch nicht hinreichend erklärt werden. Soziale Mobilität erfolgt vielmehr entlang "mobility chains (Mobilitätsketten)" (Piore 1975, S. 128), die individuelle Sozialisations-, Qualifikations- und Berufsbiografien strukturieren; in welche dieser Laufbahnen der/die Einzelne gerät, hängt weniger von traditionell ökonomischen (Bildung, globale Beschäftigungschancen) als soziologischen Variablen (Geschlecht, Rasse, Klasse) ab. Humankapitalinvestitionen werfen für diskriminierte Gruppen (Neger, Arbeiterjugendliche, Frauen, ...) nicht die gleichen Erträge ab wie für Privilegierte, weil jenen der Zugang zu Arbeitsplätzen mit ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit entsprechenden Produktivitätspotentialen versperrt ist und sie weniger als diese in der Lage sind, ihrem Recht auf "vollen Investitionsertrag" im beruflichen bargaining Geltung zu verschaffen.(75)

Ökonomische Prozesse, die die Mobilitätsbarrieren einzuebnen vermögen, existieren nach Ansicht der "Duals" und "Radicals" nicht: Kapitalistische Konkurrenz und Diskriminierung stabilisieren sich wechselseitig. In sich unterscheiden sich die Ansätze im wesentlichen im Hinblick auf die Spezifikation der Interessen und ökonomischen Gesetze, die jene Stabilisierung bewirken. Lutz/Sengenberger konzeptualisieren Diskriminierung als Produkt

des Ausschlusses der Diskriminierten aus internen Arbeitsmärkten, deren Herausbildung vorrangig dem Effizienzinteresse des Managements geschuldet ist. Erfordert der Produktionsprozeß durch Lernen am Arbeitsmarkt erworbene betriebsspezifische Qualifikationen und/oder enthalten die Lohnkosten einen anderweitig begründeten Fixkostenanteil, so gilt es im Interesse der Gewinnmaximierung, die Betriebsbindung der Arbeitskräfte über die Institutionalisierung interner Arbeitsmärkte zu garantieren. Vom Zugang zum internen Arbeitsmarkt sind Arbeitsanbieterfraktionen mit faktisch oder scheinbar instabilem Erwerbsverhalten ausgeschlossen. Im Ansatz von Doeringer/Piore spiegeln die Existenz interner Arbeitsmärkte und die je spezifischen Zugangschancen von Arbeitsanbieterfraktionen zu diesen darüber hinaus die politische Verhandlungsmacht der jeweiligen Gruppe im Prozeß der Auseinandersetzung um die Arbeitsbedingungen wider. Arbeitsplatzdiskriminierung, insbesondere der Ausschluß aus internen Arbeitsmärkten, erscheint hier somit auch als Folge politischer Ohnmacht, der mangelhaften Konfliktfähigkeit und Organisierbarkeit unterprivilegierter Interessen.(76) Demgegenüber ist für die "Radicals" die Spaltung des Arbeitsmarktes nicht ökonomischem Gewinnmaximierungsinteresse der Einzelkapitale, sondern dem langfristigen Systemerhaltungsinteresse des Gesamtkapitals geschuldet; die Segmentierung des Arbeitsmarktes fungiert (bewußt oder unbewußt) als Klassenspaltungsstrategie.

Einmal etabliert, tendieren die Segmente dazu, sich dauerhaft gegeneinander abzuschotten:

- in güterwirtschaftlich primären Sektoren mit internen Arbeitsmärkten, die ohnehin nur vor dem Hintergrund einer hohen stabilen Nachfrage sowie technisch fortgeschrittener, relativ arbeitsteiliger betrieblicher Produktionsprozesse entstehen, konzentrieren sich Finanzkraft, ökonomische incentives für die Einführung kapitalintensiver Technologien und gewerkschaftliches Organisationspotential, folglich Produktivitätsfortschritte, Lohnerhöhungen und innerbetriebliche Weiterbildung. Irreversibilität technischer Innovationen und die Realität vermachteter Arbeits- und Gütermärkte vorausgesetzt "... dominieren in einigen zentralen Subsystemen (der Ökonomie, U.K.) eher positive als negative feedbacks" (Vietorisz/Harrison 1973, S. 367).

- unter der Bedingung gesamtwirtschaftlicher Knappheit an Arbeitsplätzen kann der Ausschluß diskriminierter sozialer Gruppen aus den "good jobs" ein permanentes Überschußangebot im Bereich der "bad jobs" erzeugen. Dieser Mechanismus des "overcrowding"(77) schwächt die Konkurrenzposition der Unterprivilegierten zusätzlich zu den durch die ursprüngliche Arbeitsplatzdiskriminierung verursachten Wettbewerbsnachteilen.

- auf der Seite der Arbeitsanbieter befördert die berufliche Sozialisation die Anpassung an die jeweiligen segmentspezifischen Arbeitsbedingungen, so daß berufliche Lernprozesse die Spaltung des Arbeitsmarktes stabilisieren und verstärken.(78)

Für die Analyse des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes im Kernbereich des modernen Sektors ergeben sich damit folgende Fragestellungen:
Erstens wird im Rahmen der Analyse der Struktur des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes gefragt, ob erwerbstätige Proletarierinnen sich, ausgehend von spezifisch weiblichen Laufbahnen im schulischen und beruflichen Bildungssystem, im industriellen Beschäftigungssystem auf von männlichen abgetrennten, statusniedrigen "Mobilitätsketten" bewegten. Unterschieden werden dabei (ähnlich wie im Ansatz von Lutz/Sengenberger) nach güterwirtschaftlichen Kriterien segmentierte branchenspezifische Arbeitsmärkte sowie, innerhalb dieser, Teilarbeitsmärkte für Jeder"mann"-, Anlern- und Fachqualifikationen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen liegen vor, wenn die

Verteilung der Geschlechter über die verschiedenen Segmente ungleich ist und/oder innerhalb der Segmente männliche und weibliche Arbeitsplätze nach dem Kriterium funktionaler Arbeitsteilung oder, als Ausdruck geschlechtsspezifischer Statussegregation, nach Lohnhöhe, Aufstiegschancen, Arbeitsqualifikationen und -belastungen, Dispositionschancen und Stabilität(79) voneinander geschieden sind. Zweitens wird gefragt, nach welchen Selektionskriterien (defizitäres weibliches Arbeitsvermögen vs. Arbeitsplatz-, Bewertungs- und offene Diskriminierung(80)) sich die Zuordnung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen vollzog. Drittens wird die in dualen und radikalen Ansätzen weitgehend vernachlässigte Frage nach dem Wandel konkreter Arbeitsmarktstrukturen aufgegriffen. Während in jenen Arbeitsmarktsegmente als stabile stationäre Phänomene erscheinen, wird in der vorliegenden Untersuchung die These stabiler Arbeitsmarktsegmentierung dynamisiert: Faßt man geschlechtsspezifische Arbeitsmarktspaltung als Prozeß, so ist zu prüfen, ob der Status eines industriellen Arbeitsplatzsegments und sein Feminiserungsgrad negativ korrelieren(81); damit wird auch die Diskussion des Verhältnisses von Männer- und Frauenarbeit (Konkurrenz vs. Komplementarität) wieder aufgenommen. Viertens schließlich gilt es zu kären, ob die politischen Strategien und ökonomischen Funktionszusammenhänge, die nach Ansicht der "Duals" und "Radicals" die Stabilität der Segmentierung verbürgen, auch am geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt die ihnen zugewiesene Rolle spielten. (82)

In einer ersten Annäherung an diese Fragestellungen(83) habe ich in meiner oben zitierten Untersuchung die Status- und Situssegregation des Qualifikationssystems(84) und der Arbeitsmärkte ausgewählter Branchen (Textil, Bekleidung, Tabak, Maschinenbau, Metall, Elektrotechnik) sowie die mit Frauenarbeitsplätzen verbundenen Belastungsanforderungen und Dispositionschancen anhand zeitgenössischer (industrie-)soziologischer Studien analysiert und das weitgehend aufbereitete lohnstatistische Material auf seinen Erkenntniswert hinsichtlich der hier betrachteten Problemstellung ausgewertet.(85) Die Ergebnisse der Untersuchung lassen sich - ohne an dieser Stelle das Belegmaterial im einzelnen darstellen zu können - wie folgt zusammenfassen: Sexistische Arbeitsmarktstrukturen spiegelten - wie die oben diskutierten Ansätze zu recht betonen - auch die über geschlechtsspezifische Qualifikationslaufbahnen gesteuerte Überrepräsentanz von Männern am Teilarbeitsmarkt für Fachqualifikationen und die Konzentration weiblicher Arbeitskräfte auf güterwirtschaftlich sekundäre Branchen wider:

a) Die Diskriminierung der Frau am industriellen Arbeitsmarkt wurde in der geschlechtsspezifischen Status- und Situssegregation des Bildungswesens vorbereitet, bzw. verstärkt. Insbesondere die Benachteiligung der Frau am Lehrstellenmarkt (vgl. auch oben, Kap. 4.3 und Tabelle 17) reduzierte ihre Chancen im Erwerbsleben. Die wenigen Lehrstellen, die Frauen offenstanden, waren, analog zu den Verhältnissen am geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt, strikt von männlichen Ausbildungslaufbahnen getrennt. Chancen, in gelernte Positionen zu gelangen, hatten Frauen nur da, wo sie aufgrund der protoindustriellen Tradition textiler Frauenarbeit und/oder ihrer hauswirtschaftlichen Praxis auf spezifisch weibliche Qualifikationen zurückgreifen konnten, die sich in gelernte Tätigkeiten am Arbeitsmarkt umsetzen ließen. Neue Felder gelernter Arbeit erschloß die Industrialisierung den Proletarierinnen - von wenigen Ausnahmen abgesehen (Bijouterie-Arbeiterinnen, vereinzelt: Buchbinderinnen, Setzerinnen) - nicht. Insbesondere verband sich mit dem Einzug der Frauen in die ehemals männlich dominierten Industriegruppen drei und vier (vgl. Tabelle 14) nicht die Besetzung von Facharbeiterpositionen durch Frauen: 1925 wiesen gerade die Metallverarbeitung, der Maschinenbau, die Druckindustrie und die Holzverarbeitung die höchsten Dissimilaritätsindizes der beruflichen Stellung auf.(86)

b) Die in die Untersuchung einbezogenen Branchen mit hohem Feminisierungsgrad - die traditionellen Frauenindustrien der Gruppe 2 (vgl. Tabellen 14 und 15) und die Zigarrenfabrikation - können nach der Terminologie Averitts (1968) als güterwirtschaftlich sekundäre Bereiche charakterisiert werden, während das Metallgewerbe, der Maschinenbau und die Elektrotechnik, wo der Frauenanteil auch 1925 noch unter 16 % lag, zu den güterwirtschaftlich primären Bereichen zählten. Das gemeinsame Merkmal der güterwirtschaftlich sekundären Branchen, die ja im Hinblick auf Betriebsgrößenstruktur und Mechanisierungsgrad sehr unterschiedlich zusammengesetzt waren, stellte die (strukturelle, konjunkturelle und/oder saisonale) Instabilität der Nachfrage dar, die zur Rekrutierung möglichst billiger Arbeitskräfte (bei arbeitsintensiven Produktionsverfahren), bzw. zu arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsstrategien (bei hochmechanisierter Fertigung) zwang und kostenträchtige Investitionen in die Verbesserung der Arbeitsbedingungen verhinderte.

c) Dennoch fügt sich die Struktur des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes der in dualen Ansätzen entwickelten Segmentbestimmung nach güterwirtschaftlichen (primär-sekundär) und qualifikatorischen (Jedermann-, Anlern-, Fachqualifikationen) Kriterien nur teilweise: Über die genannten Spaltungen hinaus, hatten Frauen auf jeder Qualifikationsstufe branchenspezifischer Arbeitsmärkte ihre eigenen, funktional und statusmäßig (d.h.: Verdienst-, Aufstiegs-, Dispositionschancen und Arbeitsbelastungen betreffend) von denen der Männer abgekoppelten Bereiche; der weibliche Arbeitsmarkt lag sozusagen "quer" zu den nach güterwirtschaftlichen und qualifikatorischen Kriterien strukturierten (männlichen) "Modell-Arbeitsmärkten". Dies sei an dieser Stelle knapp am Beispiel des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes der Gladbacher Spinnerei und Weberei AG, dessen Segregation als typisch für die damaligen Verhältnisse der Textilindustrie angesehen werden kann, illustriert (vg. Übersicht 2): Während zu den obersten Positionen der Betriebshierarchie (Werkmeister, Reparaturhandwerker, Vorarbeiter) ausschließlich Männer Zugang hatten, waren die internen Arbeitsmärkte der angelernten Arbeitskräfte ebenso wie die Arbeitsbereiche der Ungelernten funktional, statusmäßig und i.d.R. auch räumlich strikt nach Geschlecht segregiert.(87) -

Gegenüber der Diskriminierung von Frauen im Beschäftigungssystem sind biologisch-technische Faktoren und die unterschiedliche Ausstattung von männlichen und weiblichen Arbeitskräften mit Humankapital für die Erklärung der geschlechtsspezifischen Zuweisung von Arbeitsplätzen von untergeordneter Bedeutung. Frauen wurden nicht nur aufgrund ihrer Benachteiligung im Bildungssystem am Qualifikationserwerb gehindert, sondern im Wege der Arbeitsplatz-, Bewertungs- und z.T. auch offenen Diskriminierung am Arbeitsmarkt schloß man sie zudem aus beruflichen Lernprozessen aus und verwehrte ihnen die leistungsgerechte Verwertung ihrer Qualifikationen.

a) In den amtlichen Lohnstrukturstatistiken spiegelt sich dies darin wider, daß die geschlechtsbedingte Lohnspanne(88) nur zu einem geringen Teil auf die geschlechtsspezifische Qualifikationsstruktur zurückgeführt werden kann. Unabhängig von den Qualifikationsanforderungen ihrer Arbeitsplätze verdienten Frauen weniger als Männer; qualifizierte Arbeitsplätze boten Frauen z.B. noch nicht einmal die Chance, die gleiche Verdienststufe wie ungelernte männliche Arbeiter zu erklimmen. Empirisches Material über die Höhe der Differenz zwischen der Qualifikation weiblicher Arbeitskräfte und ihrer Entlohnung liegt nicht vor. Sie dürfte jedoch, da am weiblichen Lehrstellenmarkt mehr Fachkräfte ausgebildet wurden, als in den Domänen gelernter Frauenarbeit beschäftigt werden konnten (vgl. unten), also

aufgrund von Arbeitsplatzdiskriminierungen, die Spanne zwischen den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze und der Höhe der Frauenlöhne noch um einiges übertroffen haben.(89)

Auch die Konzentration von Frauen auf Niedriglohnsektoren und das geringe Durchschnittsalter weiblicher Arbeitskräfte erklären die geschlechtsbedingte Lohnspanne nur zu einem Teil. Innerhalb der Textilindustrie etwa, wo Männer und Frauen noch am ehesten gleiche Tätigkeiten ausübten, belief sie sich nämlich zwischen 1924 und 1933 (bei jeweils gleicher Altersstufe) auf 20,2 % bis 23,5 % bei angelernten und Facharbeitern, bei den Hilfsarbeitern betrug sie zwischen 25,1 % und 30,6 % (vgl. Tabelle 19). (90) Die verbleibende nicht-erklärte Nettolohnspanne dürfte zum einen dem Ausschluß von Frauen aus internen Arbeitsmärkten, zum anderen der Bewertungsdiskriminierung weiblicher Lohnarbeit geschuldet sein.

Daß die Stabilisierung ihres Erwerbsverhaltens Arbeiterinnen weniger als Arbeitern die Chance bot, an Aufstiegsprozessen entlang innerbetrieblicher Mobilitätsketten zu partizipieren und so den Abstand ihrer Löhne zu denen der Männer zu verringern, drückt sich lohnstatistisch darin aus, daß Männerlöhne vor wie nach dem Ersten Weltkrieg ausgeprägtere altersspezifische Differenzen aufwiesen als die der Frauen(91): Bei den 17-25-jährigen waren die Unterschiede zwischen der Bezahlung von Arbeitern und Arbeiterinnen relativ gering; in diesem Alter stieg der Lohn bei den Frauen sehr rasch an, um bis zum Alter von ca. 30-32 Jahren relativ konstant zu bleiben, bzw. leicht anzusteigen und danach rapide abzusinken; mit knapp 45 Jahren hatten die Frauen ihren Anfangsverdienst meist wieder erreicht. Bei den Männern hingegen stiegen die Löhne zwischen dem 25. und 35. Lebensjahr sehr steil an und fielen danach nur langsam und nicht bis auf ihr Ausgangsniveau zurück ab. Während sich stabiles Arbeitsverhalten für Männer auszahlte, sei es, weil sie die Entlohnung von am Arbeitsplatz erworbenen betriebsspezifischen Qualifikationen durchzusetzen, sei es, weil sie aufgrund ihrer Verhandlungsmacht dem Seniorität sprinzip Geltung zu verschaffen vermochten, gab es ähnliche innerbetriebliche "Mobilitätsketten" für Frauen kaum. Allenfalls umfaßten sie zwei Stationen, so daß sich Betriebsbindung für Frauen nicht mit Lerneffekten und Lohnsteigerungen verband, sondern mit Kräfteverschleiß: mit 40 Jahren war die weibliche Arbeitskraft verbraucht. Mit instabilem Erwerbsverhalten der Frau (vgl. den Ansatz von Lutz/Sengenberger) kann ihr Ausschluß aus internen Arbeitsmärkten kaum erklärt werden: Erstens war, den Untersuchungen Bernays (1910, S. 133 ff.) und Leichters (1932, S. 20 f.) zufolge, die Fluktuation innerhalb einer Qualifikationsgruppe bei Frauen niedriger als bei Männern. Zweitens wiesen Frauen, die mit der Eheschließung nicht aus dem Betrieb ausschieden, i.d.R. eine kontinuierliche Erwerbsbiografie auf - soweit es ihre Entscheidungen betraf: häufig wurde sie durch Arbeitslosigkeit - also die Instabilität der Arbeitsplätze - unterbrochen.(92)

Nicht nur über den Ausschluß weiblicher Arbeitskräfte aus internen Arbeitsmärkten funktionierte die Abwertung der Frauen gegenüber Männerarbeit gleicher Branchenzugehörigkeit, Qualifikations- und Altersstufe, sondern auch über Bewertungsdiskriminierung: Da Frauen und Männer i.d.R. nicht die gleichen Tätigkeiten ausübten, wurde Lohndiskriminierung meist nicht offen, sondern versteckt, in Form der Abwertung "typisch weiblicher" gegenüber männlichen Fähigkeiten, praktiziert.(93) Jenseits allen neoklassischen Denkens enthielten die Männerlöhne eine "Geschlechtsprämie" (Schirmacher 1909/1979), die sich leistungsideologischen Legitimationsmustern nicht fügt.

b) Die Untersuchung geschlechtsspezifischer Mobilitätsketten im Qualifikationssystem und am industriellen Arbeitsmarkt anhand qualitativer Studien erlaubt detailliertere Aussagen über die Zuordnungskriterien von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen als die lohnstatistische Analyse, bestätigt diese jedoch in ihren wesentlichen Ergebnissen:
Zugang zu Fachqualifikationen im Sinne von Positionen, die eine mehrjährige, in Bezug auf Lehrzeit, Prüfungswesen, Qualifikation der Ausbilder etc. geregelte Industrie- oder handwerkliche Lehre voraussetzten, war Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Status- und Situssegregation des Ausbildungssystems völlig versperrt. Faktisch stellten weibliche Lehren bessere Anlernausbildungen dar, die sich auf die güterwirtschaftlich sekundären Bereiche (Textil, Bekleidung) konzentrierten. Häufig, insbesondere in der Bekleidungsindustrie, implizierte dies aber nicht, daß die Frauen tatsächlich weniger qualifiziert waren als Arbeiter, die ein ordentliches Lehrverhältnis in einer anderen Branche absolviert hatten: gerade in der Konfektion rechneten die Arbeitgeber mit den hauswirtschaftlich erworbenen Qualifikationen der Frauen und eigneten sich diese unentgeltlich an. Gelernte Arbeiterinnen wurden daher nicht nur durch die geschlechtsspezifische Struktur der Ausbildungsplätze am Qualifikationserwerb gehindert, ihre Qualifikationen wurden vielmehr, weil sie im güterwirtschaftlich sekundären Segment eingesetzt und informell erworben wurden, auch gegenüber männlichen abgewertet. Darüber hinaus wurden viele Facharbeiterinnen aufgrund des Überangebots gelernter weiblicher Kräfte, ihrer Konzentration auf nur wenige Lehrberufe, auf unqualifizierte Arbeitsplätze und Anlerntätigkeiten abgedrängt.(94)

Weibliche Mobilitätsketten im Bereich der Anlerntätigkeiten waren grundsätzlich kürzer und statusniedriger als die der Männer. Ersten zeichneten sich die weiblichen Arbeitsplätze dieses Segments dadurch aus, daß sie weniger "Lernpotential", folglich geringere Verdienst und Aufstiegschancen boten als männliche. Das Beispiel der internen Arbeitsmärkte für Spinnerinnen und Spinner in der Gladbacher Spinnerei und Weberei AG (vgl. Übersicht 2) zeigt dies besonders deutlich. Frauen wurden von vornherein - über die geschlechtsspezifische Verteilung der Eintrittspositionen aus höherwertigen betrieblichen Qualifizierungsprozessen (und damit auch aus Leitungsfunktionen) ausgeschlossen: Während "... der Selfactorspinner noch eine höhere technische Qualifikation als der Mule-Spinner (brauchte, U.K.), um die Maschinen auf die jeweilige Garnsorte einstellen, überwachen und die Maschine warten zu können" (Bohnsack 1981, S. 223), war die Bedienung der Ringspinnmachine relativ einfach erlernbar; sie wurde von daher nicht so hoch entlohnt wie das Selfactorspinnen und gehörte deshalb zu den Frauen vorbehaltenen Arbeitstätigkeiten.

Zweitens galt für die angelernten in gleicher Weise wie für die gelernten Arbeiterinnen, daß ihre Leistungen und faktisch erworbenen Qualifikationen geringer entlohnt wurden als gleiche oder gleichwertige Arbeit männlicher Arbeitskräfte. Betriebliche Qualifikationsanforderungen, die männliche Arbeiter im beruflichen bargaining-Prozeß für die Institutionalisierung interner Arbeitsmärkte und insbesondere die Durchsetzung des Senioritätsprinzips oder gar für die Umsetzung in formalisierte Lehrausbildungen zu nutzen vermochten, wurden am weiblichen Arbeitsmarkt in eher informelle Lernprozesse umgesetzt, in denen die Unternehmer weder die älteren Arbeiterinnen für ihre Ausbildungsfunktionen, noch die jüngeren für ihre erworbenen Qualifikationen angemessen entlohnte.(95)

Chancen, in "leitende Positionen" (Vorarbeiter, Meister, Werkmeister) aufzusteigen, boten die Laufbahnen des weiblichen Arbeitsmarktes kaum. Arbeiterinnen mit relativ langen Anlernzeiten wurden im Gegensatz zu

gelernten Arbeitern aus innerbetrieblichen Ausbildungsprozessen, die über arbeitsplatzspezifische Kenntnisse und Anschauungen hinausgingen, ausgeschlossen, so daß ihnen insbesondere in großbetrieblich strukturierten Branchen die für den Aufstieg notwendige breite Qualifikation fehlte. Nach den Ergebnissen der Berufszählung von 1895 bot sich von 120 Facharbeiterinnen nur einer die Chance, zur Vorarbeiterin aufzusteigen, während das entsprechende Zahlenverhältnis für Männer 1 : 33 betrug. 35 Jahre später betrug der Anteil der Vorarbeiterinnen an allen in der Untersuchung von Leichter (1932, S. 18) Befragten immer noch nur 2 %. Die Bekleidungsindustrie war der einzige Zweig industrieller Frauenarbeit, in dem die Aufstiegschancen von Frauen nahezu ebenso gut wie die der Männer waren. Dies allerdings nur deshalb, weil männliche Arbeitskräfte die Branche angesichts ihrer katastrophalen Arbeitsbedingungen mieden. Auch nachdem sich die Bekleidungsbranche nach der Jahrhundertmitte nach und nach zu einem Zweig der Massenkonsumgüterindustrie entwickelt hatte, blieb sie zunächst - konfrontiert mit einer konjunkturell und insbesondere saisonal instabilen Nachfrage - ein hausindustriell-kleingewerblich strukturierter Industriezweig, der in den großstädtischen Zuwandererzentren, die nicht textilindustriell geprägt waren, auf ein nahezu unbegrenztes weibliches Arbeitskräftepotential zurückgreifen konnten. Selbst gegenüber textilindustriellen Frauenlöhnen extrem niedrige Verdienste, elende Arbeitsräume, in der Saison faktisch unbegrenzte Arbeitszeiten und exorbitant hohe Erwerbslosenquoten waren von daher für diese einzige Domäne gelernter Frauenarbeit charakteristisch.

Typisch für den Bereich der Ungelerntentätigkeiten war die auf der Basis rigider geschlechtsspezifischer Funktionszuweisungen praktizierte Abwertung weiblicher gegenüber männlicher Leistung. Häufig vollzog jene sich über die Diskriminierung sog. körperlich leichter Frauenarbeit (Packen, Sortieren, Säubern, Polieren, Falzen, einfache Maschinenbedienung) gegenüber physisch belastender Männerarbeit (Heben, Tragen). So verdienten z.B. die Arbeiterinnen mit kurzen Anlernzeiten in der Gladbacher Spinnerei und Weberei AG (vgl. Übersicht 2) weniger als die ungelernten männlichen Arbeiter, obwohl die von den Frauen ausgeübten Tätigkeiten ein hohes Maß an Konzentration, Aufmerksamkeit, Geschicklichkeit und Fingerfertigkeit verlangten.(96) Insgesamt spielten die Anforderungen an die körperliche Kraft der Arbeiter als Kriterium geschlechtsspezifischer Arbeitszuweisung und als legitimatorische Basis der Minderentlohnung von Frauenarbeit jedoch eine unbedeutendere Rolle, als gemeinhin angenommen wird. Einmal gab es viele Frauenarbeiten, die erhebliche Anforderungen an die körperliche Kraft der Frauen stellten, wie z.B. die Tätigkeiten der Ziegeleiarbeiterinnen, der Plätterinnen und Wäscherinnen, der Holzarbeiterinnen; zum anderen leisteten nicht alle ungelernten männlichen Arbeitskräfte körperliche Schwerstarbeit. Männliche Hilfsarbeiter konnten bessere Arbeitsbedingungen und höhere Verdienste, die ungleiche Entlohnung gleicher, bzw. gleichwertiger Arbeit, auch ohne Rückgriff auf das Rechtfertigungsmuster technisch-biologischer Funktionalität durchsetzen.

c) Ein wesentlicheres Kriterium geschlechtsspezifischer Zuordnung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen als die Humankapitalausstattung der Arbeitskräfte stellten - unabhängig von dem Qualifikationsniveau der Arbeitsplätze - ihre Belastungsanforderungen und die Dispositionschancen, die sie boten, dar. Entgegen dem damals wie heute weitverbreiteten ideologischen Vorurteil von der "leichten" Frauenarbeit eröffnete die schwache Position der Frauen im beruflichen bargaining-Prozeß den Unternehmen die Möglichkeit, die zeitlichen, psychischen und Umweltbelastungen gerade an Frauenarbeitsplätzen ohne Rücksicht auf die Interessen der Arbeitsanbieterinnen in die Höhe zu schrauben, ohne daß sich dies in der Entloh-

nung der weiblichen Arbeitskraft ausgewirkt hätte. Die Frauenarbeitsschutzgesetzgebung, die i.d.R. ohnehin nur die in besser organisierten männlichen Arbeitsmärkten bereits erkämpften Forderungen allgemein institutionalisierte(97), änderte daran aufgrund vielfältiger Ausnahmeregelungen und häufiger Gesetzesverstöße wenig. Der positiven Korrelation zwischen Feminisierungsgrad und Belastungsanforderungen/Gesundheitsschädlichkeit eines Arbeitsbereichs entsprechend, waren die Arbeitsbedingungen in traditionellen Frauenbranchen schlechter als auf Männer- und Frauenarbeitsplätzen moderner Industriezweige. Textilarbeiten gehörten zu den anstrengendsten und nervenaufreibendsten industriellen "Berufen" überhaupt (Arbeitsintensität, Lärm, Staubentwicklung, Feuchtigkeit etc.). Der Tabakstaub in der Zigarrenfabrik machte die Arbeiterinnen anfällig für Lungen-TBC, Blutarmut und Bleichsucht. In der Bekleidungsindustrie verbesserten sich im Laufe der Zeit zwar die räumlichen Verhältnisse in den Werkstätten und die Fälle extremer Arbeitszeitausdehnung wurden seltener. Konfektionsarbeit blieb aber unter dem Druck hoher Arbeitslosenzahlen nach wie vor mit starken nervlichen Belastungen verknüpft.

Mit der Modernisierung industrieller Frauenerwerbsarbeit ging die Partizipation der Frauen an den - was die physischen Belastungsanforderungen, die negativen Umgebungseinflüsse und die Gesundheitsschädlichkeit angeht - günstigeren allgemeinen Arbeitsbedingungen männlich dominierter Industriezweige einher. Als Folge des Rationalisierungsprozesses nahmen industrielle Frauenarbeiten, die un- und angelernten zumal, nun jedoch generell mehr als zuvor den Charakter stark intensivierter, repetitiver Teilarbeit an. I.d.R. waren die Chancen der Arbeiterinnen, den Ablauf ihrer Arbeit eigenständig zu planen und auszuführen, extrem beschränkt. Bei vielen un- und angelernten Arbeiterinnen beschränkte sich die Tätigkeit auf eine endlose Aneinanderreihung vorgegebener, innerhalb weniger Sekunden immer wiederkehrender Bewegungsabläufe. Unter technisch-funktionalen Aspekten weniger restriktive Arbeitsbedingungen boten nur die wenigen qualifizierten Frauenarbeiten in den traditionell weiblichen Industriezweigen (Schneidern, Nähen, Spinnen, Weben).

In dynamischer Sicht bestätigt die Analyse industrieller Arbeitsplätze die in Kap. 4.3 in Bezug auf den Wandel des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes formulierten Thesen. Die neoklassische Auffassung, nach der die ökonomische Mechanik des Konkurrenzsystems zur Auflösung sexistischer Arbeitsmarktstrukturen tendiert, erweist sich damit als unzutreffend.

a) Die Entwicklung der geschlechtsbedingten Lohnspanne kann nicht als Indikator für die Aufweichung der Spaltung des Arbeitsmarktes gewertet werden. Zwischen dem Ersten Weltkrieg und der Währungsreform wies jener Wert zwar eine fallende Tendenz auf: Vor dem Ersten Weltkrieg wurden die Löhne in Frauenindustrien i.d.R. individuell ausgehandelt; Arbeiterinnen mußten also ihre Lohnansprüche, auf sich gestellt, gegen die Werkmeister durchsetzen, die ihnen dreifach - von Status, Geschlecht und Alter her - sozial überlegen waren. Unter anderem aus diesem Grunde betrugen die Frauenlöhne, die wegen der individuellen und oft willkürlichen Lohngestaltung in sich sehr differenziert waren, vor 1914 nur etwa ein Drittel bis zwei Drittel des männlichen Verdienstes. Nach der Währungsreform war diese Vorkriegstradition gebrochen: Karbe (1928) schätzt, daß die geschlechtsspezifische Lohnspanne zwischen der Jahrhundertwende und der Weimarer Zeit auf 20 - 40 %, also um 20 - 30 Prozentpunkte, schrumpfte, während Bry (1967, S. 99) als großzügigen Schätzwert für die Annäherung zwischen 1913 und 1925 den bescheidenen Wert von 15 % nennt. Damit verbesserte sich die Arbeitssituation für Industriearbeiterinnen. Als Bruch mit dem Prinzip

der geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes kann die Reduktion der Lohnspanne allerdings nicht gewertet werden.
Erstens mündete die "Brechung der Vorkriegstradition" in einer Stabilisierung der Lohnspanne auf niedrigerem Niveau. Nach einer kurzen Phase egalitärer Lohnforderungen im Gefolge der Novemberrevolution gingen die Gewerkschaften, die nun als Tarifpartner anerkannt waren, in den zwanziger Jahren wieder dazu über, die Frauenlohnforderungen in Prozent derjenigen für Männerlöhne zu fixieren (üblicherweise ca. 66 %). In den drei Jahrzehnten, die auf die Währungsreform folgten, blieb die geschlechtsspezifische Lohndifferenz im wesentlichen stabil. Zweitens spiegelte die Angleichung von Männer- und Frauenlöhnen teilweise bloß die mit ökonomischer Modernisierung zwangsläufig verbundenen Prozesse der Vereinheitlichung der Arbeitsmarktverhältnisse wider. Der sozioökonomische Strukturwandel - Verstädterung, Ausbau des Schulwesens, Verschiebung der Branchenstruktur, Durchsetzung von Massenproduktion und Rationalisierungsstrategien - sowie die Verrechtlichung des Klassenkampfes implizierten, daß sich die Lohnstruktur mit der Angleichung qualifikations-, regional und sektoral bedingter Lohndifferenzen insgesamt egalisierte. Von daher und vor dem Hintergrund des Strukturwandels der Frauenerwerbsarbeit stellt sich die Frage, "... warum angesichts dieser radikalen Veränderungen der sozioökonomischen Bedingungen die Annäherung der geschlechtsspezifischen Lohnspanne so gering war" (vgl. Bry 1967, S. 100; eigene Übersetzung). Drittens vollzog sich deren Reduktion nahezu ausschließlich im Zeichen ökonomischer Krisen: Phasen der Lohnangleichung waren die beiden letzten Kriegsjahre, die Zeit nach der Novemberrevolution (1918/19) und vor allem die Inflationsperiode (1922/23). Die Verbesserung der relativen Position der Frauen realisierte sich also vorwiegend über die allgemeine Senkung der Reallöhne, wobei die Frauen- eher auf eine Untergrenze stießen als die Männerlöhne; als "Emanzipation" bewerteten die Betroffenen, unabhängig von ihrem Geschlecht, diese Entwicklung wohl kaum.

b) Die Untersuchung der Arbeitsmärkte ausgewählter Industriezweige belegt, daß sich zwar die funktionale geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb der Branchen im Zeitablauf variabel gestaltete, jener Wandlungsprozeß des sex-typing von Arbeitsplätzen an der Tatsache geschlechtsspezifischer Statussegregation jedoch nichts änderte: Grundmuster sexistischer Arbeitsmarktstrukturierung blieb die negative Korrelation zwischen Feminisierungsgrad und Status eines industriellen Arbeitsplatzsegments. Dieses begründet den im Zuge des Industrialisierungsprozesses steigenden Frauenanteil in güterwirtschaftlich sekundären Branchen(98) ebenso wie die zunehmende Repräsentanz von Frauen in den "unteren Etagen" der modernen Industriezweige der Gruppe 4.
Betriebliche Bemühungen, Frauen für ungelernte Arbeitsplätze im Maschinenbau, der Elektrotechnik und Metallindustrie zu gewinnen, setzten vereinzelt einige Jahre vor dem Ersten Weltkrieg ein, um sich während des Krieges im Zeichen des männlichen Arbeitskräftemangels zu verstärken. Die Rekrutierung der Frauen, in jene Branchen war Teil einer der Ausweitung und Stabilisierung der Nachfrage, sowie dem Wachstum der Betriebsgrößen entspringenden umfassenden betrieblichen Rationalisierungsstrategie, die darauf zielte, durch die Mechanisierung der Produktion lebendige Arbeit einzusparen und das Niveau der Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze zu senken und über die Zerlegung der Arbeitsprozesse nach dem "Babbage-Prinzip"(99) die Qualifikation des "Gesamtarbeiters" zu minimieren. Mittels Arbeitszerlegung und Mechanisierung wurden die "alten" handwerklich geprägten Fachqualifikationen so aufgespalten, daß die mit ihnen verbundenen direkt produktiven Funktionen von Maschinen und/oder un-, bzw. angelernten Maschinenbedienern und Handarbeitern übernommen werden konnten und Facharbeiter nur noch für die Übernahme der verbleibenden

unproduktiven Funktionen (Einrichten, Reparieren, Warten) und im Bereich (noch) nicht substituierbarer Spezialqualifikationen benötigt wurden. Zugang zu den Facharbeiterpositionen innerhalb der neu entstandenen Arbeitsplatzstruktur hatten ebenso wie zu den qualifizierten Arbeiten der nach wie vor eher handwerklich geprägten Klein- und Mittelbetriebe der Metall-, Elektro- und Maschinenindustrie, ausschließlich Männer. Weibliche Arbeitskräfte brachten demgegenüber die "extrafunktionalen Qualifikationen" mit, die den Anforderungen des expandierenden Segments entqualifizierter Arbeitsplätze entsprachen: Erstens kostete ungelernte Frauenarbeit weniger als ungelernte Männerarbeit.(100) Zweitens waren weibliche Arbeitskräfte im Gegensatz zur alten Facharbeiterschaft insofern "nicht vorgebildet", als ihnen deren Berufsbewußtsein und berufspolitische Verhandlungsmacht fehlten. Den "Qualifikations"zumutungen der Betriebe - Ausdauer, Handgeschicklichkeit, Monotonieunempfindlichkeit, und vor allen anderen die Bereitschaft, auf Lernen am Arbeitsplatz zu verzichten -, vermochten weibliche Arbeitskräfte keinen Widerstand entgegenzusetzen. Innerbetriebliche Mobilitätsketten konnten sie sich nicht erkämpfen. Profitabel war ihre Arbeit gerade deshalb, weil man das Wissen der Frauen auf einige Handgriffe, die Bedienung einer Maschine beschränkte. Unqualifiziert gehaltene Arbeiterinnen boten schließlich auch die Gewähr, sich betrieblichen Herrschaftsverhältnissen unwissend oder resignativ einzufügen.

Die Partizipation der Frauen an den insgesamt besseren Arbeitsbedingungen und Verdienstchancen in Beschäftigungsverhältnissen des güterwirtschaftlich primären Bereichs setzte demnach dessen Statusverlust - die Entqualifizierung der Arbeitsplatzstruktur - voraus und beschränkte sich auf den weiblichen Teil des innerbetrieblichen Arbeitsmarktes für Jeder"-mann"-Qualifikationen, während qualifizierte Positionen und die ihnen entsprechenden Mobilitätsketten im Frauen vorbehaltenen Teil des primären Segments - anders als am textil- und bekleidungsindustriellen weiblichen Arbeitsmarkt - nur selten vorgesehen waren. Frauen verdrängten Männer folglich immer nur von den "bad jobs" des Arbeitsmarktes, besetzten die Plätze, die die männlichen Arbeitsanbieter im Prozeß beruflicher Aufstiegsmobilität freimachten. Während die Spaltung der Arbeitsmärkte die Konkurrenz innerhalb des weiblichen Segments maximierte (vgl. unten), stellte sie männliche und weibliche Arbeitsanbieter - im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt zumindest - in ein Verhältnis hierarchischer Komplementarität.

Für die Stabilisierung der geschlechtsspezifischen Strukturierung industrieller Arbeitsplätze spielten die von Bergmann (1971) und Vietorisz/Harrison (1973) herausgearbeiteten ökonomischen Funktionszusammenhänge des "overcrowding" und der positiven feed-backs güterwirtschaftlicher Segmentierung eine wichtige Rolle. Innerhalb der untersuchten güterwirtschaftlich sekundären Industriezweige mit kleingewerblicher Struktur (Bekleidungs-, Schuh- und Tabakindustrie) war der Wettbewerb der Anbieterinnen um die knappen Stellen, verstärkt durch das Konkurrenzverhältnis zwischen Fabrik-/Werkstattarbeiterinnen und Heimarbeiterinnen, besonders scharf. Die niedrigen Frauenlöhne wiederum sorgten dafür, daß die arbeitsintensive, kleinbetriebliche Strukturierung der Produktionsprozesse überdurchschnittlich lange die profitabelste Organisationsalternative für die Unternehmen blieb. Damit schloß sich der Teufelskreis weiblicher Unterbezahlung: für Lohnsteigerungen ließen die niedrigen Produktivitätsfortschritte jener Branchen nur wenig Raum. Diese die sexistische Arbeitsplatzsegmentierung verstärkenden Marktprozesse setzten Mobilitätsbarrieren zwischen männlichen und weiblichen Arbeitsmärkten aber immer schon voraus. Damit stellt sich, da - wie oben gezeigt wurde - nicht Leistung, sondern Frauendiskriminierung als zentrales Prinzip der

Arbeitsplatzzuweisung fungierte, die Frage nach den Interessen, die darauf zielten, Sexismus am Arbeitsmarkt auf Dauer zu stellen, deren Strategien und Handlungsspielräume im beruflichen Bargaining-Prozeß.

Offenkundig ist, daß das Interesse der Einzelkapitale an der Rekrutierung billiger und fügsamer weiblicher Arbeitskraft, die sich aufgrund ihrer strukturell überlegenen Machtposition im Prozeß der Arbeitsmarktstrukturierung Geltung zu verschaffen vermochten, die zentrale Grundlage unentgeltlicher Aneignung weiblichen Arbeitsvermögens bildete. Im Lichte des Rentabilitätskalküls überrascht allerdings, daß unternehmerische Bemühungen um die Feminisierung von Arbeitsbereichen in quantitativer wie qualitativer Sicht sehr beschränkt blieben, obwohl die über Qualifikationsanforderungen nicht legitimierte Reservierung von Arbeitsplatzsegmenten für Männer unternehmerischem Gewinnmaximierungsinteresse widerspricht. Mit quantitativen Angebotsschranken weiblicher Erwerbsarbeit allein kann dieses begrenzte Interesse des Kapitals an der quantitativen Vernutzung weiblicher Arbeitskraft, zumindest für die Zeit vor dem Ersten Weltkrieg, nicht erklärt werden. Anstrengungen, die weibliche Erwerbsquote zu erhöhen, machten Unternehmen immer nur "gezwungenermaßen", unter der Bedingung eines für kapitalistische Verhältnisse außerordentlichen Arbeitskräftemangels (Erster Weltkrieg). In "normalen Zeiten" fanden die Arbeitgeber sich mit der Privilegierung der Männer, der Konstruktion und Stabilisierung geschlechtsspezifischer Arbeitsmärkte auf der Basis einer langfristig konstanten Beschränkung weiblicher Erwerbsarbeit auf den "50-%-level" ab. Dieses Verhalten kann nur als gemeinsamer Ausdruck einzelwirtschaftlich irrationaler frauenfeindlicher Einstellungen des "Managements" und/oder politisch motivierten unternehmerischen Handelns im Sinne langfristiger Rentabilitätssicherung gewertet werden.(101)

Personalpolitische Entscheidungen der Betriebe wurden nicht in einem gesellschaftlichen Vakuum getroffen, sondern in einem durch patriarchalische Normen geprägten sozialen Umfeld, von Männern, für die die Unterlegenheit des weiblichen Geschlechts ein unmittelbares persönliches Interesse darstellte. Vor allem aber spiegelte der konservative Paternalismus vieler Großunternehmen im Kaiserreich ebenso wie die aktive Personalpolitik der rationalisierten Betriebe in Weimar das Bewußtsein wider, daß mit der Festigung der Arbeiterfamilien, sprich: der Bevorzugung von Männern am betrieblichen Arbeitsmarkt und im System betrieblicher Sozialleistungen, die Leistungsfähigkeit männlicher Arbeitskräfte gesteigert und der Klassenkonflikt ruhiggestellt werden könne.(102) Betriebsfrieden und Betriebsbindung wurden über die Privilegierung der Männer zweifach gesichert: zum einen galten Familienväter aufgrund ihrer Verantwortung für die Familie als besonders zuverlässige Arbeitskräfte, zum anderen schwächte die geschlechtsspezifische Spaltung der Arbeiterklasse deren Kampfkraft.(103)

Zu vermuten ist allerdings, daß geschlechtsbezogene unternehmerische Klassenspaltungsstrategien nur deshalb erfolgreich sein konnten, weil sie auf latente und manifeste Interessen der männlichen Arbeitsanbieterfraktion stießen, daß in der geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes die Bedürfnisse der männlichen Arbeitsanbieter nach Stabilisierung der patriarchalischen Familie und ihrer privilegierten Position am Arbeitsmarkt mit den Gewinn- und Herrschaftsinteressen des Kapitals eine unheilige Allianz eingingen. So weisen etwa neuere Analysen der Berufsbildungs-, Lohn-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik der männlich dominierten Gewerkschaften und Berufsverbände im Kaiserreich und in der Weimarer Republik darauf hin, daß der männliche Teil der Arbeiterklasse die Unterordnung der Frau nicht nur hinnahm, sondern durch ihre berufspolitischen Strategien auch einen aktiven Beitrag zur geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes leistete.(104) Insgesamt ist das vorliegende Material zu beruflichen Bargaining-

Prozessen auf Verbands- und insbesondere Betriebsebene aber zu lückenhaft, als daß die Frage nach den berufspolitischen Interessen und Strategien, die die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes hervorbrachten und stabilisierten, als geklärt betrachtet werden könnte.(105)

Abschließende Bemerkungen

Der hier für das 19. Jahrhundert nachgewiesene Prozeß der Verdrängung des weiblichen Geschlechts aus beruflicher Arbeit einerseits, der Institutionalisierung weiblicher Hausarbeit andererseits, resultierte in der Angleichung der Rollenmodelle von Frauen unterschiedlicher Schichtzugehörigkeit und damit in der Errichtung von Angebotsschranken weiblicher Erwerbsarbeit, die einzuebnen angesichts der prinzipiellen Grenzen und der Kosten der Professionalisierung von Hausarbeit, sowie des Bemühens proletarischer Männer und Frauen, sich Familie als gegenstrukturelle, vermeintlich autonome, "kapitalfreie" Sphäre zu erhalten, von historischen Ausnahmesituationen abgesehen kein Gegenstand politischen Interesses und politischer Praxis zu werden vermochte. Daher manifestiert sich nicht im Umfang, sondern in der Struktur der Frauenerwerbstätigkeit - langfristig gesehen - der Reservecharakter weiblicher Erwerbsarbeit. Frauen fungierten als strukturelle Reservearmee des Arbeitsmarktes, indem sie einerseits - und dies gilt insbesondere für verheiratete Frauen - das Rekrutierungspotential für rückständige Arbeitsformen (Landwirtschaft, Mithelfende Familienangehörige, Heimarbeiterinnen, Dienstbotinnen) boten; andererseits stellten sie - und dies betrifft vor allem ledige Frauen - aufgrund ihrer Diskriminierung am Arbeitsmarkt und ihrer spezifisch weiblichen Erwerbsbiografie das bewegliche Arbeitskräftereservoir, auf das sich eine branchenspezifische Nachfrageexpansion, insbesondere am Markt für unspezifische Qualifikationen, zu stützen vermochte.

Angesprochen ist damit schon, daß die wesentliche Funktion, die weibliche Erwerbsarbeit für die männlichen Interessenten am Arbeitsmarkt besaß, im Begriff des "Reservecharakters" nur sehr vermittelt aufgehoben ist: in der Unterschichtung branchen-, berufs- und qualifikationsspezifisch geteilter männlicher Arbeitsmärkte mit entsprechend gespaltenen weiblichen Segmenten manifestiert sich gerade die Immobilität, die "Nicht-Verschiebbarkeit" weiblicher Erwerbsarbeitskraft; das selektive Muster, nach dem Frauen am Arbeitsmarkt "bewegt" wurden, blieb insofern historisch konstant, als es auf der objektiv und subjektiv verbürgten Abhängigkeit von Minderentlohnung und niedrigem Status weiblicher Lohnarbeit von der Nicht-Bezahlung und der Unterordnung der Hausfrau in der Familie beruhte.(106) Daß männliche und weibliche Arbeitskräfte eher in einem Verhältnis hierarchischer Komplementarität als freier Konkurrenz zueinander standen, heißt aber gerade, daß die strukturelle Flexibilität geschlechtsspezifischen Arbeitseinsatzes, die Substitutionalität zwischen männlicher und weiblicher Arbeitskraft, beschränkt war. Die strukturelle "Beweglichkeit" weiblicher Arbeitskraft bezog sich durchweg auf "konkurrenzfreie" Situationen, in denen eine expandierende Nachfrage nach spezifisch qualifizierten Arbeitskräften zusammenfiel mit einem Mangel an entsprechend qualifizierten männlichen Arbeitskräften.

Die These von der zunehmenden Einbeziehung der Frau in Erwerbsarbeitsprozesse und der Verdrängung von Männer- durch Frauenerwerbsarbeit sind unzutreffend, eine der kapitalistischen Entwicklung immanente Tendenz zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter existiert nicht. Die Konstanz der Frauenerwerbsquote und die Stabilität der geschlechtsspezifischen Spaltung des Arbeitsmarktes implizierten, daß die Berufstätigkeit der Frau nicht zur Grundlage ihrer ökonomischen Verselbständigung und zum Vehikel ihrer Emanzipation zu werden vermochte. Frauenerwerbsarbeit löste die Familienorientierung der Frauen, der Mehrheit jedenfalls, nicht auf, sondern stabilisierte sie noch.

Die Zuständigkeit der Frau für die Hausarbeit und das oben festgestellte selektive Muster der Rekrutierung von Männern und Frauen in Erwerbsarbeitsplätze gelten nach wie vor. Die inzwischen erreichten Fortschritte auf dem Gebiet rechtlicher und qualifikatorischer Gleichstellung und der - im Rahmen einer weiterhin konstanten Erwerbsquote - realisierte Strukturwandel weiblicher Arbeitsplätze und Erwerbsbiografien nach dem Zweiten Weltkrieg haben jedoch Bewußtseinsprozesse ausgelöst, die politische Forderungen nach einer prinzipiellen Veränderung der geschlechtlichen Arbeitsteilung laut werden ließen. In der aktuellen Krise der Frauenerwerbsarbeit zielen konservative Bewältigungsstrategien auf die Rücknahme jener Fortschritte, droht der Arbeitsplatzmangel - zumal seine Beseitigung im Wege quantitativen Wachstums unrealistisch geworden ist - die Stabilisierung der Hausfrauenrolle und die Marginalisierung der Frauenerwerbsarbeit nach sich zu ziehen. Denkbar ist - wie die Diskussion um Wochenarbeitszeitverkürzung, qualitatives Wachstum und die Zukunft der Arbeit zeigen - allerdings auch, daß die Krise als Chance des Neubeginns genutzt wird.

ANMERKUNGEN

37) Vgl. auch Kuczynski 1963, S. 104.

38) Die 1882 und 1895 ausgewiesenen Werte wurden wegen der Untererfassung bei der Interpretation nicht berücksichtigt.

39) Die Shift-Analyse berechnet die Beschäftigtenstruktur, die sich ergeben hätte, wenn alle Arbeitsformen mit der durchschnittlichen Wachstumsrate der nicht-familialen männlichen, bzw. weiblichen Erwerbspersonen (54,8 % bzw. 59,0 %) gewachsen wären und stellt dann als absoluten net-shift die Abweichungen zwischen fiktiven (w*) und tatsächlichen Werten (w) fest. Positive (negative) Struktureffekte liegen vor, wenn $w^* < (>)$ w. Der relative net-shift ergibt sich als das prozentuale Verhältnis von absolutem net-shift und der Erwerbspersonenzahl eines Basisjahrs (hier: 1882).

40) Die beiden Jahre wurden vorwiegend aus Gründen konjunktureller Vergleichbarkeit ausgewählt. Während nämlich 1882, 1907 und 1925 Aufschwung- oder Boomjahre waren, erreichte die Konjunktur 1895 wie 1933 ihren unteren Wendepunkt (vgl. Niess 1979, S. 232 ff; Henning 1973, S.373 ff). Grundsätzlich wurde das Jahr 1933 nur dort zur Analyse herangezogen, wo eine Überprüfung der nachfolgenden Werte (1939) ergab, daß es sich nicht, bedingt durch die Weltwirtschaftskrise, um außerordentlich atypische Werte handelt.

41) Vgl. auch Handl et al. 1979, S. 37 ff.

42) 1933 dagegen sank der Anteil der Frauen an allen nicht-familialen Erwerbspersonen in Übergangs-Arbeitsformen von 1925 = 44,1 % auf 1933 = 39,2 % (vgl. Tabelle 12). Ursache dieses Rückgangs war, wie Tabelle 11 zeigt, der 1907 einsetzende und sich nach 1925 beschleunigende Anstieg des Männeranteils unter den Landarbeitern, der zwischen 1925 und 1933 sogar zu einer Erhöhung der absoluten Zahl männlicher Arbeiter in der Landwirtschaft führte. Allerdings überzeichnet der extrem niedrige Wert des Frauenanteils an allen landwirtschaftlichen Arbeitern im Jahre 1933 den insgesamt nur schwach rückläufigen Trend des Feminisierungsgrades dieser Arbeitsform: daß er von 1907 = 41,7 % über 1925 = 40,4 % und 1933 = 33,9 % bis schließlich nur auf 38,9 % (1939) fiel (vgl. Willms 1980, S. 151), spricht dafür, daß der stark ansteigende Anteil der männlichen Landarbeiter 1933 der Ausnahmesituation der Weltwirtschaftskrise geschuldet war (zur Erklärung des schwach rückläufigen Trends des Frauenanteils in dieser Erwerbsform nach 1907 vgl. unten).

43) Streng genommen, müßte in Überlegungen zur Verdrängung von Männer- durch

Frauenarbeit (oder umgekehrt) eine Analyse geschlechtsspezifischer Erwerbslosenquoten einbezogen werden. Dies ist aufgrund der unzureichenden statistischen Materiallage allerdings nicht möglich. Im Kaiserreich wurde eine relativ verläßliche Arbeitslosenstatistik nur für gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer geführt, so daß wegen des unterschiedlichen Organisationsgrades von Männern und Frauen gerade geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten nicht ermittelt werden können (zu den Mängeln der Arbeitsnachweisstatistik vor 1918 vgl. Willms 1980, S. 7*f). Gleiches gilt für die Weimarer Zeit, da die, nun verbesserten, Erwerbslosenstatistiken aufgrund der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitslosenversicherung Frauenarbeitslosigkeit erheblich unterschätzt haben dürften (vgl. Jurczyk 1978, S. 26 ff; Kuczynski 1963, S. 236 ff.). Die in Kap. 4.4 ausgewerteten qualitativen Studien weisen, anders als die amtlichen Daten, auf eine überdurchschnittlich hohe Instabilität von Frauenarbeitsplätzen hin. Die Frage, ob und in welchem Ausmaß Männer im Zuge von Feminisierungsprozessen ehemals männlicher Arbeitsformen individuell betrachtet, bzw. übergangsweise nicht in statushöhere Arbeitsformen, sondern in Erwerbslosigkeit "freigesetzt" wurden, kann daher an dieser Stelle nicht geklärt werden.

44) Unter dem Begriff der vormodernen werden die familialen und Übergangs-Arbeitsformen zusammengefaßt. Die folgende Analyse wird sich jedoch auf erwerbstätige Frauen in der Landwirtschaft, in Persönlichen Diensten und in der Hausindustrie beschränken, da die mithelfenden Familienangehörigen außerhalb der Landwirtschaft nur ca. 9 % (1907) bis 15 % (1933) aller weiblichen familialen Erwerbspersonen stellten (vgl. Willms 1980, S. 135). Im Bereich "Persönliche Dienste" sind die Dienstboten auf dem Lande, ebenso wie die in städtischen Haushalten erfaßt.

45) Berechnet nach Tab. 9-11 und Willms 1980, S. 135.

46) Vgl. Statistisches Bundesamt 1972, S. 142, 145 (eigene Berechnungen); Henning 1973, S. 20.

47) Zu ökonomischer Situation und Frauenerwerbsarbeit in der deutschen Landwirtschaft im 19. und im ersten Drittel des 20. Jahrhunderts vgl. Braun 1901/1979, S. 369 ff.; Wilbrandt 1902/1980, S. 109 ff.; Bajohr 1979, S. 152 ff., 205 ff.; Beuys 1980, S. 406 ff.; Gerhard 1978, S. 49 ff.; Geyer 1924, S. 22 ff.; Kuczynski 1963, S. 166 ff.; Moszeik 1909; Salomon/Baum 1930, Kap. III.I; Kempf 1931, S. 71 ff.; Bridenthal 1973, S. 72 ff.; v.d. Goltz 1875; Mulert 1908; Willms 1980, S. 135 ff.

48) Vgl. Statistisches Bundesamt 1972, S. 142, 145 (eigene Berechnungen)

49) Vgl. Braun 1901/1979, S. 258 f., Willms 1980, S. 135; Wilbrandt 1902/1980, S. 116 f. Zur Verteilung der selbständigen Bauern nach Geschlecht und Betriebsgröße vgl. Kempf 1931, S. 71 ff.

50) 1925 waren von 100 "... ständig mitarbeitenden Familienangehörigen in den einzelnen Betriebsgrößen weiblich:

1/2 -	2 ha	81,9 %
2 -	5 ha	75,1 %
5 -	20 ha	66,3 %
20 -	50 ha	61,3 %
50 -	100 ha	61,6 %
100 und mehr		57,6 %" (Kempf 1931, S. 74).

51) Durch die staatliche Politik, insbesondere die Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik wurde die Konzentration der Frauen auf die schlechten Arbeitsplätze in der Landwirtschaft noch verschärft (vgl. z.B. Levy-Rathenau/Wilbrandt 1906/1980, S. 1 ff.; Bajohr 1979, S. 153 f., 219 ff.).

52) Zur Dienstbotinnenarbeit vgl. Braun 1901/1979, S. 239 ff., 398 ff.; Engelsing 1973.; IfS 1981; Ottmüller 1978; Wilbrandt 1902/1980, S. 127 ff.; Bajohr 1979, S. 205 ff.; Gerhard 1978, S. 49 ff., Schulte 1979; Geyer 1924, S. 36 ff.; Weber-Kellermann 1977, S. 118 ff.

53) Der Dienstbotenrückgang wurde nicht nur durch die mechanisierte Hausarbeit der bürgerlichen Frau kompensiert, sondern z.T. auch durch die Zunahme marginaler Lohnarbeitsverhältnisse (Putzfrauen) und, im gewerblichen Mittelstand, die Arbeitsüberlastung der Ehefrauen, die ähnlich wie in der Landwirtschaft das Problem des Arbeitskräftemangels für schlechte ehemalige Frauenarbeitsplätze auf dem Rücken anderer, familial gebundener weiblicher Arbeitskräfte "löste".

54) Vgl. Willms 1981, S. 60 f.

55) 1925 leiteten nur ca. 17.000 selbständige Frauen (von 246.000 insgesamt) Gewerbebetriebe mit mehr als fünf Beschäftigten; im Handel waren 57 % aller selbständigen Frauen in Alleinbetrieben tätig, 40 % in Betrieben unter fünf Personen und nur 0,8 % in Betrieben mit mehr als zehn Personen (vgl. Kempf 1931, S. 80, 90). 1895 stellten Frauen 14,5 % aller Selbständigen in großindustriellen Betrieben mit 6 - 20 Personen, aber nur 2,2 % bei den Betrieben mit 20 und mehr Personen (vgl. Wilbrandt 1902/1980, S. 223 ff.

56) Vgl. Wilbrandt 1902/1980, S. 223 ff.

57) 1933 etwa gab es im Deutschen Reich 4.395 Ärztinnen und 251 Rechtsanwältinnen; Frauen stellten 5 % aller Ärzte und 1,5 % aller Rechtsanwälte. In akademischen Professionen insgesamt waren 1,4 % aller nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen beschäftigt (vgl. Bridenthal 1973, S. 163 f.; vgl. auch Wilbrandt 1902/1980, S. 294 ff.; Kempf 1931, S. 90 ff.).

58) Vgl. Wilbrand 1902/1980, S. 255 ff., 272 ff.; Braun 1901/1979, S. 471 ff.; Kuczynski 1963, S. 164 ff.

59) Der Rückgang des Anteils der gewerblichen Arbeiterinnen an allen nicht-familialen weiblichen Erwerbspersonen von 1925 = 27,9 % auf 1933 = 26,6 % (vgl. Tabelle 13) stellte eine krisenbedingte Ausnahmeerscheinung dar; 1939 stieg dieser Wert wieder auf 29,1 %; der Anteil der Frauen an allen gewerblichen Arbeitern wuchs von 1925 = 20,7 % über 1933 = 19,9 % auf 1939 = 21,8 % an (vgl. Willms 1980, S. 104, 151).

60) Eigene Berechnungen nach Willms 1980, S. 151.

61) Eine Shift-Analyse für die weiblichen nicht-familialen Erwerbspersonen zwischen 1895 und 1925 ergibt folgende Werte für die relativen net-shifts (eigene Berechnungen nach Tabelle 13; vgl. auch Anmerkung 39):

%	Selbständige	Arbeiterinnen	Angestellte
Landwirtschaft	-42,1	-58,5	-55,6
Gewerbe	-73,0	+70,2	+3.911,1
Handel und Verkehr	} -30,1	+352,0	+564,5
Dienstleistungen		-12,8	+2.494,0
Heimarbeiter/Haus-gewerbetreibende		+10,8	
Persönliche Dienste		-48,0	

62) Diese Formulierung bezieht sich nicht auf typische weibliche Lebensläufe, sondern auf das makroökonomische Resultat der schichtspezifisch und generationsabhängig je unterschiedlichen Biografien (vgl. auch Handl et al. 1979, S. 34 ff.).

63) Das statistische Material läßt keine gesonderte Analyse des Handwerks zu, da es in den Betriebs- und Gewerbezählungen zusammen mit der Industrie erfaßt wurde.

64) Hinsichtlich Mechanisierungsgrad und Betriebsgrößenstruktur ist die Gruppe 1 damit - ebenso wie die Gruppe 2 - sehr heterogen zusammengesetzt.

65) Streng genommen müßte die Metallindustrie zur Gruppe 3 gerechnet werden, weil ihr Anteil an allen Industriebeschäftigten ab 1925 sank (vgl. Willms 1980, S. 159); da sie überwiegend zur Investitionsgüterindustrie gehört, wurde sie dennoch unter Gruppe 4 miterfaßt.

66) Der Dissimilaritätsindex ist definiert als

$$D = \sum_i \frac{|a_i - b_i|}{2}$$

mit a_i = Anteil der männlichen Erwerbspersonen der Branche i an allen männliche Erwerbspersonen im Gewerbe
b_i = Anteil der weiblichen Erwerbspersonen der Branche i an allen weiblichen Erwerbspersonen im Gewerbe
(vgl. Gross 1968, S. 201).
Der Dissimilaritätsindex nach Industriezweigen betrug:

1882 = 55,0 %
1895 = 55,7 %
1907 = 56,2 %
1925 = 49,6 %
und 1933 = 47,6 % (vgl. Willms 1980, S. 155).

67) 1925 betrug der Dissimilaritätsindex nach 13 Industriezweigen für männliche und weibliche Industriearbeiter 52,5 % (eigene Berechnung nach Kempf 1931, S. 86).
68) Angesichts der methodischen Unzulänglichkeiten der statistischen Erfassung der Qualifikationsgruppen - 1895 etwa gliederten die statistischen Ämter das Material nachträglich in gelernte und ungelernte Tätigkeiten - ist eine vorsichtige Formulierung der Interpretation der Daten an dieser Stelle angebracht (vgl. zu weiteren Kritikpunkten Willms 1980, S. 24 ff.)
69) Vgl. Willms 1980, S. 164 ff.
70) Sowohl bei den bürgerlichen Angestelltenberufen als auch bei den Verkäuferinnen, die sich in starkem Maße aus Töchtern bessergestellter proletarischer Familien, in denen zumindest die "2. Generation" schon in der Stadt aufgewachsen war, rekrutierten, lag der Anteil verheirateter Frauen nach dem ersten Weltkrieg unter 10 % (vgl. Willms 1980, S. 110 f.). Zwar stieg der Anteil verheirateter Frauen an allen weiblichen Angestellten von 1925 = 5,8 % auf 1939 = 11,1 % an, dennoch waren verheiratete gegenüber ledigen Frauen damit nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, da ihr Anteil an allen nicht-familial erwerbstätigen Frauen immerhin 24,1 % betrug (vgl. Tabelle 18; Willms 1980, S. 80, S. 112). Insofern kann das "Angestelltenmonopol" der Ledigen nicht als zwangsläufiges Resultat der generationsbedingt fehlenden Qualifikation älterer verheirateter Frauen in der Weimarer Zeit gedeutet werden.
71) Zum "white-collar-Bereich" vergleiche im einzelnen Knapp 1984, Kap. I.3; Frevert 1979; Engelsing 1973, II; Glaß/Kische 1930; Kempf 1931; Salomon 1901/1980; Weltz/Jacobi 1978; Wilbrandt 1902/1980.
72) Die Arbeitssituation von Heimarbeiterinnen wird in die Analyse einbezogen, soweit sie in direkter Konkurrenz zu den Industriearbeiterinnen eines Segments standen (Bekleidungsindustrie, Zigarrenfabrikation).
73) Einen Überblick über die in den 60er Jahren in den USA entwickelten arbeitsmarktstrukturtheoretischen Ansätze - den neoklassisch-humankapitaltheoretischen, den dualen und den radikalen - geben z.B. Gordon 1974; Bronfenbrenner 1970; Cain 1976 und Pfriem 1979. Es entspricht dem sexistischen Bias der ökonomischen Forschung, daß jene Ansätze die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes nur am Rande thematisieren; ihr empirisches Objekt ist primär die männliche Industriearbeiterschaft.
74) Vgl. Lutz/Sengenberger 1974; Sengenberger 1975, 1977.
75) Vgl. Piore 1975; Doeringer/Piore 1975.
76) Hinzu kommt, daß die "Macht der Gewohnheit" die sofortige Anpassung der (internen) job-Strukturen an Effizienz- bzw. Statusinteressen verhindert.
77) Vgl. Edgeworth 1922; Bergmann 1971.
78) Beispielsweise rufen instabile Arbeitsplätze instabiles Arbeitsverhalten auf Seiten der Arbeitsanbieter hervor; oder: sekundäre Arbeitsplätze bieten schlechte Voraussetzungen für die Bildung organisierter Gegen-

macht auf Arbeitnehmerseite und erfolgreiche Arbeitskämpfe, so daß sie über die Erfahrung politischer Ohnmacht das resignative Sich-Abfinden der Arbeitskräfte mit den schlechten Arbeitsbedingungen befördern.

79) Angesichts der Mängel der Arbeitslosenstatistik (vgl. Anmerkung 43) kann der Frage nach der Stabilität von Arbeitsplätzen allerdings nur unter dem Aspekt der Stabilität, bzw. Instabilität der branchenspezifischen Gütemachfrage nachgegangen werden. Ausgeschlossen ist damit auch die Klärung der These, ob betriebliche Arbeitsmärkte entlang des Kriteriums der Stabilität ihrer Arbeitsplätze in ein konjunkturunabhängiges und ein konjunkturabhängiges Segment gespalten waren und ob Frauenarbeitsplätze in diesem Sinne ein Teilsegment des sekundären Arbeitsmarktes bildeten. Plausibel erscheint jene, insbesondere von den Vertretern der dualen Arbeitsmarktstrukturtheorie propagierte, These nicht, da sie voraussetzt, daß Männer und Frauen gleiche Arbeiten (allenfalls auf unterschiedlichen Mechanisierungsstufen) verrichten. Eben dies spricht auch gegen die häufig geäußerte Vermutung, daß Frauen in Krisenzeiten als erste entlassen würden, weil dies gegenüber der männlichen Belegschaft eher legitimierbar sei (Frauen als konjunkturelle Reservearmee).

80) Unter Bezugnahme auf das neoklassische Arbeitsmarktmodell lassen sich die im folgenden verwendeten Begriffe der Arbeitsplatz-, Bewertungs- und offenen Diskriminierung wie folgt definieren: Die Humankapitaltheorie geht grundsätzlich von der Übereinstimmung von Humankapitalausstattung der Arbeitskraft, Produktivität von Arbeitsplätzen und Lohnhöhe aus. Arbeitsplatzdiskriminierung liegt vor, wenn die Zuordnung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen so erfolgt, daß die Humankapitalausstattung und/oder Produktivität, bzw. das Lernpotential der Arbeitskräfte über der Produktivität, bzw. dem Produktivitätspotential von Arbeitsplätzen liegt (Beispiel: Ausschluß aus internen Arbeitsmärkten; Einsatz von Facharbeitern auf Anlernpositionen). Unter Bewertungsdiskriminierung wird im folgenden ungleiche Entlohnung an nach Produktivitätsgesichtspunkten gleichwertigen Arbeitsplätzen verstanden (Beispiel: Aufwertung männlicher Jedermann-Qualifikationen gegenüber weiblichen). Als offene Diskriminierung wird die ungleiche Entlohnung männlicher und weiblicher Arbeitskräfte an identischen Arbeitsplätzen bezeichnet. Empirisch bereitet der exakte Nachweis von Arbeitsplatz- und Bewertungsdiskriminierung Schwierigkeiten, da die Operationalisierung von Produktivität und Produktivitätspotential eines Arbeitsplatzes, bzw. einer Arbeitskraft mit erheblichen Problemen verbunden ist; insbesondere stellt die für die Bestimmung von Gleichwertigkeit von Arbeit notwendige Gewichtung und Aggregation von Anforderungsarten eine politische Entscheidung dar.

81) Vgl. Rubery 1978; Beck-Gernsheim 1976.

82) Auf die Stabilisierung der Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt durch berufliche Sozialisation, die nur vor dem Hintergrund weiblicher Erwerbs- und Hausarbeitserfahrungen angemessen analysiert werden kann, kann im folgenden aus Platzgründen allerdings nicht eingegangen werden (vgl. dazu im einzelnen Knapp 1984, Kap. II.4; vgl. auch Anmerkung 105).

83) Streng genommen setzt die Untersuchung des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes im Lichte arbeitsmarktstrukturtheoretischer Ansätze methodisch eine dynamische Mikroanalyse von Arbeitsplatzstrukturen und der sie bedingenden ökonomischen und technischen Faktoren und von bargaining-Prozessen auf Betriebs- und Verbandsebene voraus, der auf der Angebotsseite die Rekonstruktion von Erwerbsbiografien männlicher und weiblicher Arbeitsanbieterfraktionen entsprechen müßte. Für eine solche, zugleich umfassende und detaillierte, Untersuchung reicht das vorhandene historische Material allerdings nicht aus.

84) Vgl. Schecker 1963; Tornieporth 1979; Schröder 1978; Henschke 1902/1980; Wilbrandt 1902/1980; Morgenstern 1888; Lischnewska 1910/1979; Leichter 1930/1979; Bridenthal 1973.

85) Vgl. allgemein Wilbrand 1902/1980; Levy-Rathenau/Wilbrandt 1906/1980; Kempf 1911; Hermann 1912; Glaß/Kische 1930; Leichter 1932; Franzen-Hellersberg 1932; speziell für die Textilindustrie: Bernays 1910; für die Tabakindustrie: Jaffe 1899; Bartels 1956; Schröder 1978; für die Bekleidungsindustrie: Weber 1899; Hausen 1978; für die primären Industriezweige: Reichelt 1906; Altmann-Gottheiner 1916; Lande 1910; Heiß 1910; zu den branchenspezifischen Arbeitsbelastungen vgl. Braun 1901/1079; Geyer 1924; DTV 1930; zur Lohndiskriminierung vgl. Karbe 1928; Braunwarth 1955; Bry 1967, Bajohr 1979.

86) Vgl. Willms 1980, S. 164.
Nur während des Ersten Weltkriegs gelang es den Frauen, Einbrüche in die Facharbeiterpositionen der männlich dominierten Wachstumsbranchen zu erzielen. Allerdings währte die gegen den Widerstand der Meister durchgesetzte Ausbildung von Metallarbeiterinnen zu Schlosserinnnen, Einrichterinnen und Werkzeugmacherinnen nur so lange, wie der größte Teil der Männer seine Interessen am Arbeitsmarkt kriegsbedingt nicht wahrnehmen konnte. Nach der Demobilmachung wurden diese Ausbildungsprogramme nicht wieder aufgegriffen, statt dessen plädierten die Gewerkschaften für die Verankerung des hauswirtschaftlichen Unterrichts für Mädchen in den Fortbildungsschulen.

87) Abgesehen von diesem segregativen Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung war die paarweise-hierarchische Form der Arbeitsteilung, in der die Frau die Rolle der Gehilfin des Mannes übernahm, weit verbreitet. Beispiele dafür sind etwa der Roller und die Wicklerin in der Tabakindustrie (vgl. Jaffe 1899) oder der Filzer und die Ausbüßerin in der Wollhutindustrie (vgl. Hermann 1912, S. 12 f.); beide hatten eine gleich lange Anlernzeit von 2 - 4 Wochen; die Ausbüßerin fungierte nach dieser Zeit jedoch als bloße Arbeitsgehilfin des Filzers, ihre Verdienstchancen waren von seiner Arbeitsleistung abhängig.

88) Die geschlechtsspezifische Lohnspanne ist definiert als:

$$S = \frac{{}^1M - {}^1F}{{}^1M} \quad \text{, mit}$$

${}^1M$ = Löhne männlicher Industriearbeiter

${}^2F$ = Löhne weiblicher Industriearbeiter.

89) Langkau (1979) schlägt in Anlehnung an die amerikanische Literatur zur Analyse der Bestimmungsgründe des geschlechtsbedingten Lohnunterschiedes (Bruttolohnspanne) eine Standardisierungsmethode vor, die es erlaubt, die Höhe der Lohndifferenz verschiedenen Einflußfaktoren: der unterschiedlichen Verteilung von Männern und Frauen auf Wirtschaftsbereiche, Berufspositionen, Qualifikationen, Teil-, bzw. Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse, zuzurechnen. Die verbleibende nicht-erklärte Restgröße bezeichnet er als Nettoeinkommensabstand. Zur Anwendung dieser Methode reicht das vorliegende lohnstrukturstatistische Material allerdings nicht aus. Eine quantitative Abschätzung der Beiträge, die die geschlechtsspezifische Strukturierung der Industriearbeiterschaft nach Industriezweig, beruflicher Stellung (= Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes) und Alter zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Lohnspanne liefert, und des verbleibenden Nettolohnabstandes ist von daher nicht möglich. -
"Qualifikation" wird im folgenden immer im Sinne von "Qualifikationsanforderungen des Arbeitsplatzes" (un-, angelernte, Facharbeit) verwendet.

90) Da die tarifliche Normierung der meisten Löhne erst nach dem Ersten Weltkrieg erfolgte, liegt repräsentatives lohnstatistisches Material für das Kaiserreich nicht vor.

91) Vgl. Bernays 1910, S. 265 ff.; Glaß/Kische 1930, S. 77 f.; Karbe 1928, S. 122 f.

92) Von den Arbeiterinnen in der Untersuchung von Leichter (1932), S. 21 f.) hatten nur ca. 11 % ihre Berufstätigkeit schon einmal wegen einer Eheschließung, der Kinder oder anderer Familienereignisse unterbrochen; daß dennoch nur ein Viertel von ihnen kontinuierlich im Beruf gestanden hatte, war eine Folge der Instabilität der Arbeitsplätze, nicht der Frauen, die sie besetzten; knapp 60 % der Befragten hatten ihren Beruf aufgrund saisonal oder rationalisierungsbedingter Arbeitslosigkeit schon einmal unterbrochen.

93) Wo Männer und Frauen die gleichen Tätigkeiten verrichteten, bediente man sich zum Zwecke der Verschleierung von Lohndiskriminierung häufig des Instruments der Zulagen oder arbeitsorganisatorischer Winkelzüge.

94) Während sich schulentlassene Mädchen in 17 Lehrberufen drängten, in denen Frauenarbeit selbstverständlich war, standen Jungen nach dem Ersten Weltkrieg 123 qualifizierte Berufe offen (vgl. Leichter 1930/1979, S. 341). Nach Bridenthal (1973, S. 159) kam 1926/27 eine Lehrstelle auf zwei männliche und eine auf drei weibliche Bewerber; 43 % aller Männer und 35 % aller Frauen wurden vermittelt. In der Schneiderei bewarben sich zum gleichen Zeitpunkt um eine Lehrstelle mehr als vier Anwärterinnen, in der Wäschenäherei knapp zwei, in der Putzmacherei drei und im Friseurgewerbe fast zehn (eigene Berechnungen nach Schecker 1963, S. 223). Dennoch bildeten diese Bereiche mehr Fachkräfte aus, als sie selbst verwenden konnten: in der Untersuchung von Leichter (1932, S. 14 ff.) stellten die ungelernten Kräfte knapp 20 %, die angelernten ca. 50 % und die gelernten ein Drittel aller befragten Arbeiterinnen; von diesen übte aber nur die Hälfte den erlernten Beruf auch aus.

95) Zigarrenmacher etwa galten "... allgemein als ungelernte, bestenfalls als angelernte Arbeiter" (Schröder 1978, S. 136). Dennoch wurden Frauen jahrzehntelang nur für die traditionell minderwertigen Tätigkeiten (Zurichten, Verpacken, Wickelmachen) rekrutiert. Als Wickelmacherinnen arbeiteten sie häufig nicht von den Rollern getrennt, sondern je ein Roller und eine Wickelmacherin bildeten eine Produktionseinheit, in der der Mann die führende Rolle innehatte; der Lohn("Gruppenakkord") wurde i.d.R. an den Roller ausgezahlt; es "... bleibt dann meist dem Roller überlassen, sich mit seinem Wickelmacher auseinander zu setzen, welchen Anteil an dem vereinbarten Lohnsatz der letztere erhalten soll ... Meist beträgt der Lohn des Wickelmachers ein drittel, der des Rollers zwei drittel des ausbedungenen Lohnsatzes ..." (Jaffe 1899, S. 331). Die Unterschiedlichkeit der Qualifikationsanforderungen des Rollens, bzw. Wickelmachens rechtfertigte den doppelt so hohen Lohn des Rollers in keiner Weise. Die Aufrechterhaltung dieser Differenz war nur möglich, weil die Roller ebenso wie die Sortierer, versuchten, "... ein Selbstverständnis als gelernte Arbeiter zu entwickeln" (Schröder 1978, S. 136). Den Rollern gelang es im Gegensatz zu den Sortierern zwar nicht, die Anerkennung ihrer Tätigkeit als Lehrberuf durchzusetzen. Immerhin aber vermochten sie - allein aufgrund ihres politischen Zusammenhalts und der sozialen Diskriminierung der Frau - die besseren Arbeitsplätze in der Zigarrenfabrikation, zeitweise zumindest, für sich zu monopolisieren. Zu weiteren Fällen von Arbeitsplatz- und Bewertungsdiskriminierungen im Angelerntensegment vgl. die bei Kempf (1911, S. 81 ff.) geschilderten Verhältnisse in der Buchbinderei und der Schachtelmacherei sowie die Unterbezahlung von weiblichen gegenüber männlichen Steppern in der Schuhindustrie (vgl. Schröder 1978, S. 87 ff., 162 ff.)

96) Vgl. Bernays 1910, S. 256 ff.; zu weiteren Beispielen vgl. insbesondere Herrmann 1912; Kempf 1911.

97) Richebächer 1982, S. 37.

98) So gelang den Frauen der "Einbruch" in die Zigarrenfabrikation erst, nachdem deren Status von einer mit Elitearbeitern besetzten Luxuskonsumgüterbranche zur auf Lohnkosteneinsparung angewiesenen Massenkonsumgü-

terindustrie mit hohem Verlags- und Zweigbetriebsanteil herabgesunken war; zur Textil- und Bekleidungsindustrie vgl. im einzelnen Knapp 1984, Kap. II.4.2

99) Das "Babbage-Prinzip" beschreibt einen der entscheidenden Vorteile, die die Arbeitsteilung für die Unternehmer besitzt: "Wenn der Fabrikherr die auszuführende Arbeit in mehrere verschiedene Operationen zerlegt, kann er genau das für jede Teiloperation unbedingt notwendige Quantum an Geschick und Kraft kaufen. Wäre hingegen die ganze Arbeit von einem einzigen Arbeiter auszuführen, dann müßte dieser eine Arbeiter genügend Geschick für die diffizilste und genügend Kraft für die kräfteraubendste dieser Teiloperationen in seiner Person vereinigen" (Babbage 1835, zitiert nach Fröbel et al. 1977, S. 55).

100) Die geschlechtsbedingte Lohnspanne innerhalb der modernen Industriezweige betrug nach Ausschaltung von Qualifikationsunterschieden knapp 30 % (vgl. Bajohr 1979, S. 51 f.). Dennoch waren güterwirtschaftlich primäre Arbeitsplätze - was Lohnhöhe, Stabilität und Arbeitsbelastung angeht - für Frauen attraktiver als die hochfeminisierter Branchen.

101) Die These von Lutz/Sengenberger, nach der der Ausschluß von Frauen aus internen Arbeitsmärkten instabilem weiblichen Arbeitsverhalten geschuldet sei, wurde oben widerlegt.

102) Vgl. z.B. Bernays 1910, S. 275; Evans 1979, S. 238 f.; Kocka 1979; Tornieporth 1979, S. 130 ff.

103) Hinzu kam, daß sexistische Klassenspaltungsstrategien gegenüber rassischen, nationalistischen, schichtspezifischen etc. für die Herrschenden insofern besonders vorteilhaft waren, als der politökonomische Konflikt der Fraktionen in diesem Fall durch die "Resolidarisierung" der Geschlechter in der Familie wieder entschärft wurde. -
Die "Radicals" gehen davon aus, daß sich dieses Spaltungsinteresse des Kapitals mit der Entqualifizierung der männlichen Facharbeiterschaft, der Homogenisierung der Arbeitsanbieter und der diese widerspiegelnden Verschärfung der Klassenkämpfe im Übergang vom Konkurrenz- zum Monopolkapitalismus verstärkte. Für deutsche Verhältnisse, insbesondere die Entwicklung in den modernen Industriezweigen der Gruppe 4, erscheint diese These ebenfalls plausibel: Der synchrone Ablauf jener gesellschaftlichen Prozesse - Rationalisierung und Entqualifizierung der Facharbeit, Intensivierung der Klassenkonflikte und geschlechtsspezifische Spaltung der Arbeitsplatzstruktur - läßt sich für die Zeit zwischen der Jahrhundertwende und den 20er Jahren auch für die expandierenden Branchen der deutschen Industrie feststellen. Eine genaue Untersuchung der Frage, ob diese Gleichzeitigkeit von Erscheinungen im Sinne der These der "Radicals" interpretiert werden kann, würde jedoch eine historische Analyse von Arbeitsmärkten und Klassenkonflikten auf Branchen- und Betriebsebene voraussetzen, die hier nicht geleistet werden kann.

104) Vgl. im einzelnen Losseff-Tillmanns 1978; Richebächer 1982; Knapp 1984, Kap. II.4.3. - Die Vernachlässigung der aktiven Rolle, die Gewerkschaften und männliche Berufsverbände im Prozeß der Arbeitsmarktsegmentierung spielen, ist eines der zentralen Defizite der arbeitsmarktstrukturtheoretischen Diskussion (der deutschen zumindest). Gerade in Bezug auf die geschlechtsspezifische Segmentierung erscheint eine solche aktive Politik - und zwar eine nicht bloß auf den Teilarbeitsmarkt für betriebsspezifische Qualifikationen bezogene - besonderes naheliegend, weil sich hier zwei Interessen kreuzen: das der Familienväter an der Familienarbeit ihrer Frauen und das der männlichen Arbeitnehmer an der Ausschaltung von Konkurrenz auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes.

105) Darüber hinaus wurde die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes - im hier betrachteten Zeitraum zumindest - durch die berufliche Sozialisation von Industriearbeiterinnen stabilisiert; die Erwerbsarbeitsbedingungen stärkten eher die Familienorientierung der Frauen, als

daß sie Raum für die Entstehung eines emanzipatorischen Bewußtseins und die Bildung organisierter Gegenmacht ließen (zum Arbeitsbewußtsein von Industriearbeiterinnen vgl. Knapp 1984, Kap. II.4.2.5; dort finden sich auch einige Ausführungen zur inneren Spaltung des weiblichen industriellen Arbeitsmarktes nach Familienstand, die die Ergebnisse der erwerbsstatistischen Analyse in Kap. 2 nur teilweise bestätigen).

106) Das von Ostner (1979) entwickelte Konzept der Hausarbeitsnähe weiblicher Erwerbsarbeit - der Affinität beruflicher Arbeitssituationen und -fähigkeiten von Frauen zu Hausarbeit - trifft als generelle Beschreibung des weiblichen Arbeitsmarktes demnach nur unter Statusgesichtspunkten (nicht-entlohnte, abhängige Hausarbeit - minderentlohnte, untergeordnete Erwerbsarbeit) zu. Inhaltliche Ähnlichkeiten zu Hausarbeit lassen sich nur für Teilbereiche des modernen Sektors (Bekleidungsindustrie, Bildungs-, Erziehungs-, sozial- und gesundheitspflegerische Berufe) feststellen.

LITERATURVERZEICHNIS

Altmann-Gottheiner, Elisabeth 1916: Die Entwicklung der Frauenarbeit in der Metallindustrie. Vortrag gehalten auf der 3. Konferenz zur Förderung der Arbeiterinnen-Interessen am 19. Februar 1914. Schriften des ständigen Ausschusses zur Förderung der Arbeiterinenn-Interessen, Heft 8, Jena

Averitt,Robert T. 1968: The Dual Economy - The Dynamics of American Industrial Structure, New York

Bäumer, Gertrud/Lange, Helene (Hg.) 1902/1980: Handbuch der Frauenbewegung, II. Teil. Frauenbewegung und soziale Frauenthätigkeit in Deutschland nach Einzelgebieten, Nachdruck der 1901 in Berlin erschienenen Originalausgabe, Weinheim/Basel

Bäumer, Gertrud/Lange, Helene (Hg.) 1902/1980: Handbuch der Frauenbewegung, III. Teil. Der Stand der Frauenbildung in den Kulturländern, Nachdruck der 1902 in Berlin erschienenen Originalausgabe, Weinheim/Basel

Bajohr, Stefan 1979: Die Hälfte der Fabrik. Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland 1914 - 1945, Marburg

Bartels, Arwed 1961: Die Strukturwandlungen in der deutschen Zigarrenindustrie und ihre Ursachen, Diss., Hamburg

Bebel, August 1909/1977: Die Frau und der Sozialismus, 50. Aufl., Frankfurt/M.

Beck, Hermann 1902: Lohn- und Arbeitsverhältnisse in der deutschen Maschinenindustrie am Ausgang des 19. Jahrhunderts, Diss., Berlin

Beck-Gernsheim, Elisabeth 1976: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt

Bergmann, Barbara 1971: The effect on white incomes of discrimination in employment, in: Chicago Journal of Political Economy, March/April

Bernays, Marie 1910: Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen der "Gladbacher Spinnerei und Weberei" A.G. zu München-Gladbach im Rheinland, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 133, Leipzig

Beuys, Barbara 1980, Familienleben in Deutschland. Neue Bilder aus der deutschen Vergangenheit. Reinbek b. Hamburg

Blumberg, Hand 1965: Die deutsche Textilindustrie in der industriellen Revolution, Berlin (DDR)

Bock,Gisela/Duden, Barbara 1977: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus, in: Frauen und Wissenschaft 1977, S. 118-199

Bohnsack, Almut 1981: Spinnen und Weben, Reinbek b. Hamburg

Bowles, Samuel 1973: Unterstanding Unequal Economic Opportunity, in: American Economic Review, Papers & Processings, S. 346 - 356

Branca, Patricia 1975: A new perspective on women's work: a comparative

typology, in: Journal of Social History 9, S. 129 - 153
Braun, Lily 1901/1979: Die Frauenfrage. Ihre geschichtliche Entwicklung und ihre wirtschaftliche Seite. Nachdruck der 1901 im Verlag Herzel Leipzig erschienenen 1. Aufl., Berlin/Bonn
Braun, Rudolf 1979: Industrialisierung und Volksleben, Göttingen (1.Aufl.: Winterthur, Erlenbach-Zürich, Stuttgart 1960)
Braunwarth, Henry 1955: Die Spanne zwischen Männer- und Frauenlöhnen, Köln
Bravermann, Harry 1977: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/New York
Bridenthal, Renate 1973: Beyond 'Kinder, Kirche, Küche': Weimar women at work, in: Central European History 6, S. 148 - 166
Brincker-Gabler, Gisela (Hg.) 1979: Die Frau in der Gesellschaft - Frühe Texte, Frauenarbeit und Beruf, Frankfurt/M.
Bronfenbrenner, Martin 1970: Radical Political Economics in America: A 1970 Survey, in: Journal of Economic Literature, S. 747 - 766
Bry, Gerhard G. 1960: Wages in Germany, 1871 - 1945: a study by the National Bureau of Economic Research, New York/Princeton
Cain, Glen G. 1976: The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey, in: Journal of Economic Literature, S. 1215 - 1257
Mein Arbeitstag - Mein Wochenende. 150 Berichte von Textilarbeiterinnen, gesammelt und herausgegeben vom Deutschen Textilarbeiterverband, Hauptvorstand, Arbeiterinnensekretariat, Berlin 1930: zitiert als: DTV 1930
Doeringer, Peter B./Priore, Michael J. 1971: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington
Doeringer, Peter B./Piore, Michael J. 1975: Unemployment and the "Dual Labor Market", in: The Public Interest, S. 67 - 79
Dohse, Knut 1981: Ausländische Arbeiter und bürgerlicher Staat. Genese und Funktion von staatlicher Ausländerpolitik und Ausländerrecht. Vom Kaiserreich bis zur Bundesrepublik Deutschland, Königstein/Ts.
Edgeworth, F.Y. 1922: Equal Pay to Men and Women, in: Economic Journal, December
Edwards, Richard C./Reich, Michael/Gordon, David M. 1975: Labor Market Segmentation, Lexington
Engel 1881: Die deutsche Industrie 1875 und 1861. Statistische Darstellung der Verbreitung ihrer Zweige über die einzelnen Staaten des Deutschen Reichs mit Hervorhebung Preußens, Berlin, 2. vermehrte Aufl.
Engelsing, Rolf 1973: Zur Sozialgeschichte deutscher Mittel- und Unterschichten, Göttingen; zitiert als: Engelsing 1973 I
Engelsing, Rolf 1973: Das häusliche Personal in der Epoche der Industrialisierung, in: Engelsing 1973, I, S. 225 - 261
Engelsing, Rolf 1973: Die wirtschaftliche und soziale Differenzierung der deutschen kaufmännischen Angestellten im In- und Ausland 1690 - 1900, in: Engelsing 1973 I, S. 51 - 111; zitiert als: Engelsing 1973 II
Evans, Richard J. 1979: Sozialdemokratie und Frauenemanzipation im deutschen Kaiserreich, Berlin/Bonn
Franzen-Hellersberg, Lisbeth 1932: Die jugendliche Fabrikarbeiterin. Ihre Arbeitsweise und Lebensform, Tübingen
Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte. Beiträge zur 2. Berliner Sommeruniverisät für Frauen, Oktober 1977, Berlin 1978; zitiert als: Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte 1978
Freudenthal, Margarete 1934: Gestaltwandel der städtischen bürgerlichen und proletarischen Hauswirtschaft unter Berücksichtigung des Typenwandels von Frau und Familie, vornehmlich in Südwestdeutschland zwischen 1760 und 1933, I. Teil von 1760 - 1910, Diss., Frankfurt/M.
Frevert, Ute 1979: Vom Klavier zur Schreibmaschine - Weiblicher Arbeitsmarkt und Rollenzuweisungen am Beispiel der weiblichen Angestellten in der Weimarer Republik, in: Kuhn/Schneider 1979, S. 82 - 112

Fröbel, Folker/Heinrichs, Jürgen/Kreye, Otto 1977: Die neue internationale Arbeitsteilung, Reinbek b. Hamburg
Fürth, Henriette 1902: Die Fabrikarbeit verheirateter Frauen, Schriften des Sozialwissenschaftlichen Vereins in Berlin, Heft III, Frankfurt/M.
Gerhard, Ute 1978: Verhältnisse und Verhinderungen. Frauenarbeit, Familie und Rechte der Frauen im 19. Jahrhundert, Frankfurt/M.
Geyer, Anne 1924: Die Frauenarbeit in Deutschland, Jena
Glaß, Frieda/Kische, Dorothea 1930: Die wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse der berufstätigen Frauen. Erhebung 1928/29, durchgeführt von der Arbeitsgemeinschaft deutscher Frauenberufsverbände, Berlin
Gordon, David M. 1974: Theories of Poverty and Underemployment, 3. Aufl., Lexington
Greven-Aschoff, Barbara 1981: Die bürgerliche Frauenbewegung in Deutschland 1894 - 1933, Göttingen
Gross, Edward 1968: Plus ca change ...? The sexual structure of occupations over time, in: Social Problems 16, S. 198 - 208
Handl, Johann 1981: Bildungsexpansion und berufliche Statuschancen von Frauen: Ein sozialhistorischer Versuch, VASMA-Projekt, Arbeitspapier Nr. 20, Mannheim
Handl, Johann/Mayer, Karl Ulrich/Müller, Walter/Willms, Angelika 1979: Prozesse sozialstrukturellen Wandels am Beispiel der Entwicklung von Qualifikations- und Erwerbsstruktur der Frauen im Deutschen Reich und der Bundesrepublik Deutschland, VASMA-Projekt, Arbeitspapier Nr. 6, Mannheim
Hausen, Karin 1978: Technischer Fortschritt und Frauenarbeit. Zur Sozialgeschichte der Nähmaschine in Deutschland vor 1914, in: Geschichte und Gesellschaft, Jg. 4, Heft 2, S. 148 - 169
Hausen, Karin (Hg.) 1983: Frauen suchen ihre Geschichte. Historische Studien zum 19. und 20. Jahrhundert, München
Heiß, C. 1910: Auslese und Anpassung der Arbeiter in der Berliner Feinmechanik, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 134, Leipzig, S. 111 - 235
Henderson, W.O. 1976: The Labour Force in the Textile Industries, in: Archiv für Sozialgeschichte XVI. Band, S. 283 - 324
Henning, Friedrich-Wilhelm 1973: Die Industrialisierung in Deutschland 1800 - 1914, Paderborn
Henning, Friedrich-Wilhelm 1974: Das industrialisierte Deutschland 1914 - 1972, Paderborn
Henschke, Margarete 1902/1980: Die Mädchen-Fortbildungsschule, in: Lange/Bäumer 1902/1980, S. 143 - 152
Herrmann, Elise 1912: Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft der geschlossenen Großindustrie. Dargestellt an den Verhältnissen einer Luckenwalder Wollhutfabrik, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 135, München und Leipzig
Hohorst, Gerd/ Kocka, Jürgen/Ritter, Gerhard A. 1978: Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch, Band 2, Materialien zur Statistik des Kaiserreichs 1870 - 1913, 2. Aufl., München
Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/M. 1981: Grenzen der Frauenlohnarbeit - Entwicklungstendenzen der Frauenlohnarbeit vor dem Hintergrund privater Reproduktionsarbeit in Deutschland seit 1870. Zwischenbericht. Teil I: Der Übergang von Frauen aus Dienstverhältnissen in Fabrik- und Dienstleistungsarbeit vor dem Ersten Weltkrieg in Berlin. Teil II. Zur Diskussion der Frauenarbeit vor der Industrialisierung bis in die zwanziger Jahre anhand ausgewählter Literatur, unveröffentliches Manuskript, Frankfurt/M.; zitiert als IfS 1981
Jaffe, E. 1899: Hausindustrie und Fabrikbetrieb in der deutschen CCigarrenfabrikation, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 86, S. 279 - 341
Jurczyk, Karin 1978: Frauenarbeit und Frauenrolle. Zum Zusammenhang von

Familienpolitik und Frauenwerbstätigkeit in Deutschland 1918 - 1975, Frankfurt/M./New York, 3. Aufl.
Karbe, Agnes 1928: Die Frauenlohnfrage und ihre Entwicklung in der Kriegs- und Nachkriegszeit mit besonderer Berücksichtigung der Industriearbeiterschaft, Hamburger wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Schriften, Heft 6, Rostock
Kempf, Rosa 1911: Das Leben der jungen Fabrikmädchen in München, Leipzig
Kettschau, Irmhild o.J.: Wieviel Arbeit macht ein Familienhaushalt? Zur Analyse von Inhalt, Umfang und Verteilung der Hausarbeit heute, Diss., Dortmund
Kocka, Jürgen 1971: Family and Bureaucracy in German Industrial Management, 1850 - 1914: Siemens in Comparative Perspective, in: Business History Review 45, S. 133 - 156
Köllmann, Wolfgang 1976: Bevölkerungsgeschichte 1800 - 1970, in: Zorn 1976, S. 9 - 50
Kracauer, Siegfried 1929/1974: Die Angestellten. Aus dem neusten Deutschland, Frankfurt/M., 2. Aufl.
Kriedte, Peter/Medick, Hans/Schlumbohm, Jürgen 1977: Industrialisierung vor der Industrialisierung, Göttingen
Kuczynski, Jürgen 1963: Die Geschichte der Lage der Arbeiter unter dem Kapitalismus, Band 18, Studien zur Geschichte der Lage der Arbeiterinnen in Deutschland von 1700 bis zur Gegenwart, Berlin (DDR)
Lande, Dora 1910: Arbeits- und Lohnverhältnisse in der Berliner Maschinenindustrie zu Beginn des 20. Jahrhunderts, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 134, Leipzig
Langkau, Jochem 1979: Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Arbeitnehmerinnen in der Bundesrepublik Deutschland, Bestimmung und Analyse des geschlechtsspezifischen Einkommensabstands 1960 - 1976, Bonn
Leichter, Käthe 1930/1979: Die Frauenarbeit der Gegenwart, in: Brincker-Gabler 1979, S. 339 - 345
Leichter, Käthe 1932: So leben wir ... 1320 Industriearbeiterinnen berichten über ihr Leben, Wien
Leidigkeit, Hans 1919: Die Fabrikarbeit verheirateter Frauen, Diss., Greifswald
Levy-Rathenau, Josephine/Wilbrandt, Lisbeth 1906/1980: Die deutsche Frau im Beruf. Praktische Ratschläge zur Berufswahl. Handbuch der Frauenbewegung, hrsg. von Helene Lange und Gertrud Bäumer, V. Teil, Weinheim/Basel 1980, Nachdruck der 1906 in Berlin erschienenen Originalausgabe
Linse, Ulrich 1972: Arbeiterschaft und Geburtenentwicklung im Deutschen Kaiserreich von 1871, in: Archiv für Sozialgeschichte XII, S. 205 274
Lischnewska, Maria 1910: Die handwerksmäßige und fachgewerbliche Ausbildung der Frau, in: Brincker-Gabler (Hg.) 1979, S. 218 - 234
Losseff-Tillmanns, Gisela 1978: Frauenemanzipation und Gewerkschaften, Wuppertal
Lutz, Burkard/Sengenberger, Werner 1974: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik, Göttingen
Mommsen, Hans/Petzina, Dietmar/Weisbrod, Bernd (Hg.) 1974: Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik. Verhandlungen des Internationalen Symposiums in Bochum vom 12.-17. Juli 1973, Düsseldorf
Morgenstern 1888: Die Anlernung und Ausbildung junger, beim Gewerbebetrieb thätiger Mädchen, in: Der Arbeiterfreund, S. 463 - 479
Moszeik, C. (Hg.) 1909: Aus der Gedankenwelt einer Arbeiterfrau, Berlin
Müller, Walter 1979: Berufsverläufe von Männern und Frauen im Kohortenvergleich, VASMA-Projekt, Diskussionsunterlage Nr. 1, Mannheim
Mulert, Oskar 1908: Vierundzwanzig ostpreußische Arbeiter und Arbeiterfamilien, Jena
Niess, Frank 1979: Geschichte der Arbeitslosigkeit, Köln
OSI-Gewerkschaftsgruppe 1978: Frauenemanzipation und freie Gewerkschaften in

der Weimarer Republik, in: Frauen als bezahlte und unbezahlte Arbeitskräfte 1978, S. 392 - 402
Ostner, Ilona 1979: Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt/M./New York, 2. Aufl.
Ostner, Ilona/Willms, Angelika 1982: Strukturelle Veränderungen der Frauenarbeit in Beruf und Familie? Unveröffentlichtes Manuskript, vorläufige und ungekürzte Fassung
Ottmüller, Uta 1978: Die Dienstbotenfrage, Münster
Otto, Rose 1910: Über die Fabrikarbeit verheirater Frauen, Stuttgart/Berlin
Petzina, Dietmar/Abelshauser, Werner/Faust, Anselm 1978: Sozialgeschichtliches Arbeitsbuch, Band 3, Materialien zur Statistik des Deutschen Reiches 1914 - 1945, München
Pfriem, Hanns 1979: Konkurrierende Arbeitsmarkttheorien, Frankfurt/M./New York
Piore, Michael 1973: Fragments of a "Sociological" Theory of Wages, in: American Economic Review, Vol. 63, No. 2, S. 377 ff.
Piore, Michael 1975: Notes for a Theory of Labor Market Stratification, in: Edwards et al. 1975
Piore, Michael 1978: Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Sengenberger 1978, S. 67 - 98
Prokop, Ulrike 1977: Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche, Frankfurt/M., 2. Aufl.
Reichelt, Heinrich 1906: Die Arbeitsverhältnisse in einem Berliner Großbetrieb der Maschinenindustrie, Heft 4 der Untersuchungen über die Entlöhungsmethoden in der deutschen Eisen- und Maschinenindustrie, hg. im Namen des Centralvereins für das Wohl der arbeitenden Klasse, Berlin
Reulecke, Jürgen 1974: Veränderungen des Arbeitskräftepotentials im Deutschen Reich 1900 - 1933, in: Mommsen et al. 1974, S. 84 - 95
Richards, Eric 1974: Women in the British Economy Since About 1700: An Interpretation, in: History 197, S. 337 - 357
Richebächer, Sabine 1982: Uns fehlt nur eine Kleinigkeit. Deutsche proletarische Frauenbewegung 1890 - 1914, Frankfurt/M.
Rosenbaum, Heidi 1982: Formen der Familie. Untersuchungen zum Zusammenhang von Familienverhältnissen, Sozialstruktur und sozialem Wandel in der deutschen Gesellschaft des 19. Jahrhunderts, Frankfurt/M.
Rubery, Jill 1978: Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay, in: Cambridge Journal of Economics 1, S. 17 - 36
Salomon, Alice 1901/1980: Die Frau in der sozialen Hilfsthätigkeit, in: Lange/Bäumer 1901/1980, S. 1 - 122
Salomon, Alice/Baum, Marie (Hg.) 1930: Das Familienleben der Gegenwart, 192 Familienmonographien, Berlin
Schecker, Margarete 1963: Die Entwicklung der Mädchenberufsschule, Weinheim
Schirmacher, Käthe 1909/1979: Wie und in welchem Maße läßt sich die Wertung der Frauenarbeit steigern? in: Brincker-Gabler 1979, S. 199 - 210
Schneider, Lothar 1967: Der Arbeiterhaushalt im 18. und 19. Jahrhundert, Berlin
Schröder, Wilhelm Heinz 1978: Arbeitergeschichte und Arbeiterbewegung, Frankfurt/M./New York
Schulte, Regina 1979: Sperrbezirke. Tugendhaftigkeit und Prostitution in der bürgerlichen Welt, Frankfurt/M.
Schumann, Fritz 1911: Die Arbeiter der Daimler-Motorengesellschaft in Stuttgart Untertürkheim, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 135, Leipzig
Scott, Joan W./Tilly, Louise A. 1975: Women's Work and the Family in Nineteenth Century Europe, in: Comparative Studies in Society and History, 17, S. 36-66
Sengenberger, Werner 1975: Arbeitsmarktstruktur, Frankfurt/M./München

Sengenberger, Werner 1977: Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktstruktur, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 30, Heft 4, S. 213 - 223
Sengenberger, Werner (Hg.) 1978: Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation, Frankfurt/M./New York
Shorter, Edward 1973: Female Emancipation, Birth Control, and Fertility in European History, in: American Historical Review, Vol. 78, S. 605 - 640
Sombart, Werner 1891: Die Hausindustrie in Deutschland, in: Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, S. 103 - 156
Sorer, Richard 1911: Auslese und Anpassung der Arbeiterschaft in einer Wiener Maschinenfabrik, Schrift des Vereins für Socialpolitik, Bd. 135, Leipzig
Statistisches Bundesamt 1972: Bevölkerung und Wirtschaft 1872 - 1972, Stuttgart/Mainz
Tornieporth, Gerda 1979: Studien zur Frauenbildung, Weinheim u. Basel
Tröger, Annemarie 1977: Die Dolchstoßlegende der Linken: "Frauen haben Hitler an die Macht gebracht", in: Frauen und Wissenschaft 1977, S. 324 - 355
Vietorisz, Thomas/Harrison, Bennett 1973: Labor Market Segmentation: Positive Feedbacks and Divergent Development, in: American Economic Review, Papers and Proceedings, Vol. 63 (2)
V.d.Goltz, Theodor 1875: Die Lage der ländlichen Arbeiter im Deutschen Reich, Berlin
Weber, Alfred 1899: Einleitung. Die Entwicklungsgrundlagen der großstädtischen Frauenhausindustrie, Schriften des Vereins für Socialpolitik, Band 85, S. XIII - LX
Weltz, Friedrich/Jacobi, U. 1978: Forschungsbericht HA 79-OS. Menschengerechte Arbeitsgestaltung in der Textverarbeitung, 3. Bde., hg. vom BMFT, München
Wilbrandt, Lisbeth/Wilbrandt, Robert 1902/1980: Die deutsche Frau im Beruf. Handbuch der Frauenbewegung, hrsg. von Helene Lange und Gertrud Bäuer, IV. Teil, Weinheim/Basel 1980, Nachdruck der 1902 in Berlin erschienenen Originalausgabe; zitiert als: Wilbrandt 1902/1980
Willms, Angelika 1980: Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit im Deutschen Reich, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 50, Nürnberg
Wolf-Graaf, Anke 1981: Frauenarbeit im Abseits. Frauenbewegung und weibliches Arbeitsvermögen, München
Zetkin, Clara 1889: Die Arbeiterinnen- und Frauenfrage der Gegenwart, Berliner Arbeiterbibliothek, hg. von Max Schippel, III. Heft, Berlin