

"Lebensweise und Leistung junger Frauen": Projekt des Zentralen Forschungsplanes 1989-1990, Gesellschaftswissenschaften, Nom.-Nr. 05.04.04

Fischer, Evelyne; Kasek, Leonhard; Locker, Beate; Spitzky, Norbert; Thiele, Gisela; Ulrich, Gisela

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fischer, E., Kasek, L., Locker, B., Spitzky, N., Thiele, G., & Ulrich, G. (1989). "Lebensweise und Leistung junger Frauen": Projekt des Zentralen Forschungsplanes 1989-1990, Gesellschaftswissenschaften, Nom.-Nr. 05.04.04. Leipzig: Zentralinstitut für Jugendforschung (ZIJ). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-403352>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

ZENTRALINSTITUT FÜR JUGENDFORSCHUNG



Direktor: Prof. Dr. habil. Walter Friedrich
Abteilung Arbeiterjugend/Frauenforschung

"Lebensweise und Leistung junger Frauen"

Forschungsbericht

Projekt des Zentralen Forschungsplanes 1989 - 1990,
Gesellschaftswissenschaften, Nom.-Nr. 05.04.04

Dieser Bericht wurde erarbeitet von:

Prof. Dr. sc. Barbara Bertram (Leiterin)
Dr. Evelyne Fischer
Dr. Leonard Kasek
Beate Locker
Norbert Spitzky
Dr. Gisela Thiele
Dr. Gisela Ulrich

Leipzig, März 1989

G l i e d e r u n g

	<u>Seite</u>
0. Vorbemerkungen (B. Bertram)	3
1. Theoretische Einordnung der Untersuchungen (B. Bertram)	5
2. Nutzung der Gleichberechtigung in unserer Ge- sellschaft und Lebenaansprüche der jungen Frauen	13
2.1. Nutzung und Beurteilung der Gleichberechtigung (B. Bertram)	13
2.2. Wertorientierungen, Lebensziele und Zukunfts- vorstellungen von jungen Frauen (W. Gerth, G. Thiele)	22
3. Berufliche Positionen und Leistungen der jungen Frauen	30
3.1. Positionen in Bereichen und Berufen (E. Fischer)	30
3.2. Arbeitsposition und Schichtarbeit (G. Ulrich)	32
3.3. Arbeitsinhalte im Einfluß auf Leistungsbereit- schaften (E. Fischer)	35
3.4. Arbeitsmotive und Leistungen (L. Kasek)	37
3.5. Kollektivbeziehungen und Leistungen (L. Kasek)	41
3.6. Hoch- und Spitzenleistungen (B. Bertram)	45
3.7. Biographische Besonderheiten von Frauen mit hohen und niedrigen Leistungen (B. Locker)	51
4. Engagement bei der Beschleunigung der WTR	57
4.1. Einsatz und Interesse an Technik (B. Bertram)	57
4.2. Frauen als Neuerer (N. Spitzky)	63
4.3. Frauen als Leiter (G. Thiele)	71
5. Familiäre Lebensweise, Vereinbarkeit von Berufe- und Familienaufgaben	79
5.1. Partnerschaft und Kinder als Lebenswert, veränderte Formen (B. Locker)	79
5.2. Gleichberechtigung in der Partnerschaft (B. Locker)	84
5.3. Häusliche Arbeitsteilung (G. Ulrich)	90
5.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Frauen und Männer (B. Bertram)	95
6. Freizeit und Arbeitsleistung (G. Ulrich)	101
6.1. Problemstellung	101
6.2. Freizeitumfang	103
6.3. Freizeitinteressen	106
6.4. Freizeitverhalten	108

Seite

7.	Veränderungen in Lebensweise und Leistungsanspruch über zwei Frauengenerationen (B. Bertram)	111
8.	Schlussfolgerungen und Ausblick (B. Bertram unter Mitarbeit aller Autoren)	123
9.	Anhang	145
9.1.	Tabellen	145
9.2.	Weiterführende Forschungsberichte	166

0. Vorbemerkungen

"Im Sozialismus können sich alle Fähigkeiten und Talente der Frauen frei entfalten. Keine Grenzen gibt es für ihr gleichberechtigtes Mitwirken bei der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft in der Deutschen Demokratischen Republik."¹

Die Lebensweise junger Frauen, insbesondere ihre Leistung, ist in unserem Staat untrennbar mit Gleichberechtigung, Bildung, Bildungsanwendung und Fähigkeitsentfaltung im Beruf verbunden. Das gilt um so mehr, als sich gerade heute, nach 40 Jahren DDR-Entwicklung, die gleichberechtigte Stellung der Frau in einem nie zuvor gekannten Umfang verwirklichen läßt, als sich die Gesellschaft sehr hohe Ziele für Leistung und Persönlichkeitsentfaltung jedes Werktätigen stellt und der rasche Leistungsanstieg unserer Volkswirtschaft fundamentale Bedeutung für die Sicherung des Friedens wie für den gesellschaftlichen Fortschritt hat. In die Realisierung dieser Ziele sind die Frauen voll einbezogen.

Junge Werktätige, die noch etwa zwei Drittel ihres Berufslebens vor sich haben, bestimmen durch ihre Leistung und Lebensweise in entscheidendem Maße mit, wie wir diese Aufgaben meistern und welche Ziele wir uns künftig stellen können. Einstellungen und Verhaltensweisen der Jugend - basierend auf historischen Überlieferungen, Uralt-Gewohnheiten oder neu in unserer Gesellschaft herausgebildeten Lebensbedingungen und -ansprüchen - kennzeichnen stark die Lebensweise der Menschen unserer Tage sowie die der Zukunft. Das betrifft junge Frauen genauso wie junge Männer, da sie etwa die Hälfte der arbeitenden bzw. in Ausbildung stehenden jungen Generation ausmachen. Es gilt für Frauen als Gesamtgruppe auch in der Hinsicht, als sie erzieherisch die Leistungen und Lebensweise der nachfolgenden Generation stark beeinflussen.

1 Grußadresse des ZK der SED an den XII. Bundeskongreß des DFD, Berlin 1987

Der vorliegende Forschungsbericht faßt Ergebnisse von Untersuchungen zusammen, die während der letzten Jahre in der Frauen- und Arbeiterjugendforschung des Zentralinstitutes für Jugendforschung zur Thematik durchgeführt wurden. Diese Untersuchungen (siehe Anhang) haben das Ziel, einen Beitrag zum Leistungsanstieg unserer Volkswirtschaft, zur weiteren Durchsetzung der sozialistischen Lebensweise und zur Erhöhung der gesellschaftlichen Stellung der Frau zu leisten. Im Rahmen der aufgegriffenen Problemstellungen (siehe Gliederung) sollten Bedingungen, Determinanten und Ergebnisse des Leistungsverhaltens junger Werktätiger aufgedeckt werden, ferner Zusammenhänge zwischen Leistung und Lebensweise, neue Merkmale der Lebensweise, insbesondere der Wandel in Funktionen und Rollen der Geschlechtergruppen nach 40 Jahren DDR-Entwicklung und sozialistischer Frauenpolitik. Dabei ging es zwar vorrangig um Frauen, aber auch um den Vergleich zu Männern (geschlechtstypische Analysen) sowie um allgemeine Zusammenhänge, die unabhängig vom Geschlecht wirken - Analysen also zu Frauen- und Jugendwirklichkeit hier und heute. Eine besondere Rolle spielten dabei differenzierte Untersuchungen verschiedener Frauengruppen (entsprechend Qualifikation, beruflicher Position, territorialer und familiärer Lebensbedingungen) sowie der Generationsvergleich zwischen Müttern und Töchtern. Hier interessierte vor allem, welche Strategien für Lebensentwürfe Mütter an Töchter weitergeben, was Töchter an der Lebensweise ihrer Mütter akzeptieren oder ablehnen, aus welchen Gründen das geschieht und wo Probleme liegen. Dies alles ordnete sich ein in die Grundfragen nach der gesellschaftlichen Stellung der Frau heute und in Zukunft, nach der noch vollkommeneren Durchsetzung der Gleichberechtigung sowie der Schaffung weiterer gleicher Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern. Es kam uns darauf an, dafür Eckpunkte aufzufinden, die Wesentliches bewirken, Schlußfolgerungen zu Fragen der Frauen- und Jugendpolitik sowie für die Leitung und Erziehung anzubieten, aber auch offene Fragen zu benennen, für die noch Lösungen gesucht werden müssen.

1. Theoretische Einordnung der Untersuchungen

Wir stellen "Lebensweise" und "Leistungen" in den Mittelpunkt der Frauenforschung am ZIJ, weil

- sich die veränderte gesellschaftliche Stellung der Frau in der gesamten Lebensweise niederschlägt und über deren Erforschung Wandlungsprozesse der letzten 4 Jahrzehnte in ihrem ganzen Ausmaß verdeutlicht werden können;
- Leistung und Lebensweise sich wechselseitig beeinflussen (gesellschaftweit z. B. über den Fonds der geschaffenen materiellen, sozialen, geistig-kulturellen u. a. Werte, persönlich über individuelle Voraussetzungen verschiedenster Art für eine bestimmte Lebensweise - und noch weit darüber hinaus);
- Leistung und Lebensweise der Hälfte der Werktätigen - die Frauen etwa ausmachen - eine große volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung hat.

Das heißt genauer:

Die weitere Herausbildung der sozialistischen Lebensweise in der DDR als "charakteristische Art und Weise des gesellschaftlichen und individuellen Verhaltens in allen Lebensbereichen"² ist ein tiefgreifender und langwieriger Prozeß, der in erster Linie von der weiteren Gestaltung der Produktionsverhältnisse und der Produktivkräfte bestimmt wird. In der Arbeit wird nicht nur der gesellschaftliche Reichtum geschaffen, sie ist auch das Hauptfeld der Entwicklung sozialistischer Lebensweise.

In unserem Land, wo der Beschäftigungsgrad auch bei den Frauen äußerst hoch ist, haben wir es bei beiden Geschlechtergruppen mit einer Lebensweise werktätiger Menschen zu tun - Männer wie Frauen leben in der Sphäre des gesellschaftlichen wie persönlichen Lebens weitgehend von ihrer eigenen Arbeit.

Darauf und auf das gesellschaftliche Eigentum gründen sich im wesentlichen die Gemeinsamkeiten der Werktätigen in der

² Programm der SED, Berlin 1977, S. 53

sozialistischen Lebensweise. Ihre Differenziertheit ergibt sich vor allem aus dem sozial-historischen Stand unserer Gesellschaftsentwicklung, aus der Tatsache, daß die Werktätigen unterschiedlichen sozialen Klassen, Schichten und Gruppen angehören, die verschiedenartige Umweltbedingungen haben, differenzierte Persönlichkeitsmerkmale entwickeln.

Wenn die gesellschaftlich nützliche Arbeit das Hauptfeld der weiteren Herausbildung der sozialistischen Lebensweise ist, so geschieht das doch in enger Wechselbeziehung von vielfältigen Lebenstätigkeiten in der Arbeit wie in der arbeitsfreien Zeit. Lebensweise wird ebenso geprägt von der Art, wie Menschen wohnen, sich bilden und unterhalten, welche Beziehungen sie zu den Künsten haben und zur Natur, wie sie lieben, ihre Kinder erziehen, ihre familiären Beziehungen gestalten und vieles andere mehr.

Aus den gegenwärtigen dynamischen Prozessen der Gestaltung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts ergeben sich in allen Bereichen der Lebensweise neue Bedingungen und Anforderungen für Frauen und Männer, im Arbeitsleben wie in den von Berufsarbeit freien Lebensbereichen. Ziel der weiteren Entwicklung ist eine weitere Annäherung des Lebensniveaus und der Entfaltungsmöglichkeiten der Werktätigen, dessen materielle Basis zum Teil auch über eine größere, vor allem leistungsabhängige, Differenzierung (nicht Nivellierung) geschaffen werden kann.

Annäherung und Differenzierung in Lebensweise und -bedingungen, die sich letztlich über die immer bessere Befriedigung der materiellen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen vollziehen müssen, sind dem weitgesteckten Ziel einer größeren sozialen Gleichheit der Menschen - darunter der Geschlechtergruppen - zugeordnet. Soziale Gleichheit (erreichbar nicht gegenwärtig, sondern erst im Kommunismus) heißt nicht Aufhebung aller Unterschiede in Lebensbedingungen und -weise von Frau und Mann, nicht Gleichmacherei oder Gleichförmigkeit. Es heißt Aufhebung von Niveauunterschieden bezüglich der Möglichkeiten für Lebensgestaltung und Persönlichkeitsentwicklung, bei Ausprägung einer noch größeren Vielfalt von Lebens-

möglichkeiten. Diese Prämissen sind wichtig zur Bewertung von Geschlechterunterschieden und zur Bestimmung von deren weiteren Entwicklungszielen.

Im einzelnen bedeutet das:

Soziale Differenzierungen zwischen den Geschlechtergruppen, aber auch innerhalb der Gruppe der Frauen (oder der Männer) äußern sich vor allem in Unterschieden der Lebenslage und -bedingungen. Aber solcherart Differenzierungen können verschiedenartige Bedeutungen haben. Es kommt darauf an, ob sie Niveauabstufungen in bezug auf die gesellschaftliche Stellung, Lebensweise und Persönlichkeitsentwicklung beinhalten. In der soziologischen Forschung³ werden daher drei qualitative Stufen von sozialen Differenzierungen genannt, die auf einer ganz bestimmten Art und Weise der gesellschaftlichen Arbeitsteilung beruhen:

1. Einfache soziale Differenzierungen zwischen Mann und Frau. Sie drücken aus, daß auf dem gleichen Niveau von Lebensqualität oder Persönlichkeitsmerkmalen Frauen und Männer einfach nur anders sind - ohne das als "besser" oder "schlechter" zu bewerten (z. B. wenn Frauen und Männer verschiedene Berufstätigkeiten ausüben, die keine Konsequenzen für ihre materielle Existenz, ihre individuellen Freiräume oder ihre gesellschaftliche Stellung haben). Solche Differenzierungen entsprechen der Vielfalt von Lebensmöglichkeiten.

2. Soziale Unterschiede. Sie betreffen wesentliche Seiten der sozialen Position, Lebensbedingungen und Lebensweise von Mann und Frau, echte Niveauunterschiede. Sie kommen beispielsweise vor, wenn den traditionellen "Frauen- und Männerberufen" eine unterschiedliche Entlohnung (Tarife) zugrundeliegt oder wenn eine Geschlechtergruppe infolge der häuslichen Belastungen weniger berufliche Weiterbildungs- und Entlohnungsmöglichkeiten hat.

3. Soziale Ungleichheit. Sie tritt auf, wenn Niveauunterschiede, wie unter 2. genannt, komplex auftreten, sich bün-

³ vgl. auch I. Lötsch/M. Lötsch: Soziale Strukturen und Triebkräfte. In: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1985, Berlin, S. 159 - 177

deln und ein bestimmtes Maß überschreiten. Das ist z. B. der Fall, wenn sich extrem niedrige oder sehr hohe Bildung vorzugsweise auf je eine Geschlechtergruppe konzentrieren und diese unterschiedliche Arbeits- und Lebemöglichkeiten nach sich zieht oder wenn bei einer Geschlechtergruppe ungünstige Reproduktionsbedingungen in der Freizeit (etwa durch viel Hausarbeit) mit belastenden Arbeitsinhalten, geringen beruflichen Entwicklungschancen und niedrigem Einkommen zusammentreffen. Das kommt heute bei uns in Teilgruppen von Frauen bzw. Männern noch vor. Soziale Ungleichheit kann bis zu sozialen Gegensätzen (antagonistischen Widersprüchen) führen, die bei uns jedoch beseitigt sind.

Abzubauen sind in naher und ferner Zukunft vor allem soziale Ungleichheiten (die 3. Stufe), aber auch so manche sozialen Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen oder innerhalb derer. Zu erhalten und auszubauen ist die erstgenannte Stufe. In einem bestimmten Umfang sollen aber auch solche sozialen Unterschiede - zumindest vorübergehend - ausgebaut werden, die keine Ungerechtigkeiten oder Diskriminierung bedeuten, denen Frauen (und Männer) nicht passiv "ausgeliefert" sind, sondern deren Einfluß auf ihr persönliches Leben sie selbst bestimmen können (z. B. solche, die von der eigenen Arbeitsleistung und Qualifikation abhängen). Nur wenn dieser persönliche Einfluß wirklich gesichert ist, können sie als Triebkraft menschlicher Individualitätseinfaltung und gesellschaftlicher Aktivität wirken.

Weitere Entwicklungsziele für den Ab- oder Ausbau sozialer Differenzierungen zwischen Frauen und Männern (-gruppen) sollten neben der Vielfalt von Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten von folgenden Kriterien abhängig gemacht werden:

1. Gerechtigkeit und Humanität⁴, z. B. daß Frauen nicht diskriminiert werden und gleiche Möglichkeiten wie Männer erhalten, die existierenden gleichen Rechte auch wirklich umfassend für sich in Anspruch zu nehmen;
2. Funktionalität und Effektivität im System der gesellschaftlichen Arbeitsteilung.

4 I. Lötsch/M. Lötsch: a.a.O.

Viele Geschlechtstypische Differenzierungen (z. B. Interessen, Wertorientierungen, Stellung im System der Arbeitsteilung) erfüllen - zumindest zur Zeit - bestimmte Funktionen für die Gesellschafts- oder Persönlichkeitsentwicklung. Sie sind ökonomisch effektiv, individuell zufriedenstellend usw. und von daher zu fördern. Aber das Problem besteht darin, daß einige widersprüchlich wirken. Beispielsweise kann eine einseitige häusliche Arbeitsteilung - zu Lasten der Frauen - für die Betriebe der Männer effektiv sein: Männer sind voll einsetzbar, ohne Ausfälle usw. Aber das fördert soziale Unterschiede, indem sich die Ehefrauen beruflich weniger engagieren können. Hier müssen gemeinsame betrieblich-familiäre Entscheidungen getroffen werden. Doch es ist auch notwendig, noch mehr gesellschaftliche Strategien im Sinne der Einheit ökonomischer und sozialer Prozesse zu entwickeln und dabei an längerfristige Effektivität zu denken. Beispielsweise sollten die Hauptfunktionen, die beide Geschlechtergruppen innerhalb der Gesellschaft haben, mehr in den Mittelpunkt gerückt werden. Diese bestehen bei uns für **b e i d e** in der Arterhaltung und -entwicklung, in Persönlichkeits- sowie Gesellschaftsentfaltung, d. h. darin, die biotische, ökonomische, politische, soziale und geistig-kulturelle Reproduktion der Gesellschaft zu sichern. Wir halten die Zeit für herangereift, die häusliche Seite daran jetzt auch für den Mann stärker zu betonen. Das bedeutet aber, Effektivität und Funktionalität von sozialen Differenzierungen dürfen zum einen nicht nur eng und kurzfristig (von seiten eines Betriebes usw.) betrachtet werden, zum anderen nicht starr sein und dadurch die Veränderung gesellschaftlich unerwünschter Arbeitsteilungen zwischen Frau und Mann hemmen.

Das berührt die Bewertung der Arbeitsteilung, die Festlegung von Kriterien für Effektivität und Funktionalität. Bekanntlich sind die Geschlechteranteile in den genannten Reproduktionsbereichen unterschiedlich. Wir wollen diese weiter verändern im vorn genannten Sinne (mehr soziale Gleichheit). Gesellschaftliche Bewertungen fördern das (z. B. hohes Einkommen für besonders wichtige Arbeitsleistungen), können aber durch die heute gegebene Arbeitsteilung manchmal auch zu Ungerechtigkeiten führen. Hier liegt das eigentliche Problem.

Die Veränderungsprozesse in der Arbeitsteilung, damit in Lebensweise und -bedingungen der Geschlechtergruppen, sehr große Zeiträume erfordern, dürfen Bewertungen weder allein von den Zukunftszielen noch von der Gegenwart ausgehen. Manche gesellschaftlichen Bewertungen der Arbeitsteilung (z. B. einige frauen- und familienfördernde Maßnahmen) werden daher u. E. auch in den nächsten Jahren Kompromisse zwischen Kurz- und Langzeitwirkungen darstellen müssen. Wichtig ist dabei allerdings, daß sie immer Varianten für die Zukunft öffnen. (Das ist u. E. sehr gut gelungen mit den Beschlüssen des XI. Parteitagess der SED zum Babyjahr: Sie berücksichtigen das familiäre Funktionsfeld der Eltern. Nutzt nur die Mutter das Babyjahr, können sich unter Umständen veraltete Arbeitsteilungen festigen. Aber die Möglichkeit, hier den Mann voll einzubeziehen, öffnet klare Perspektiven für eine veränderte häusliche und berufliche Arbeitsteilung in der Zukunft.)

Die gesellschaftliche Bewertung der geschlechtstypischen Arbeitsteilung unterliegt im Sozialismus **z u g l e i c h** den Prinzipien der Gerechtigkeit, Humanität und Effektivität. Effektiv ist, was ökonomisch und sozial zu hohen Ergebnissen führt - dabei ist zunächst zweitrangig, wer welche Aufgaben in Beruf und Familie verrichtet. U. E. führt nur diese übergreifende Sicht weg von unerwünschten geschlechtstypischen Einseitigkeiten und Ungerechtigkeiten. Es ist mehr die Gesamtheit der Funktionen, die Frauen und Männer haben, zu berücksichtigen. Das heißt u. a., die Arbeitsleistung der Frauen und der Männer in die gesamte "Lebensleistung"⁵ einzuordnen. Daher ist es u. E. falsch, Geschlechtstypik unter dem Aspekt eines "Defizitmodells" (der Frau) zu betrachten - einzelne Funktionen einseitig hervorzukehren, eine Geschlechtergruppe nur an der anderen zu messen und "Nachholebedarf" oder Vorlauf zu errechnen (obwohl auch das seine Berechtigung haben kann). Das muß jedoch auch dazu stimulieren, daß die einzelnen Funktionen von den Geschlechtergruppen "gerechter" (wenn auch nicht überall zu völlig gleichen Anteilen!) wahrgenommen

5 A. Kretzechmar: Individualität und Selbstverwirklichung. In: Thematische Information und Dokumentation, Reihe B 66/1987, S. 81

werden, denn Hausarbeit kann nicht zu einer gleichwertigen gesellschaftlichen Stellung führen wie Produktionsarbeit oder beispielsweise höhere Leitungstätigkeit. Die gesellschaftliche Stellung von Mann und Frau (der "Platz des Individuums ... im System gesellschaftlicher Verhältnisse"⁶) ist so wichtig, weil damit weitreichende Konsequenzen bezüglich der Möglichkeiten, Leistungen für die Gesellschaft zu vollbringen, Einfluß auf gesellschaftliche Entwicklungsprozesse zu nehmen, sich persönlich zu entfalten, ein bestimmtes Lebensniveau zu erreichen und Merkmale der sozialistischen Lebensweise auszuprägen, verbunden sind.

In den vorliegenden Forschungen spielen Analysen über die Lebensweise vor allem in ihrer Beziehung zur beruflichen Leistung eine Rolle. Darüber hinausgehende Untersuchungen zur Lebensweise der Jugend sind auch in anderen Z-Plan-Projekten des Zentralinstituts für Jugendforschung verankert (siehe Anlage).

Leistungen haben für das hier vorliegende Z-Plan-Projekt unter folgenden Gesichtspunkten Bedeutung:

- als Verhältnis von Aufwand und Ergebnis sachbezogener menschlicher Anstrengung, ausgedrückt in Qualität und Quantität, die in einer bestimmten Zeiteinheit erreicht werden;
- als Element des Prozesses der Persönlichkeitsentwicklung, bezogen auf ihre Aktivität, Selbständigkeit und Eigenverantwortung;
- als ein wichtiges Kriterium für den Reifegrad der Persönlichkeit;
- als ein wichtiger Bestandteil der Selbstverwirklichung des Menschen durch sinnvolle und produktive Eingliederung in die soziale Gemeinschaft.⁷

Wir betrachten diese Gesichtspunkte speziell unter dem Blickwinkel der gesellschaftlichen Stellung der Frau, der Anwendung

6 Lexikon der Sozialpolitik. Berlin 1987, S. 377

7 W. Friedrich/A. Hoffmann: Persönlichkeit und Leistung. Berlin 1986, S. 27

ihrer Möglichkeiten zur Gleichberechtigung im Arbeitsprozeß und - soweit es den Beruf berührt - auch in der Familie. Dabei waren stets differenzierte Lebens- und Persönlichkeitsbedingungen zu berücksichtigen, die die Leistungen und Merkmale der Lebensweise beeinflussen (z. B. Alter, Qualifikation, politisch-ideologische und Arbeitseinstellungen, berufliche Position, Arbeitsinhalte, familiäre Situation). Junge Frauen in der DDR sind heute Facharbeiter, Fach-, Hochschulkader, Studenten, Lehrlinge oder - seltener - Angelernte. Sie stehen im Beruf an verschiedenartigen Stellen oder sind gerade Hausfrau (z. B. im Babyjahr). Sie leben mit und ohne Kinder, allein oder mit Partner ... Dies bringt eine große Vielfalt von Lebensweisen, auch Leistungsverhalten mit sich, so daß oft keine Aussagen über den gesamten Teil der Geschlechtergruppe im jüngeren Alter möglich sind. Manche Differenzierungen unter den Frauen sind heute größer als zwischen Frauen und Männern.

Dennoch zeichnen sich einige Gesamttrends ab, die wir im vorliegenden Bericht darzustellen versuchen.

2. Nutzung der Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft und Lebensansprüche der jungen Frauen

2.1. Nutzung und Beurteilung der Gleichberechtigung

In unserer Gesellschaft ist die Gleichberechtigung der Frau vor dem Gesetz und in der Realität vorhanden. Aber Bedingungen und Ansprüche an ihre Nutzung sind im Vergleich zu den Männern und auch unter den Frauen selbst verschieden.

Inge Lange betonte daher schon vor Jahren: "Es reicht nicht aus, lediglich die Gleichberechtigung der Frau zu verwirklichen. Obwohl das natürlich sehr viel wert ist, geht das eigentliche Ziel, das der Sozialismus bezüglich ... der Frau anstrebt, weit darüber hinaus. Es erfordert auch ihre soziale Gleichstellung, und diese ist wiederum erst erreichbar, wenn sie auch über die gleichen Bedingungen zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Talente verfügt."¹ Als Folge dieser konsequenten Politik, die schrittweise mehr Bedingungsgleichheit anzielte, haben wir derzeit neben der Sowjetunion den in der Welt höchsten Stand der Berufstätigkeit von Frauen erreicht (91,1 %). Diese hohe Quote ist so bedeutungsvoll, weil die Einbeziehung der Frau in den Arbeitsprozeß das entscheidende Merkmal der Gleichberechtigung ist. Das erkannten bereits Marx, Engels, Lenin und Bebel. Es wird von den meisten Frauen unseres Landes auch so begriffen - nicht nur von den jüngeren - und zunehmend in kapitalistischen Ländern erkannt. Die Chancengleichheit im Beruf ist daher ein wichtiger Bestandteil des Kampfes verschiedener Strömungen der Frauenbewegung in den kapitalistischen Ländern.

Was wir in der DDR bezüglich der Gleichberechtigung erreichten, drücken weitere nüchterne Zahlen aus: Seit vielen Jahren erlernen auf der Basis einer gleich hohen Allgemeinbildung in der Schulzeit 99 % der weiblichen wie männlichen Schulabgänger einen Beruf oder besuchen eine weiterführende Bildungseinrichtung. Demzufolge haben 86 % weibliche Werktätige heute eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Da der Anteil von Frauen an der Weiterbildung ebenfalls sehr hoch ist (seit einigen Jah-

1 I. Lange: Die Verwirklichung der Beschlüsse des IX. Parteitages der SED zur weiteren Förderung der Frau. Berlin 1979, S. 9

ren 40 %), ist das Bildungsniveau von Frauen und Männern bis etwa zum 40. Lebensjahr gleich. Frauen holten in den vergangenen vier Jahrzehnten viel Bildung nach. Dadurch liegt ihr Anteil bei Hochschulkadern um 39 %, bei Fachschulkadern 63 %, bei Meistern 13 %, Facharbeitern 47 %, Teilausgebildeten 43 %, Ungelernten 65 %. Die letztgenannten Gruppen werden sich weiter verringern, je mehr unser sozialistisches Bildungssystem bis in höhere Altersgruppen zur Wirkung kommt.

49 % der Werktätigen sind Frauen. Sie arbeiten in allen Wirtschaftsbereichen und Qualifikationsebenen, wenn sie auch zahlenmäßig tendenziell mehr zu traditionellen Frauenberufen neigen. (vgl. Kapitel 3.1.) Obwohl in unserem Staat alle Berufe von Frauen ausgeübt werden können (von medizinischen Einschränkungen abgesehen), sind die Interessen oft noch nicht in dem Maße neu entwickelt. Dieses Problem haben wir noch nicht gelöst. Es setzt lange vor der Berufswahl ein, oft noch vor dem Kindergartenalter. (vgl. Kapitel 4.1.) Dafür lassen sich viele gesellschaftliche Ursachen nachweisen. Biologische Erklärungen hielten ernsthafte wissenschaftlichen Überprüfungen nicht stand. Wir meinen aber, man muß, um diese völlig ausschließen zu können, noch weitere Untersuchungen zum Komplex bio-psychisch-sozialer Einflüsse durchführen. Fest steht, daß die familiäre und gesellschaftliche Umwelt schon von früher Kindheit an geschlechtstypisch unterschiedliches Verhalten prägt. Fest steht auch, daß Frauen, die seit der Kindheit Interessen und Eignungsvoraussetzungen für solche Berufe herausbildeten, die man früher "Männerberufe" nannte, dort zu ebensolcher Leistung und Befriedigung gelangen - wie sich zeigt bis in die höchsten Spitzenpositionen. Fest steht ferner, das weisen unsere Untersuchungen nach, daß auch Umlenkungen bei der Berufswahl zu beruflichen Erfolgserlebnissen führen können, wenn sich die Frauen innerlich zu ihrem Beruf bekennen. Das ist wichtig, weil sich die Gleichberechtigung der Frauen auch darin ausdrückt, in w e l c h e n beruflichen Bereichen und Positionen sie tätig sind, nicht nur in welchem Umfang sie arbeiten. (vgl. auch Kapitel 3.1. und 4.1.)

Die gesellschaftliche Tätigkeit ist ein weiterer Indikator für die Gleichberechtigung. Frauen erkennen und nutzen hier

ihre Rechte. Besonders deutlich wird das am Frauenanteil in Leitungen vieler gesellschaftlicher Organisationen sowie in Elternvertretungen. In FDGB gibt es mehr weibliche als männliche Funktionäre (auf unteren Ebenen einen höheren Anteil, in mittleren bis in die höchsten etwa 50 %).

Daß in vielen anderen Gremien, ebenso wie in gewählten Staatsfunktionen, Frauen nicht in gleichem Maße wie Männer vertreten sind, hat u. a. drei Ursachen: 1. die objektiven Grenzen, die ihren Wirken durch häuslich-familiäre Verpflichtungen gesetzt sind (Probleme bei der Vereinbarkeit der Tätigkeitsbereiche, die vor allem auf Kosten der Frau gehen), 2. geringeres Interesse der Frauen auf Grund familiärer Probleme an Funktionäusübung, 3. Vorbehalte von Leitern und Funktionären, junge Frauen rechtzeitig für leitende Tätigkeiten zu fördern.

Die politische Interessiertheit der Mädchen und jungen Frauen ist pauschal betrachtet ebenso hoch wie die der Männer. Das zeigen mehrere Untersuchungen des ZID bei einer großen Zahl junger Werktätiger in den letzten Jahren. Aber die speziellen Inhalte dieses Interesses sind nicht durchweg gleich. Sie hängen bei Frauen eng mit den sonstigen Aufgaben und Interessen zusammen. So interessieren sich z. B. Frauen stark für alle innenpolitischen Geschehnisse, die familiäre Belange direkt und indirekt berühren, etwas weniger für außenpolitische Probleme - mit einer Ausnahme: Friedenserhaltung. Bei jeglichen politischen Fragen sind Frauen emotional ansprechbarer als Männer.

Das äußert sich auch in den politischen Aktivitäten, soweit aus dem Interesse solche hervorgehen. Bei Männern ist die Beziehung zwischen Interesse und Aktivität enger, wird dem Interesse stärker nachgegangen. Das ist zum größten Teil Ausdruck des verfügbaren Zeitfonds, aber nicht nur. Das politische Interesse wird bei Frauen mitunter auch sehr als bei Männern von anderen Wertorientierungen überlagert, z. B. solchen auf Kinder, Haushalt, Handarbeiten, (vgl. Kapitel 2.2.) Diesem wird dann in der freien Zeit eher nachgegangen. (Warum das so ist, muß noch näher untersucht werden.) Allerdings sind junge Mütter bei ungleicher häuslicher Arbeitsteilung nicht so häufig instande, dieses zu realisieren. Politische Informationen werden bekanntlich nicht nur im Betrieb, sondern sehr stark

auch nach Feierabend aufgenommen (während viele Frauen in der Küche stehen!). Die politischen Aktivitäten der Betriebe sind daher äußerst wichtig. Hervorzuheben sind hier politische Gespräche in den Gewerkschaftsgruppen, die Frauen sehr interessieren und für ihre Bewußtseinsentwicklung als sozialistische Staatsbürger wichtig sind. Das FDJ-Studienjahr wird diesbezüglich differenziert bewertet: Bei guter Führung schult es politische Haltungen und stößt bei Frauen wie Männern gleichermaßen auf Interesse. Aber nicht immer gelingt es, die Veranstaltungen ansprechend zu gestalten und die Themen auch auf die Bedürfnisse der Jugendlichen zuzuschneiden.

Das Interesse an der gesellschaftlichen Zukunft (Frieden, ökologische Fragen, Kommunismus, DDR-BRD-Beziehungen, Entwicklung des Sozialismus in der Sowjetunion u. a. Ländern usw.) ist bei Frauen und Männern gleich hoch (im Durchschnitt etwa bei 50 bis 60 % großes oder sehr großes Interesse). An geschichtlichen Entwicklungen sind Frauen etwas mehr als Männer interessiert, an wissenschaftlich-technischen Prozessen der Gegenwart Männer. Als ihr Vaterland betrachteten die DDR in einer größeren Studie 84 % Frauen und 72 % Männer (beide deutsche Staaten: 20 % Männer und 9 % Frauen, die BRD: je 1 %). Unentschieden waren je 6 %.

Das Bedürfnis, gesellschaftliche Entwicklungsprozesse wirklich mitzubestimmen, ist im allgemeinen sehr hoch. Keinesfalls kann man von einer desinteressierten Jugend- oder Frauengeneration sprechen. Das artikuliert sich in den letzten Jahren, ja Monaten, zunehmend. Allerdings werden von beiden Geschlechtergruppen weitaus weniger Möglichkeiten zur Einflußnahme auf die gesellschaftliche Entwicklung gesehen als sie viele wollen. ("Was bewirkt mein Tun tatsächlich?" "Sind meine Vorschläge und Ideen zu Veränderungen erwünscht?" "Werden unorganisierte Aktivitäten zu sehr abgeblockt?" sind Fragen, die junge Werktätige beiderlei Geschlechts häufig bewegen.) Aktiv zur Überwindung von Mißständen beizutragen, dazu sind zwei Drittel der Frauen bereit - ebenso viele wie Männer. Aber viele erkennen nicht, wie sie das tun, wo sie beginnen sollen, v. a. weil sie den Eindruck haben, daß zu viele Mängel ignoriert, "zugedeckt", Zustände beschönigt werden. Wir stellten in unseren Untersuchungen bei

Frauen und Männern eine wachsende Unzufriedenheit mit einer Reihe innenpolitischer Zustände fest, zugleich eine steigende Besorgnis bezüglich der Entwicklung des Sozialismus auf Grund der Entwicklung anderer sozialistischer Länder.

Die gesellschaftliche Stellung der Frau ist in der DDR während der vergangenen 40 Jahre stetig gewachsen, aber noch ist sie der des Mannes nicht gleich. Solche Unterschiede zwischen Mann und Frau ergeben sich sowohl aus überlieferten Traditionen als auch aus unseren heutigen gesellschaftlichen Bedingungen. Sehr wesentlich führen sie aus der Wahrnehmung der vorgenannten sozialen Hauptfunktionen von Mann und Frau in unserer Gesellschaft heute sowie in der Vergangenheit (vor allem bezüglich der Proportionen von Beruf und Mutterschaft/Beruf und Vaterschaft). Diese Funktionen sind auch noch nicht in gleicher Weise in das individuelle Bewußtsein gedrungen und spiegeln sich selbst im gesellschaftlichen Bewußtsein differenziert wider. Durch die arbeitsteilig mit Niveauunterschieden behaftete Wahrnehmung der sozialen Hauptfunktionen ist der Freiraum des Mannes nach wie vor bedeutend größer als der der Frau, wenn sich auch hier schon Entscheidendes verändert hat. Die berufliche Kontinuität und Entwicklung der Frau ist bei Mutterschaft heute noch stör anfälliger und weniger planbar, von gesellschaftlicher Unterstützung und der Partnerhaltung abhängiger. Die Verfügbarkeit für den Beruf ist insgesamt geringer. Das begünstigt geschlechtstypisches Herangehen an Arbeitseleitung und Lebensweise sowie Unterschiede in der Bewertung von Leistungen in Beruf und Familie, sowohl individuell als auch in der öffentlichen Meinung.

Diese Feststellungen sind nicht neu. Was sich in den allerletzten Jahren verändert hat, ist die - vorher weniger deutliche - Polarisierung von Meinungen dazu unter jungen Frauen (und Männern). Die einen verfechten ihre Rechte gegen ungleiche Bedingungen - sind aber öfter enttäuscht über unnütze Barrieren, die sich auf tun. Die anderen fürchten, daß es rückwärts gehen werde mit der Gleichberechtigung, weil wir gegenwärtig ungleiche Bedingungen nicht schneller abbauen und weil manchmal zu wenig Orientierungen über konkrete Nahziele, die wir uns mit der weiteren Durchsetzung der Gleichberechtigung

stellen, erkennbar sind. Aus unseren gesamten Forschungen geht hervor, daß für junge Frauen und Männer solcherart Orientierungen in Form von gesellschaftlichen Nahzielen und Leitbildern sehr wichtig sind. Es betrifft viele Fragen, im Prinzip aber die: Welcher qualitative und quantitative Umfang an beruflicher und familiärer Leistung wird von Frauen und Männern verschiedener Gruppen unter den gegenwärtigen bzw. künftig absehbaren gesellschaftlichen Bedingungen erwartet? Wie sollen beide Geschlechtergruppen zur ökonomischen und sozialen Reproduktion beitragen? Sicher kann es dafür kein Rezept für alle geben, eher einen breiten Variantenreichtum. Aber die Leitbilder für verschiedene Gruppen Werktätiger sollten konkretisiert werden. Die Wissenschaftler sollten hier weiteren Vorlauf schaffen, die Politiker sich konkreter in die Diskussion einschalten.

Entsprechend unseren Untersuchungen gehen junge Frauen und Männer davon aus, daß sie unter vielen gleichen grundlegenden Bedingungen leben (Arbeit ohne Ausbeutung, Bildung und Arbeitsplatz für alle usw.), daß also viele fördernde (ebenso manche hemmende) Leistungs- bzw. Lebensbedingungen für Frauen genauso wie für Männer gegeben sind. Aus den bereits erreichten gleichen Bedingungen entstand ein hoher Grad von Übereinstimmung der Lebensansprüche beider Geschlechtergruppen jüngerer Jahrgänge.

Auf dieser Basis gibt es aber auch bedeutungsvolle Unterschiede. Es zeigt sich, daß Bedingungen, die für Arbeitsleistungen, teilweise auch für die Spannweite der Lebensweise ungünstiger sind, sich in der Häufigkeit mehr bei der Frau konzentrieren, die günstigeren dagegen mehr beim Mann. Das heißt, die Unterschiede in der gesellschaftlichen Stellung der Frau gegenüber dem Mann sind insgesamt weniger durch ganz spezielle, für das andere Geschlecht gar nicht zutreffende, Lebensbedingungen verursacht. Das wiederum begünstigt ihre progressive Veränderung, denn an der Beseitigung ungünstiger Leistungs- und Lebensbedingungen müssen Männer wie Frauen interessiert sein. Das sind sie entsprechend Untersuchungen tatsächlich auch dann, wenn sie eigene Mitwirkungsmöglichkeiten sehen. Hingegen tritt gegenüber solchen Fragen bei Männern wie Frauen Gleichgültigkeit

ein, sobald die Erfahrung gemacht wird: "Ich kann nichts tun; es verändert sich nichts." Oder wenn unklar bleibt, ob die erwarteten Veränderungen einen Nutzen haben.

Das bedeutet also, die Bedingungen für das Anwenden gleicher Rechte, aber auch diese selbst und die Ansprüche von Frauen (und Männern) daran verändern sich im Laufe der Zeit - beispielsweise der Anspruch an die Bildung, an die Inhalte der Arbeitstätigkeit, den Umfang der Demokratie. Das schlägt sich in unseren Untersuchungsergebnissen deutlich nieder. Das Erwartungsniveau der jungen Frau an die Gleichberechtigung ist heute weitaus höher als bei vergleichbaren Altersgruppen vor etwa 20/30 Jahren.

Die Forschungsergebnisse des Zentralinstituts für Jugendforschung zeigen, daß Gleichberechtigung im Staat, Betrieb und in der Partnerschaft für junge Menschen heute eine Selbstverständlichkeit ist, die sie in vollem Umfang beanspruchen möchten. Barrieren bei der realen Durchsetzung werden oft nicht verstanden oder nicht akzeptiert (auch von Männern, aber besonders von weiblichen Hochschulkodern). Unter Älteren weiblichen Werktätigen (wir untersuchten beispielsweise erwachsene Töchter und deren Mütter) wird Gleichberechtigung stärker als Erfahrungsgleichheit begriffen, vor allem aus dem Vergleich früherer und heutiger Erfahrungen.

Die meisten befragten jungen Frauen haben recht umfassende Vorstellungen über den Umfang ihrer Rechte. Der hohe Anspruch, diese auch zu nutzen, führt aber situnter zur undifferenzierteren Betrachtung von Rechten und Realisierungsbedingungen. Sie erkennen nicht immer, daß Gleichberechtigung nicht mehr (auch nicht weniger!) die Gleichheit vor dem Gesetz heißt. Dodingungen, diese Rechte tatsächlich zu nutzen, werden öfter damit vermischt. Daraus entstehen dann Zweifel, ob volle Gleichberechtigung wirklich gegeben sei. (Vor allen betrifft das Studenten, Hochschulkoder und auch Ältere Frauen. Letztere mehr aus traditionellem Denken heraus: Sie begrüßen die Gleichberechtigung, fürchten aber, alle damit zusammenhängenden Aufgaben überlasten die Familien.)

Als unverzichtbar wird in allen Alters- und Qualifikationsgruppen die Gleichberechtigung für die Selbständigkeit und Selbstentfaltung der Frau gehalten ("nicht mehr vom Mann abhängig sein"). Sehr begrüßt werden (vor allem von Frauen) Maßnahmen, die die Rechte der Frau erweitern, bis hin zu den Möglichkeiten für Schwangerschaftsabbruch. Sehr begrüßt werden auch die Orientierungen unserer Gesellschaft, den Mann nicht nur in die Rechte, sondern voll in die Pflichten mit einzubeziehen (z. B. Babyjahr für Männer). Aber Sozialmaßnahmen, die der Gleichberechtigung dienen sollen, werden individuell zum Teil auch entgegen den gesellschaftlichen Zielen genutzt, z. B. durch ein Zurückziehen in die häusliche Sphäre. Das geschieht nach Untersuchungen dann verstärkt, wenn die berufliche Arbeit nicht die erwartete Zufriedenheit bringt oder die territorialen Bedingungen die Lebensweise nach Arbeits-schluß erschweren (zu großer Zeitaufwand für notwendige Ver-richtungen).

Fast keiner von mehreren Tausend befragten jüngeren Frauen und Männern hält Gleichberechtigung in Bildung und Arbeit für verzichtbar, über 90 % stimmen dem vorbehaltlos zu! Bestimmte Einwände machten vor allem Frauen und Männer geltend, die Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hatten (darunter Hochschulkader) oder wenig qualifiziert waren (das betraf vor allem angelernte Mehreichtarbeiter) oder die keinen sozialistischen Klassenstandpunkt hatten und nach alten Rollen leben möchten. Meist führte nicht eine, sondern mehrere solcher Bedingungen zu Einwänden. (vgl. Tabelle 1 im Anhang)

Dem Partner gegenüber fühlen sich zwei Drittel der Frauen vollkommen gleichberechtigt, die übrigen mit gewissen Einschränkungen (völlig verneinte dies nur 1 % - ausschließlich weibliche Facharbeiter und Angelernte). In bezug auf die betriebliche Arbeit wird die Durchsetzung gleicher Rechte etwas kritischer gesehen. Ein Teil der Frauen fühlt sich gegenüber gleichqualifizierten Kollegen nicht völlig ernstgenommen (in unseren Untersuchungen knapp die Hälfte, mehr Hochschulkader und Angelernte als Facharbeiter). Die Auffassung, daß Frauen an verantwortungsvollen Arbeitsplätzen zunächst mehr Beweise ihres Könnens erbringen müssen als Männer, nach der "Bewährungsprobe" allerdings volle Anerkennung genießen, ist verbreitet

und sicher nicht unbegründet. Allerdings gibt es hier Entwicklungsprozesse: Leistungsvorbehalte bestehen kaum noch, aber solche, die durch familiäre Arbeitsteilung bedingt sind, steigen eher an (in Zusammenhang mit Babyjahr der Frau und vorrangig ihrer Freistellung bei Kinderkrankheiten). Das betrifft stärker Hochschulkader als Facharbeiterinnen.

Ein Vergleich des objektiv erreichten Standes der Gleichberechtigung mit subjektiven Meinungen der untersuchten jungen Frauen und Männer dazu ergibt folgendes:

Die hohe Quote berufstätiger bzw. in Ausbildung stehender Frauen wird als Wert des Sozialismus angesehen. Erkennt wird auch, daß die entsprechende Quote von etwa 50 % berufstätiger Frauen in der DDR kein Ausdruck von wirklicher Emanzipation ist, ebenso wenig die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Frauenförderung. Das wird in Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit, ungenügender Frauenförderung, neueren Hausfrauenideologien gesehen. Das heißt, bei allen noch als Memento empfundenen Bedingungen in unserem Land werden die für die Frau erlangenen Möglichkeiten zur Realisierung gleicher Rechte gewürdigt, sowohl von jüngeren als auch älteren Frauen, auch von Männern. Zugleich nehmen Meinungen wie die folgende bei jüngeren Werktätigen zu: "Wir würdigen die Gleichberechtigung und haben ihren Wert begriffen. Es erübrigt sich, uns mit Erfolgswaldungen zu überhäufen, das führt nur zu Überdruß. Wir wollen über das reden, was wir außerdem als Wert betrachten, aber noch nicht erreichten. Es müßte sich vieles verändern, und wir würden gern dabei mitmachen."

Die Auswirkungen unserer sozialistischen Bildungspolitik lassen einen weiteren Bildungszuwachs der Bevölkerung in den kommenden Jahren erkennen. Es ist zu erwarten, daß dieser mit noch ansteigendem Selbstbewußtsein und Anspruch der weiblichen und männlichen Jugend an die Durchsetzung gleicher Rechte und an die Lebensweise einhergehen wird. Wir müssen dafür Sorge tragen, daß sie nicht nur auf entsprechende "Angebote" warten, sondern selbst aktiv werden, Bedingungen zur Nutzung der Rechte zu schaffen. Das erfordert ihre wirkliche Einbeziehung auf der Basis r e a l i s t i s c h e r Bewußtseins- und Zustandsanalysen.

Acht große wissenschaftliche Untersuchungen in den letzten zehn Jahren weisen übereinstimmend nach, daß sich solche Grundlegenden Werte, die die Gleichberechtigung der Frau zum Ausdruck bringen, ebenfalls in den Lebenszielstellungen der heranwachsenden Generation junger Frauen widerspiegeln. (Vgl. hierzu auch Kapitel 2.1. und 5.2.)

Neben traditionellen Rollen, die das Familienleben betreffen, sind bei Frauen beruflich-fachliche Orientierungen sehr hoch ausgeprägt; sie liegen in der Gesamtheit nicht niedriger als bei Männern. Diese Orientierungen werden wesentlich determiniert durch die Rechte, Normen und Prinzipien, die die Gleichberechtigte Einbeziehung der Frauen in die Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse gewährleisten und deren Verwirklichung schon von Kindheit an entwickelt wird.

Vorrangige Bedeutung haben aber auch heute noch auf Familie, Partnerschaft, Kinder und Haushalt gerichtete Lebenszielestellungen. Das Streben nach herkömmlicher Gestaltung der Ehe, nach einem festen Lebenspartner, die Zuwendung zu den Kindern werden von 80 bis 90 % sogar für sehr bedeutsam gesehen, während Fragen der Intensivon Haushaltsführung bei "nur" etwa zwei Drittel der jungen Frauen "sehr bedeutsam" sind. (Vgl. Tabellen 2 - 4 im Anhang)

2.2. Wertorientierungen, Lebensziele und Zukunftsvorstellungen von jungen Frauen

Jede Persönlichkeit entwickelt ein System von Wertorientierungen, persönliche Soll-Zustände für das eigene Leben.

Unter Wertorientierungen wird die grundsätzliche und relativ dauerhafte Orientierung der Persönlichkeit an den Werten der Gesellschaft verstanden. Letztere werden nicht automatisch zu individuellen Normenüberbän und erstrebenswerten Lebenszielen. Erst durch die aktive Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Umwelt, durch Lernprozesse und persönliche Erfahrungen bildet sich das persönliche Wertverständnis heraus, werden gesellschaftliche Werte verinnerlicht.

Mit der ständigen Entwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse verändern sich zugleich die gesellschaftlichen Wert- und Normvorstellungen, so daß auch deren individuelle Widerspiegelung als Wertorientierungen und Lebensziele nicht unveränderlich sind.

Nur etwas weniger bedeutsam sind im Durchschnitt für die jungen Frauen Fragen und Zielstellungen für die berufliche Tätigkeit: 75 % - 85 % von ihnen halten die Anerkennung ihrer beruflichen Leistungen für persönlich wichtig, 55 % - 70 % streben nach überdurchschnittlichen Leistungen im Beruf, über 90 % betonen, daß es für sie ein entscheidendes Lebensprinzip ist, die übertragenen Pflichten auch im Arbeitsprozeß ernst zu nehmen und zu erfüllen. Rund 80 % der jungen Frauen streben nach einer beruflichen Tätigkeit, die ihnen Befriedigung und Erfüllung bietet. Letzteres bedeutet, daß die große Mehrheit von ihnen nicht vorrangig und einseitig auf "Geldverdienen" in der Arbeit orientiert ist. Ferner ordnen sich hier auch spezifische soziale Wertorientierungen junger Frauen ein, indem bei ihnen die Beziehungen im Arbeitskollektiv, zum Leiter, die eigene Anerkennung im Arbeitskollektiv, das persönliche "Wohlfühlen" sowie der Status des Kollektivs in der Öffentlichkeit wichtige Zielstellungen sind, die sie in ihrem Berufsleben verwirklichen wollen. (Vgl. hierzu auch Kapitel 3.4.)

Arbeit und Beruf gehören somit - von einer Minderheit abgesehen - wesentlich zum Inhalt des Lebens von Frauen und Mädchen.

Gleichzeitig ergeben sich bei ihnen wichtige Orientierungen auf politische und gesellschaftliche Aktivitäten: 55 % - 75 % der jungen Frauen hielten bei verschiedenen Untersuchungen für wichtig, zur weiteren Stärkung unseres Staates beizutragen.

Noch häufiger werden persönliche Leistungen für die Erhaltung des Friedens bejaht. Knapp zwei Drittel streben danach, engagierte Staatsbürger zu sein, aktiv in gesellschaftlichen Gremien mitzuarbeiten - die meisten allerdings unter der Voraussetzung, wirklich etwas mit vorwärtsbewegen zu können.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Wertorientierungen, die vorrangig auf die eigene Persönlichkeit und ihre Entwicklung gerichtet sind, unter denen vor allem das Streben nach Freude und Genuß, nach gesunder Lebensführung und nach Selbstvervollkommenung bemerkenswert sind.

Solche Wertorientierungen nehmen in den letzten Jahren zu - ohne daß die auf Arbeit und Leistung gerichteten zurückgingen. Der Zusammenhang zwischen beiden wird gesehen.

Die genannten Orientierungen differieren allerdings ebenfalls nach dem beruflichen Qualifikationsniveau, nach dem Alter und Familienstand. Das ist auf Grund der damit einhergehenden unterschiedlichen Lebenslage, die andere Anforderungen stellt und andere Ansprüche und Interessen hervorruft, zu erwarten.

So sind bei jungen Facharbeiterinnen und weiblichen Lehrlingen Wertorientierungen und Lebensziele, die die materielle Interessiertheit an der Arbeitstätigkeit und allgemeinen Lebensgenuß außerhalb der beruflichen Tätigkeit zum Ausdruck bringen, in der Tendenz ausgeprägter als bei weiblichen Fach- und Hochschulkadern. Diese wiederum halten häufiger Zielstellungen für wichtig, in denen sich die persönliche Befriedigung in der Arbeitstätigkeit, auch schöpferische Aktivitäten, wieder spiegeln. Ohne Zweifel üben hier die unmittelbaren Arbeitsinhalte, Tätigkeitsbedingungen und die aus der gesamten bisherigen Lebensgestaltung (einschließlich des Elternhauses) resultierenden Wertmaßstäbe deutlichen Einfluß aus. (vgl. auch Kapitel 3.1.)

Vergleicht man diese Wertorientierungen mit jenen, die junge Frauen Ende der 70er Jahre in wissenschaftlichen Untersuchungen äußerten, wird eine hohe Stabilität deutlich. Die Mehrheit der Wertorientierungen und Lebenszielstellungen blieb nahezu unverändert. Das betrifft vor allem die Zielstellungen für eine harmonische Gestaltung der Ehe- und Partnerbeziehungen, die Sorge für die Entwicklung der Kinder und - etwas abgeschwächt allerdings - um den Haushalt. Auch viele Zielsetzungen in der Arbeit und dem Beruf zeigen wenig Veränderungen, jedoch hat sich das Streben nach Selbständigkeit und Eigenverantwortung in der beruflichen Tätigkeit weiter ausgeprägt (69 % halten das heute für sehr wichtig und wichtig), ebenso wie die Bedeutung des finanziellen Einkommens (69 % betonen das für wichtig und sehr wichtig). Dagegen hat sich das Streben nach überdurchschnittlichen Leistungen leicht abgeschwächt. Hier widerspiegeln sich veränderte objektive gesellschaftliche Bedingungen: Hohe allgemeine und berufliche Bildung, viel Selbstbewußtsein, andererseits Zeitprobleme, nach der Arbeit alle Versorgungs-, Erziehungs- und Reproduktionsaufgaben zu schaffen.

Gleichzeitig ist ab oberen Klassen der POG, relativ unabhängig vom Familienstand, das Streben nach finanziellen Einkommen durch das vermehrte Angebot von hochwertiger modischer Kleidung, Unterhaltungselektronik, Mopeds, Mofas und Motorrädern, Urlaub, Reisen usw., für die auch höhere finanzielle Aufwendungen zu erbringen sind, für Mädchen/Frauen wie Jungen/Männer bedeutungsvoller geworden.

Aber während Frauen noch bis vor wenigen Jahren geringere materielle Interessen als Männer äußerten, haben sie diesbezüglich mit ihnen fast gleichgezogen.

Typische Unterschiede zwischen den Männern und Frauen zeigen sich vor allem in solchen Lebenszielen, die recht eindeutig auf geschlechtstypische Orientierungen schon im Kindesalter und auf spezielle Tätigkeitsbedingungen im Berufsleben zurückzuführen sind.

Weibliche junge Berufstätige messen schöpferischen Aktivitäten (Hoch- und Fachschulabsolventen nicht ganz so wie Facharbeiter), Spitzenleistungen und der Tätigkeit mit und an modernster Technik als Lebenswert geringere Bedeutung bei als Männer; sie orientieren sich aber ausgeprägter auf das soziale Einverständnis. Auch das Pflichtbewusstsein und Normen-orientierungen spielen eine größere Rolle - wahrscheinlich als Folge der seit Kindheit geübten größeren Disziplin und Drehsheit.

In Lebenszielen, wie beruflich als kompetenter Fachmann zu gelten, im Bildungs-, Erkenntnis- und Weiterbildungsstreben, in Umweltschutzaktivitäten, im allgemeinen Genussstreben sowie im Bedürfnis nach Selbstständigkeit und Eigenverantwortung, vor allem im Arbeitsprozeß, treten zwischen beiden Geschlechtern weitgehende Übereinstimmungen auf.

Gleiches gilt auch für die Zukunftsvorstellungen junger Frauen und Männer.

Werteorientierungen und Zukunftsvorstellungen stehen insofern in einem direkten Zusammenhang, als Werteorientierungen immer den perspektivischen Aspekt beinhalten, indem sie Ziel und Richtung des Verhaltens der Persönlichkeit determinieren. So konnte in mehreren Untersuchungen nachgewiesen werden, daß beispielsweise solche Werteorientierungen wie

Unsere Untersuchungen zeigen: Die meisten Frauen planen über einen Zeitraum von einem bis zu fünf Jahren. (Vgl. Tabelle 5 im Anhang) Dabei erstreckt sich die Planung der persönlichen Zukunft, insbesondere bei Hoch- und Fachschulkadern, meistens bis zum 25. maximal bis zum 30. Lebensjahr, also auf das "frühe Erwachsenenalter". Bei Lehrlingen vorzugsweise zunächst bis zur Beendigung ihrer Berufsausbildung. Zwischen Männern und Frauen treten hierbei keine nennenswerten Unterschiede auf. Das nur sehr geringe Berücksichtigung späterer Stappen des Erwachsenenalters erklärt sich aus einer Vielzahl wesentlicher Aufgaben und Ereignissen, die zunächst in einem relativ kurzen Zeitraum gelöst werden müssen und eine längere Voraussicht auch erschweren.

Mit steigendem Lebensalter nimmt die Deutlichkeit der Zukunftsvereinigungen zu. Während es bei den 20jährigen jungen Frauen über die Hälfte sind, die genaue Vereinigungen über die näch-

- alles, was das Leben blutet, genießen.
 - die Möglichkeiten nutzen, um Geld zu verdienen oder
 - ein angenehmes Leben ohne große Anforderungen führen
- vordergründig mit einer relativ kurzfristigen, mehr aktuellen, geringerer zukunftsbezogenen Orientierung des Jugendlichen auf sein Leben verbunden sind. Dies geht dann stärker als ein nach kürzeren Planungshorizonten einher.
- dagegen beinhalten Herrorientierungen wie
 - umfangreiche Wissen auf vielen Gebieten erwerben,
 - schöpferisch sein, Neues ausdenken,
 - hohe Leistungen in Wissenschaft und Technik anstreben oder
 - die marxistisch-leninistische Weltanschauung vertreten
- ohne längerfristige Perspektive. Solche Herrorientierungen verlangen sowohl eine exaktere Planung als auch Zukunftsvorstellungen, die größere Planungserfäume einschließen.
- Zukunftsvorstellungen sind immer neben eigenen Ansprüchen als abhängig von konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen und den darin erkannten objektiven Zukunftschancen für die eigene Lebensgestaltung. Insofern entwickeln sich diese Vorstellungen als ein Spiegelbild der Perspektiven, die die Gesellschaft gibt, die von den jungen Leuten aufgegriffen werden.

sten 5 bis 10 Jahre ihrer Entwicklung haben, sind es bei den 35jährigen bereits über 70 %. Aber ab dem 36./40. Lebensjahr tritt in allgemeinen ein Rückgang diesbezüglich ein. Das ist eine normale Erscheinung, weil in diesem Alter die wichtigsten Entscheidungen des Lebens bereits getroffen sind: Beruf, Partnerwahl, Kinder, Wohnung usw. Vieles hat sich gerade in den Partnerbeziehungen, in Ehe und Familie "eingespielt", ist zum normalen Alltag geworden, so daß für diesen Altersbereich nicht viel Neues zu erwarten ist und langfristige Grundentscheidungen in geringerer Ausmaß gefällt worden müssen. Verständlich ist auch, daß vor allem ab dem 25. Lebensjahr die Deutlichkeit der Zukunftsvorstellungen zunimmt, weil jetzt schon wesentliche Entwicklungen vorgezeichnet sind und sehr viel besser und exakter Lebenspläne aufgestellt werden können. Zwischen den Geschlechtern zeigen sich in dieser Beziehung nur bei den Teilfacharbeitern signifikante Unterschiede. (siehe Tabelle 6)

Dabei wird ein interessanter Aspekt deutlich: Weibliche Teilfacharbeiter haben zwar ebenso wie ihre männlichen Kollegen teilweise sehr geringe berufliche Entwicklungsperspektiven, kompensieren diese aber offensichtlich mit familiären Verpflichtungen. Sie begründen ihre relativ klaren Vorstellungen in abschätzbarer Entwicklungen in der Familie, der Kinder und der Wohnung, so daß sie nicht nur über 30 % deutlichere Vorstellungen von der Zukunft entwickeln, sondern auch in wesentlich geringerer Umfang überhaupt keine Lebenspläne aufstellen.

Alle bisherigen Untersuchungen weisen nach, daß die Fähigkeit, die Zukunft vorauszuplanen, stark von Lebensalter und von der Qualifikation abhängig ist. Weibliche Hoch- und Fachschulabgänger zeichnen sich durch klarere Inhalte der Perspektivvorstellungen und längere Planungszeiträume aus. Gleiche Tendenzen zeigen sich hinsichtlich der Einschätzung persönlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen in der Zukunft, wobei die Tabellen 7 und 8 nur einen Überblick über die Gesamtgruppe der Frauen und Männer geben.

Es muß deutlich hervorgehoben werden, daß zwischen den Geschlechtern keine Unterschiede bezüglich der Zukunftssicherheit und dem Zukunftsoptimismus festzustellen sind. In allen

Bereichen entwickeln junge Frauen ebenso optimistische bzw. pessimistische Vorstellungen wie junge Männer. Diese relative Gleichheit in den Ansichten über die Zukunft konnte auch schon in früheren Untersuchungen nachgewiesen werden, sie verweist auf gleiche Zukunftsansichten beider Geschlechtergruppen. Frauen sind sich bezüglich ihrer künftigen beruflichen Entwicklung genauso sicher wie Männer, sie haben in der sozialen Geschlechtsgesellschaft ebensolche Entwicklungsmöglichkeiten, werden soviel nicht benachteiligt, sondern bestimmen ihr persönliches Glück weitgehend selbständig. So ist es nur verständlich, wenn über 70 % von ihnen optimistische Vorstellungen hinsichtlich ihrer künftigen Tätigkeit und ihrer Partnerschaft sowie ebenfalls entwickeln. Fast ebensolche positiven Ansichten bestehen bezüglich des materiellen Wohlstandes und der Gesundheit. Hauptsächlich ein Mangel aller jugendlichen kann die genannten Entwicklungen von ihrem jetzigen Standpunkt aus nicht beurteilen. Das sind - wie bereits hervorgehoben - meistens sehr junge Frauen und Männer, die ihre berufliche Entwicklung entweder noch nicht abgeschlossen haben oder aber ein niedriges Qualifikationsniveau aufweisen.

weniger optimistisch allerdings werden von jungen Frauen und Männern die zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklungenverläufe beurteilt. Immerhin äußerten in Untersuchungen reichlich 40 % von ihnen eher pessimistische Vorstellungen, die sich insbesondere auf die Unsicherheit, den Frieden zu schützen und die Umwelt erhalten zu können, beziehen. Wir stellen bei unseren Forschungen schon über viele Jahre hinweg deutliche Unterschiede zwischen der persönlichen und der gesellschaftlichen Zukunftseinsicht junger Menschen fest. Viele sehen ihr persönliches Glück, ihre Zuversicht, die eigene Entwicklung zu meistern, relativ unabhängig vom gesellschaftlichen Umfeld, obgleich jugendliche die Gefahren in der Welt erkennen und die gesellschaftliche Entwicklung in dieser kritischen Weise reflektieren, beziehen sie ihre persönliche Zukunft weniger in diesen Kreislauf ein.

Die Brechen dafür sind außerordentlich vielgestaltig und komplex, teilweise verleitet gerade die persönliche Sicherheit dazu ("mir wird eben nicht passieren"). Zum Teil werden

von jungen Menschen wenig Möglichkeiten gesehen, mit einem eigenen Beitrag sichtbaren Einfluß auf solche gesellschaftlichen Entwicklungsprozesse zu nehmen. Des Weiteren vollzieht sich der gesellschaftliche Fortschritt meist in relativ langen Zeiträumen, wogegen persönliche Entwicklungsprozesse oft kurzzeitiger zu erreichen sind.

Daraus schlußfolgernd sollten Jugendliche nicht nur häufiger und intensiver in betriebliche und gesellschaftliche Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Es ist sehr wichtig, ihnen Verantwortung zu übertragen, ihre Meinung bei Entscheidungen zu berücksichtigen.

3. Berufliche Positionen und Leistungen der jungen Frauen

3.1. Positionen in Bereichen und Berufen

Junge Frauen sind heute auf die Anforderungen der wissenschaftlich-technischen Revolution ausbildungsmäßig ebenso gut vorbereitet wie junge Männer. Dennoch üben sie im direkten Vergleich oft andere Arbeitstätigkeiten aus. Nicht nur Ältere, sondern auch junge Frauen haben häufiger weniger anspruchsvolle Arbeitsinhalte, tragen seltener hohe Verantwortung und bekleiden weniger Leitungsfunktionen als ihre männlichen Kollegen. Außerdem sind sie häufiger fachleistungsfremd eingesetzt. Diese Geschlechterdifferenzen steigen mit der Qualifikation, sind bei den Hochschulakademern am größten.

Im einzelnen: Junge Frauen haben bei gleicher Qualifikation öfter Arbeitsaufgaben, die weniger selbständiges, eigenverantwortliches Handeln verlangen, durch eine geringe Vielfalt der Anforderungen gekennzeichnet sind als junge Männer. Spielweise geben in Untersuchungen 47 % der männlichen Hochschulakademiker an, daß ihre Arbeitstätigkeit die selbständige Bearbeitung von Problemen erfordert; gleiches sagten nur 37 % genauso qualifizierter junger Frauen. Während fast jeder dritte männliche Hochschulabsolvent sehr hohe persönliche Verantwortung im Arbeitsprozeß trägt, teilt dies nur jede fünfte Absolventin. Dies schlägt sich auch in der Ausfüllung von Leitungsfunktionen nieder. (Vgl. Kapitel 4.3.)

Großes Augenmerk in bezug auf eine eingestrebte Erhöhung der Bildungseffizienz verdient der relativ hohe Anteil fachfremd eingesetzter junger Frauen. Junge Fachberufstätinnen wie auch weibliche Hoch- und Fachschulakademiker arbeiten deutlich häufiger nicht ausbildungsgerecht als junge Männer mit entsprechender Qualifikation.

Insbesondere bei der Falllingsgründung sind es in den allermeisten Fällen die Frauen, die beruflich "zurückstecken" wollen oder müssen. Da läßt sich die Schichtarbeit nicht mehr mit der Kinderbetreuung vereinbaren. Arbeitswege werden zu lang bzw. unständlich. Krippenplätze liegen oft nicht in unmittelbarer Wohnnähe. Selbst wenn die jungen Frauen noch Jahren (wenn die Kinder aus dem "Erbbereich" heraus sind) in ihren

alten Beruf/ihre alte Tätigkeit zurückwollen, sind vor allem bei Hochschulkadern inzwischen "manche Züge abgefahren". Die Einführung neuer Technik, vor allem der massenweise Umstieg auf Computertechnik, verschärft dieses Problem noch. Bestimmte Wege in (höherer) Leitungsfunktionen, der Einsatz an hochmoderner Technik erfordert ein kontinuierliches Heranführen junger Kader über lange Zeit. Die "weichen" dafür werden meist in dem Zeitraum gestellt, in dem junge Frauen, familiär bedingt, häufig kürzer treten müssen. Untersuchungen ergeben, daß 30 % der jungen weiblichen Hochschulabsolventinnen fachrichtungensfremd (häufig auch nicht väterlicherseits) tätig sind, im Vergleich zu 25 % männlichen Hochschulkadern.

Bei der gegenwärtigen Form der Arbeitsteilung besteht die Gefahr, daß sich vorhandene geschlechtstypische Einstellungsunterschiede zu Arbeit, Beruf und Technik immer wieder neu reproduzieren. Junge Frauen haben auch und vor allem im Bereich der Fachberufertätigkeiten andere Arbeitsinhalte als junge Männer gleicher Qualifikation. So beurteilen nach unseren Analysen nur 59 % der jungen Frauen die Anforderungen, die die Arbeitsaufgabe an sie stellt, als vielfältig im Gegensatz zu 75 % der jungen Männer. (vgl. Tabelle 9 im Anhang) Hochdeutlicher: Nur 31 % der jungen Frauen (von der Facharbeiterin bis zur Hochschulabsolventin) können erworbenes berufliches Wissen in ihrer Arbeitstätigkeit voll anwenden, von 69 % wird nur ein eng begrenzter Wissensumfang abgefordert. (Vgl. Tabelle 10 im Anhang) Besonders im Facharbeiterbereich und bei Tätigkeiten mit hohem Routineanteil ist die Wissensnutzung ein allgemeines, geschlechterübergreifendes Problem. Dennoch sind Frauen auch hier wieder besonders betroffen: Die entsprechenden Anteile bei den jungen Männern betragen 49 % (Wissensausschöpfung) bzw. 51 % (Einsatz eng begrenzten Wissens).

Frauen üben häufiger als Männer Arbeitstätigkeiten aus, die nur aus einigen wenigen, immer wiederkehrenden Arbeitsschritten bestehen. 33 % von ihnen charakterisieren ihre Arbeit als vorwiegend algorithmisierte Abarbeitung. Bei Arbeitstätigkeiten mit vollständigen Handlungsstrukturen, die planende, ausführende und kontrollierende Elemente beinhalten, sind sie deutlich unterrepräsentiert. (vgl. Tabelle 11 im Anhang)

Ursachen für diese Unterschiede liegen nicht nur bei der familiären Arbeitsteilung (weniger Verfügbarkeit der Frauen für Schichtarbeit, hohe Verantwortung, Freizeitarbeit, Weiterbildung und dgl.). Andere Ursachen wirken mindestens genauso stark: Frauen geben sich - trotz gleichen Anspruchs - eher als Männer mit geringeren Positionen zufrieden (nehmen weniger "Köpfe" auf nun gewünschte Positionen, treten eher zurück, weichen auch bei Enttäuschung auf die Familienaufgaben aus). Auch Voreingenommenheiten spielen noch eine Rolle (die angeblich bessere Eignung für Fließband- und monotone Arbeiten u.a. wurde wissenschaftlich nicht bestätigt). Vorbehalte von Leitern (aus Angst vor Ausfällen der werktätigen Mütter von kleinen Kindern) sind auch festzustellen, wenn mit den Frauen gute Arbeitserfahrungen gemacht wurden.

Zu den oben erwähnten Unterschieden kommen weitere hinzu, die durch differenzierte Zugänge der Geschlechtergruppen zu Berufen bedingt sind und einigen traditionellen Gepflogenheiten folgen (entspr. ehemaligen "Frauen-" und "Männerberufen"). All diese Geschlechterunterschiede haben Einfluß auf die gesellschaftliche Stellung von Frau und Mann, auf Lebensweise und persönliche Entfaltungsmöglichkeiten.

Vieles können wir heute noch nicht ändern. Wir sind jedoch der Meinung, daß man heute strategisch langfristige Veränderungen schon deutlicher und stärker "anschieben" sollte. Das ist um so notwendiger, als Tendenzen, wie oben genannt, bei Schichtarbeiterinnen eher verschärft als gemildert sind.

3.2. Arbeitsposition und Schichtarbeit

Beim gegenwärtigen Entwicklungsstand der Produktivkräfte in unserem Land ist die umfassende Nutzung grundfondsintensiver Technik ein unabdingbares volkswirtschaftliches Erfordernis. Eine noch bessere Auslastung der Technik ist vor allem von der Mehrschichtarbeit abhängig. Gegenwärtig sind in der DDR etwa 25 % der Produktionsarbeiter im Dreischichtbetrieb tätig und etwa 12,5 % zweischichtig eingesetzt, d. h., mehr als ein Drittel aller Produktionsarbeiter arbeiten mehrschichtig. Darunter

befinden sich auch viele Frauen, wobei gilt: Schichtarbeit wird häufiger von Männern geleistet, und unter den in Schichten tätigen Frauen sind unverheiratete und (noch) kinderlose deutlich in der Überzahl. Hier widerspiegeln sich sowohl mit der Schichtarbeit verbundene Belastungen in bezug auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Mutterschaft als auch die bekannten gesetzlichen Regelungen.

Wie in Untersuchungen nachgewiesen werden konnte, ist Mehrschichtarbeit in der Produktion zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch deutlich häufiger als Arbeit im Normalschichtrhythmus durch weniger persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte gekennzeichnet. Darunter sind vor allem zu nennen: geringere Anforderungsvielfalt, geringerer Handlungsspielraum, Tätigkeitsunvollständigkeit, geringere Kooperationsnotwendigkeit und ungenügende Wissenserschöpfung. Die weiter vorn beschriebene Tendenz, Frauen weniger anspruchsvolle, Interesse und Kreativität erfordernde bzw. weckende Aufgaben zu übertragen, wird im Falle von Schichtarbeit besonders deutlich. Dies führt zu Unzufriedenheit bei den betroffenen Frauen und schafft zwangsläufig ökonomische Probleme als Resultat einer nicht selten erhöhten Fluktuation in bestimmten Bereichen und ungenügender Nutzung weiblichen Qualifikationspotentials.

Besonders von Führungskadern aus der Industrie wird öfter die Meinung vertreten, daß Frauen nur dann stärker an moderner Technik und anforderungsreicheren Arbeitsplätzen eingesetzt werden können, wenn sie mehr Schichtarbeit übernehmen. In der Tat sind Frauen, die in der Produktion Schichtarbeit leisten, häufiger mit moderner Technik konfrontiert. (Bei einer Untersuchung aus dem Jahre 1997 hatten 53 % Facharbeiterinnen in Mehrschichtarbeit mit computergesteuerter Technik zu tun, dagegen nur 36 % im Normalschichtrhythmus.) Unsere Ergebnisse belegen trotzdem eindeutig, daß Frauen auch dann, wenn sie Schichtarbeit leisten, vergleichsweise weniger häufig mit anspruchsvolleren, persönlichkeitsförderlichen Tätigkeiten betraut werden. Im Gegenteil, hier trifft sie der doppelte Effekt: a) bei Schichtarbeit allgemein weniger persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte, b) Frauen gelangen auch - unabhängig vom Schichtrhythmus - weniger in anspruchsvolle Positionen.

Dementsprechend sind bei weiblichen Schichtarbeitern mit Facharbeiterqualifikation nicht selten noch einfachere, routinere, sich wiederholende und monotonere Arbeitsabläufe zu finden. Daraus resultieren u. a. bestimmte einstellungs- und handlungsrelevante Erfahrungen, die ihren Niederschlag auch in unseren Untersuchungen finden und u. a. nicht nur einfach mit einer traditionellen Reserviertheit von Frauen gegenüber Technik erklärt werden können. So verwundert es nicht, daß Schichtarbeiterinnen (bei gleicher Qualifikation) im Vergleich zu Frauen mit Normalarbeitszeit und zu Männern häufiger der Ansicht sind, Schlüsseltechnologien beschränken die Möglichkeiten für schöpferische Initiativen der Werktätigen, und sie seien eher Sache hochqualifizierter Spezialisten. Auch andere, für die Persönlichkeitsentwicklung wichtige Bewusstseinsinhalte prägten sich weniger aus, wie etwa die Überzeugung, daß Wissenschaft und Technik eine stärkere Mitwirkung der Werktätigen an der Planung und Leitung der Arbeitsprozesse erfordere und das Leben der Menschen reicher und leichter macht, die Arbeit interessanter, vor allem auch schöpferischer, gestaltet, mehr bzw. neues Fachwissen erfordert. Die eigene Weiterbildungsbereitschaft ist geringer, was entsprechendes Realverhalten findet. Dies alles ist nicht nur von geringeren Möglichkeiten abhängig (der Tatsache, daß das soziale und politische Leben im Betrieb weitgehend auf Normalschicht zugeschnitten ist).

Die Arbeit hat für junge Frauen wie Männer einen wichtigen Platz im Leben. Sie dient nicht nur der Schaffung der materiellen Lebensgrundlage, sie bringt darüber hinaus mannigfaltige Möglichkeiten zur Befriedigung beispielsweise kommunikativer und Selbstbestätigungs-Bedürfnisse und bietet Felder zur Persönlichkeitsentwicklung. Aber zumindest die Letztere erfährt Einschränkungen gegenüber Männern, wenn Frauen anspruchärmeren Arbeitsinhalte haben.

Obwohl - wie eingangs des Kapitels 3 festgestellt wurde - junge Frauen bei Auftreten zusätzlicher Beanspruchungen eher in der Arbeit zurückstecken (müssen) als Männer, zeigen sie ebenfalls starkes Engagement im Beruf. 49 % von ihnen sagen aus, sich in ihrem Beruf ganz einzusetzen und oft mehr zu tun als verlangt wird (Männer 60 %). Auch für junge Frauen stellen

die Arbeitsinhalte einen wesentlichen stimulierenden Faktor dar. Über persönlichkeitsförderliche Arbeitsinhalte ist die Möglichkeit gegeben, Arbeit als Aneignungsprozeß, als Auseinandersetzung mit Natur und Gesellschaft zum Bedürfnis werden zu lassen. Für diese Bedeutung der Arbeitsinhalte liegt empirische Evidenz vor: 43 % der jungen Facharbeiter, (Frauen wie Männer in gleichen Verhältnissen) mit progressivem Arbeitsinhalt geben an, daß Arbeit ihrem Leben einen unverwechselbaren Sinn gibt, den die Freizeit nicht bietet und den sie nicht missen möchten. Bei negativem Arbeitsinhalt sind es mit 31 % signifikant weniger. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf die Notwendigkeit einer bewussten Gestaltung vor allem der mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt verbundenen Arbeitsinhaltsveränderungen.

3.3. Arbeitsinhalte im Einfluß auf Leistungsbereitschaften

Die Leistungsbereitschaft für eine Sache, auch eine Arbeitsaufgabe, steigt mit dem Wissen um deren Notwendigkeit. Nach wie vor liegen hier Reserven. Immerhin gaben in unseren Untersuchungen 27 % weibliche wie männliche Facharbeiter an, die Bedeutung ihrer Arbeitsaufgabe für den Betrieb nur sehr mangelhaft zu kennen. Solche mangelnden Kenntnisse schlagen sich nieder in der Beurteilung der Wichtigkeit der eigenen Arbeit und haben über diesen Mechanismus direkten Einfluß auf Motivation und Leistungsbereitschaft. Wer nicht weiß, wie stark gerade seine Arbeit gebraucht wird, kann vorhandene Leistungsvoraussetzungen nur ungenügend aktivieren. Da genügen auch allgemeine Aussagen nicht, wenn in der konkreten Arbeitssituation die Notwendigkeit der Arbeit des einzelnen nicht bewußt erlebbar wird.

Die Leistungsbereitschaft junger Werktätiger hängt heute deutlich von den Arbeitsinhalten ab. Junge Frauen wie Männer sind hochgebildet, das erhöht die Ansprüche an die Arbeit. Je besser die (allgemein hohen) Erwartungen an die Arbeitsinhalte mit der vorgefundenen Realität übereinstimmen, desto größer die Leistungsbereitschaft. Und umgekehrt: Diejenigen jungen Werktätigen, die hohe Ergebnisse in der Planerfüllung aufweisen können, haben ein ausgeprägtes Bedürfnis nach progressiven,

anspruchsvollen Arbeitseinheiten. Dahinter steht der Anspruch, in der Arbeitstätigkeit Felder zur Persönlichkeitsentwicklung zu finden. In einer größeren Untersuchung bei Schülern, Lehrlingen, Facharbeitern und junger Intelligenz betonten 94 % der weiblichen und 90 % der männlichen Befragten den starken Wunsch, ihre persönlichen Fähigkeiten entfalten zu können.

Zwischen Frauen und Männern besteht kein Unterschied im Anspruch an vielfältige Arbeitsanforderungen. Für beide Geschlechter haben diese eine große Bedeutung. Geschlechterübergreifend gilt: Diejenigen jungen Werktätigen mit hohen Arbeitsleistungen messen einer breiten Anforderungsvielfalt zu signifikant höherem Anteil große Bedeutung zu als solche, die die Plananforderungen gerade erfüllen bzw. darunter liegen. (vgl. Tabelle 12 im Anhang)

Die Bedeutung der Arbeit/des Berufes für das eigene Leben und - eng damit verbunden - die Leistungsbereitschaft in dieser Arbeit hängen ganz wesentlich zusammen mit den Möglichkeiten, selbständig arbeiten zu können, sich als Subjekt des Arbeitsprozesses zu erleben. Die Nachteile streng algorithmisierter, in allen Einzelheiten vorgeschriebener Tätigkeit sind unter psychophysiologischen Aspekt von den Arbeitswissenschaftlern ausführlich nachgewiesen und beschrieben. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen weisen nun das Bedürfnis der arbeitenden Persönlichkeit nach Selbständigkeit und Selbstbestimmung im Arbeitsprozeß aus. Diesbezüglich existieren kaum Geschlechterdifferenzen. Derartige Selbstbestimmung des Arbeitsablaufes ist für Frauen ähnlich wichtig (in unseren Studien 75 % sehr große und große Bedeutung) wie für Männer (79 %). Relevanter ist aber wiederum der Bezug zur Arbeitsleistung. Von denjenigen jungen Werktätigen, die die Planaufgaben regelmäßig überbieten, messen 84 % einer solchen Selbstbestimmung sehr große (28 %) und große (56 %) Bedeutung zu. Werktätige mit weniger Leistung haben diesen Anspruch zu 74 % (15 % sehr große und 59 % große Bedeutung. (vgl. Tabelle 13) Wer viel leistet, für denjenigen ist Selbständigkeit von größerem Gewicht als für weniger Leistende. Dies gilt für Frauen wie Männer gleichermaßen. Es führt beispielsweise die erwähnten Denkweisen ad absurdum, daß Frauen mehr für Fließband- und untergeordnete

Tätigkeiten geeignet seien.

Untersuchungen zur Vollständigkeit von Handlungsstrukturen bestätigen dieses Ergebnis: Von denjenigen jungen Werktätigen, die viel leisten, die Plananforderungen erfüllen bzw. überbieten, hat der geringste Teil eine Arbeit ohne Freiheitsgrade, die vorwiegend in der Abarbeitung vorgeschriebener Arbeitsschritte besteht. (vgl. Tabelle 11)

3.4. Arbeitsmotive und Leistungen

Frauen bringen am Arbeitsplatz in gleichem Umfang wie Männer anforderungsentsprechende Leistungen. Sie erfüllen ihre Pläne nicht minder und bemühen sich, auch hohe Anforderungen zu erfüllen. Sie überbieten diese aber seltener als Männer. Beispielsweise leisteten regelmäßig mehr als gefordert entsprechend einer Studie, die wir durchführten, 51 % der Männer, aber nur 28 % der Frauen. Dafür kann nicht nur die familiäre Belastung verantwortlich gemacht werden, sondern auch unterschiedliche Wertorientierungen (vgl. Kapitel 2.2.), die mehr auf die Familie und weniger auf Höchstleistungen gerichtet sind.

Hier spielt auch eine Rolle, daß Frauen oft ungünstigere Arbeitsinhalte haben als Männer (vgl. Kapitel 3.1.) und auch bei der Arbeitsverteilung in den Kollektiven oft die attraktivsten Aufgaben an die Männer gehen. Bedingt durch latente Konkurrenz um besonders attraktive Aufgaben können schon geringe Leistungsunterschiede bedeutsam werden (wenn eine bestimmte Aufgabe nur der Beste erhält, ist es oft egal, wieviel besser er ist). Das wiederum hat Einfluß auf Selbstbewußtsein und Anspruch. Frauen gewöhnen sich leider oft schnell daran, "die zweite Geige zu spielen". Offenbar spielen hier tief verwurzelte Traditionen noch eine große Rolle.

Psychologische Untersuchungen unter Studenten weisen allerdings darauf hin, daß es im Arbeitestil geschlechtstypische Unterschiede gibt, die kaum aus unterschiedlichen Anforderungen und Bedingungen zu erklären sind. Studentinnen sind fleißiger, arbeiten aber stark vorgabeorientiert, durchdenken oft den Stoff zu wenig, lernen mehr auswendig. Sie kommen vor allem zu Studienbeginn mit den höheren Anforderungen an Selbst-

ständigkeit im Lernen einschließlich schwächerer Kontrolle als in der Schule schlechter zurecht. Männliche Studenten arbeiten eher weniger, aber stärker auf Schwerpunkte orientiert und durchdachter. Im Ergebnis erreichen sie mit gleichem oder weniger Aufwand bessere Leistungen. (Allerdings ist die Lerntechnik beider Geschlechter in der Gesamtschau noch zu ineffektiv und weit entfernt von dem, was bei bewusster Anwendung lernpsychologischer Kenntnisse möglich wäre.)

Im Arbeitsprozeß neigen Frauen mehr als Männer dazu, Disziplinernormen einzuhalten. (vgl. auch Kapitel 3.5.) Sie beteiligen sich zurückhaltender an der Plandiskussion als Männer. (Vorschläge gemacht hatten in einer unterer Untersuchung z. B. 44 % der Männer und 19 % der Frauen.) Ähnliches gilt für andere Formen der sozialistischen Demokratie im Betrieb. Es taucht nun die Frage nach den Ursachen auf. Solche liegen ebenfalls in den Arbeitsinhalten (vgl. Kapitel 3.3.), die zum Teil der Initiative und dem selbständigen Handeln weniger Raum lassen. (Das gilt, wie schon eingangs betont, auch für die Aufgabenverteilung innerhalb der Kollektive: In Laufe der Zeit sichern sich die Männer die attraktivsten und verantwortungsvollsten Aufgaben. Es mußte in einer Intervallstudie festgestellt werden, daß sich vorhandene Unterschiede in den Arbeitsinhalten in den ersten Berufsjahren zuungunsten der Frauen sogar vergrößerten.) Neben häufigen Ausfällen durch Schwangerschaft und kranke Kinder spielt hier auch eine Rolle, daß sich die Männer energischer um solche Aufgaben bemühen und in der Regel in ihren Kollektiven den Ton angeben.

Andererseits gibt es aber auch Unterschiede in der Motivation, die ebenfalls zu den geschilderten Besonderheiten im Leistungsverhalten führen. (Tabelle 14 im Anhang gibt einen Überblick.)

Auf der Basis gleicher Hauptmotive (Fachwissen nutzen und vervollkommen, hohen Verdienst erreichen, Achtung für sich und das Kollektiv erwerben, schöpferisch sein u. a.) unterscheiden sich Frauen von Männern durch etwas mehr Pflicht-/Normorientiertheit, mehr Kollektiv- und Leiterbezogenheit sowie etwas geringere materielle Motiviertheit. Diese Geschlechterunterschiede sind jedoch nicht sehr groß und bei der materiellen Orientierung während der letzten Jahre deutlich rückläufig.

Darüber hinaus orientieren sich Frauen bei konkreten Entscheidungen (z. B. Übergang in Schichtarbeit, Teilnahme an Lehrgängen, Wechsel des Arbeitsplatzes, Übernahme einer Leitungsfunktion) weit stärker an familiären Belangen als Männer. Insgesamt läßt sich aus den Daten schließen, daß von außen gesetzte Motive bei Frauen etwas stärker entwickelt sind als bei Männern. Dabei vertiefen sich in den ersten Tätigkeitsjahren die Unterschiede in leistungsbestimmenden Motiven zuungunsten der Frauen. Es nehmen im Verhältnis zu den Männern (meist aus Gründen familiärer Belastung) öfter die Motive ab: eigene Ideen zur Lösung der Arbeitsaufgabe einbringen, bei Leistungsentscheidungen mitwirken, das fachliche Wissen nutzen und vervollkommen, als geschätzter Fachmann gelten, mehr leisten als die Kollegen. (Letzteres genannte Motiv nahm nach unseren Untersuchungen bei Männern zu.)

Forschungen bei Hochschulabsolventinnen zeigten, daß Motivationsveränderungen in den ersten Berufsjahren bei Frauen stärker als bei Männern sind. Dabei prägen sich typische Unterschiede im Sozialbereich stärker aus. (Frauen orientieren sich zunehmend stärker darauf, Menschen zu helfen, für andere da zu sein. Die - sich meist in dieser Zeit entwickelnde - Familie gewinnt im Vergleich zu den Männern weiter an Bedeutung, teils auf Kosten beruflicher Entwicklungspläne, teils nicht. Im Leistungsanspruch holen Frauen später wieder auf, erreichen jedoch das Niveau der Männer oft nicht mehr.

Gleichaltrige Männer haben in Hochschulberufen bereits mit Anfang/Mitte 30 oft einen erheblichen Entwicklungsvorsprung. Das wird deutlich, wenn man z. B. das Einkommen oder die soziale Position im Kollektiv bzw. Betrieb betrachtet. Für viele verantwortungsvolle Aufgaben und Funktionen müssen eine ganze Reihe recht zeitaufwendiger Voraussetzungen vorliegen, die Frauen nach dem ersten Kind oft nicht mehr aufbringen (können). Das führt dazu, daß für Frauen immer mehr andere Aspekte an der Tätigkeit wichtig werden als für Männer.

Zu entsprechenden Motivationsveränderungen ergeben sich bei einer Studenten-/Absolventen-Intervallstudie folgende Trends:

1. Möglichst viel Geld verdienen - nahm bei Männern weiter zu, bei Frauen ab.

2. Möglichst engen Kontakt zu Menschen haben - nahm bei Frauen stärker ab als bei Männern.
3. Eine möglichst hohe soziale Position einnehmen - nahm bei Frauen erheblich stärker ab als bei Männern.
4. Einen eigenständigen Beitrag auf dem Fachgebiet leisten - nahm bei Frauen stärker zu als bei Männern (bei denen dieses Motiv aber dennoch weit stärker ausgeprägt ist). Ähnliches gilt für das Motiv: fachlich Überdurchschnittliches leisten.
5. Das Leben so einrichten, daß der Beruf nicht auf Kosten von Freizeit und Familie geht - nahm bei Männern stärker ab als bei Frauen.
6. Zur Entwicklung unseres Staates beitragen - nahm bei Frauen stärker zu als bei Männern.

Sicher ist, daß diese Entwicklungen von Qualifikation, Arbeitsinhalten und -bedingungen abhängen. Die Trends sind nicht ohne weiteres auf Arbeiterinnen übertragbar.

Eine Beziehung zwischen der Entwicklung der Motive und den Chancen, diese zu befriedigen, ist unverkennbar. Sicher ist aber auch, daß diese Beziehung nicht linear ist und von vielen Vermittlungsebenen modifiziert wird. Hypothetisch läßt sich folgern: Am stärksten prägen sich Handlungsziele aus, bei denen der Zusammenhang zwischen der eigenen Aktivität und der Bedürfnisbefriedigung besonders deutlich wird.

In diesem Zusammenhang ist für das Verständnis der Motiventwicklung wichtig zu wissen, welche Faktoren Männer und Frauen für den Erfolg ihrer Tätigkeit verantwortlich machen. (vgl. Tabelle 15)

Männer machen für ihren Erfolg etwas stärker als Frauen persönlichkeitsinterne Faktoren (Fleiß, Interesse, Kenntnisse) verantwortlich. Frauen halten Interesse, Fleiß, Ausdauer, kenntnis- und anforderungsgerechten Einsatz auch für große Erfolgsgarantien, messen aber vor allem der Qualität der Arbeitsorganisation die größte Bedeutung bei und bewerten die Leiter-Anleitung höher als die Männer. Diese Vorstellungen beeinflussen nicht nur das reale Verhalten. (Wer Erfolg erreichen will, versucht,

die Faktoren zu beeinflussen, von denen dieser vermeintlich abhängt; also stark zugespitzt: die Männer stärker ihr Können und ihr Wissen, die Frauen neben diesem stärker den Leiter.) Die größere Normabhängigkeit der Frauen findet hier eine Erklärung. Entsprechende Vorstellungen beeinflussen auch die subjektive Verarbeitung von sozialen Erfahrungen. D. h. die Reaktion auf Erfolge und Mißerfolge hängt u. a. davon ab, welche Ursachen dafür verantwortlich gemacht werden. Da Arbeitsorganisation und Leiter meist viel weniger beeinflusst werden können als eigener Fleiß, Fähigkeiten und Wissen, bleibt Werk-tätigen, die sich von äußeren Faktoren stark abhängig glauben, oft nur resignative Anpassung.

Diese Unterschiede in der Interpretation eigenen Verhaltens abzubauen, dürfte sehr schwer sein. Sie sind, ebenso wie die Motivation, Ergebnis langandauernder Sozialisationspraktiken, die bei Jungen schon vor dem Schulleiter und in diesem mehr Eigenverantwortung und Selbständigkeit, bei Mädchen stärker Disziplin und Anpassung fördern.

Für ein harmonisches Funktionieren sozialer Organisationen werden beide Stärken gebraucht, Eigenverantwortung ebenso sehr wie disziplinierte Anpassung. Vorteilhaft wäre, Kollektivarbeit so zu organisieren, daß sich Stärken der einzelnen Mitglieder zu einer höheren Gesamtleistung ergänzen. Solange die herausragende individuelle Leistung im Mittelpunkt steht, sind die Männer - nicht nur wegen der größeren Freiräume für den Beruf, sondern auch wegen der gesamten Motivationsunterschiede - im Vorteil. Dabei wird zu oft übersehen, daß ihre Spitzenleistungen nicht zuletzt der disziplinierten Pflichterfüllung vieler Frauen geschuldet sind.

3.5. Kollektivbeziehungen und Leistungen

Wie bereits festgestellt, betonen Frauen stärker die Qualität sozialer Beziehungen. Sie machen für die Ergebnisse ihrer Tätigkeit etwas stärker äußere Faktoren verantwortlich als Männer. (vgl. Kapitel 3.4.) Es ist zu erwarten, daß diese Unterschiede und die in den Arbeitseinheiten sich auch in den sozialen Bezie-

Nur stellen anhand mehrerer Untersuchungen fest, das die meisten wertstättigen beidseitig Geschlechte (oft über 80 %) mit ihren Kollektiv aufstehen sind, aber nur wenige (im Durchschnitt 1/4) ohne Einschränkung.

In einer Untersuchung betonten 84 % der Männer (22 % ohne Einschränkung) und 88 % (28 %) der Frauen, das ohne Leistungsorientierte Atmosphäre im Kollektiv herrsche, und 87 % (29 %) der Männer sowie 84 % (29 %) der Frauen sagen, das sich einer fest auf den anderen verlassen könne, das ist äußerst wichtig für Leistungen und Arbeitszufriedenheit.

Der vorn schon erwähnte unterschiedliche Stellenwert sozialer Beziehungen für Männer und Frauen in den Wertorientierungen zeigt sich deutlich in einer Reihe von Arbeitsbezogenen Untersuchungen und Verhaltensweisen: auf Fluktuation, Wahl des neuen Arbeitsplatzes, die Bereitschaft, in Schichten zu arbeiten, diese Leistungsfunktion auszuüben und das Leistungsverhalten insgesamt. Auf all diese Sachverhalte hat die Querschnitt sozialer Beziehungen (in alten Kollektiv bzw. im evtl. zu erwartenden neuen) für Frauen größeren einfluss als bei Männern.

Ein bestimmendes Merkmal der Arbeitskollektive sind die Kollektivnormen: die orientieren das Verhalten auf Schwerpunkte

hungen innerhalb des Arbeitskollektive niederschlagen. Das läßt sich beispielsweise nachweisen an der Zufriedenheit mit den sozialen Beziehungen in den Arbeitskollektiven, an Verhältnis der Frauen zu den Kollektivnormen und an den Kommunikationsinhalten.

Gegenüber den oben Genannten und anderen Faktoren hat die Zusammensetzung des Kollektive nach Geschlecht relativ wenig Einfluß auf Leistung und Kollektivatmosphäre. Insgesamt ergibt sich eher noch in der Qualität der sozial-emotionalen Beziehungen ein leichter Vorteil zugunsten paritätischer Kollektive, die relativ ungünstigsten schneiden keine Frauenkollektive ab. Allerdings sind die Unterschiede gering, d. h., für die beobachtbaren Probleme im Sozialverhalten in vielen Frauenkollektiven sind weniger die Geschlecht als vielmehr Arbeitsinhalte verantwortlich (z. B. der Umfang an Möglichkeiten für eigene Entscheidungen, selbstbestimmte Kooperation, Kollektive Ziele und Interessen).

im Interesse der Kollektivziele, erleichtern und vereinfachen Kooperation und Kommunikation, Normgerechtes Verhalten trägt dazu bei, Konflikte zu vermeiden. (vgl. Tabelle 13 in Anhang) Die Leistungsfähigkeit des Kollektive, die soziale Atmosphäre und der Einfluß des Kollektive auf die Persönlichkeitsentwicklung hängen daher unmittelbar vom Inhalt und der Stärke der informellen Normen ab. Geschlechtstypische Unterschiede im Verhalten im Kollektiv hängen neben unterschiedlichen Erwartungen an die Qualität sozialer Beziehungen auch von differenzierten Verhältnissen zu den Normen ab. (vgl. Tabelle 16 in Anhang) Statistisch signifikante Unterschiede gibt es bezüglich des Stellenwertes der Disziplinnormen als Handlungsorientierung. Frauen nutzen die Arbeitszeit tatsächlich auch etwas besser aus und arbeiten disziplinierter. Bei groben Disziplinverstößen sind Frauen viel seltener beteiligt als Männer. Andererseits "verletzen" Frauen die Normen aber auch in positiven Sinn sel- tener (z. B. durch zusätzliche Initiativen, schöpferisches Infragestellen von bisher bewährten Methoden zugunsten besserer, kreativerer Spitzenleistungen).

Norminhalte werden durch Kommunikation vermittelt. Qualität und Inhalt der Kommunikation prägen Leistungsverhalten und Persönlichkeitsentwicklung. Auch die Normen wirken über Kommunikationsprozesse. Dabei lassen sich drei Aspekte unterscheiden: Austausch von sachlichen Informationen, soziale Bewertungen und zum 3. einfach Vermittlung von Kontakt (hier ist der Inhalt ebenso belanglos wie Bewertungen; wichtig ist das Beisammensein mit anderen).

Schon deshalb ist es wichtig zu fragen, welche Unterschiede bezüglich Inhalt und Umfang der Kommunikation zwischen den Geschlechtern auftreten. Eine Untersuchung weist auf folgendes hin (vgl. Tabelle 17):

Über Arbeitsinhalte, vor allem über Möglichkeiten, Schwierigkeiten zu überwinden, schöpferisch Neues zu entwickeln, Alt hergebrachtes zu verbessern, unterhalten sich Frauen zum Teil erheblich seltener als Männer. Das ist einerseits Ergebnis von Arbeitsinhalten, die für schöpferische Arbeit weniger Raum lassen (vgl. Kapitel 3.2.). spiegelt aber andererseits auch Motivations- und Interessenunterschiede wider: Wie vorn schon betont wurde, sind Frauen etwas stärker auf den Durchschnitt orientiert. (Es genügt hier, die Aufgaben zu erfüllen, meinten

In einer Untersuchung 61 % der Männer und 75 % der Frauen.)
 Unsere Studien weisen darauf hin, daß sich Frauen im Arbeitskollektiv wesentlich häufiger über die Familie, den Haushalt und die Kinder unterhalten. Keine Unterschiede gibt es bezüglich der Kommunikation über das Verhalten der Kollegen und die materielle Anerkennung der von den einzelnen erbrachten Leistungen. (Fragen des Lohnes, Prämien usw. gehören zu den häufigeren Themen bei beiden Geschlechtern.)

Das Kommunikationsverhalten verstärkt insgesamt bestimmte ungünstige Effekte der Motivation zur Leistung: das geringere Selbstvertrauen der Frauen, wenn es um herausragende Spitzenleistungen geht und wenn Neuzug auf Widerpruch setzt und über Konflikte durchgesetzt werden muß. Möglichkeiten, hier einzugreifen, liegen einmal in der Gestaltung von Arbeitsinhalten (vgl. Kapitel 3.2.), zum anderen in veränderten sozialisationspraktiken von der frühen Kindheit an. Problematisch wird diese Zurückhaltung, begründete Anforderungen gegen Widerstand der Kollegen durchzusetzen, dann, wenn Frauen die Leiter ein Kollektiv übernehmen sollen. In dem bisher sehr schlecht gearbeitet wurde hier besteht die Gefahr, daß sie den Druck der schlechten informellen Normen nachgeben, anstatt sich mit höheren Ansprüchen durchzusetzen. Aber viele Frauen beweisen gerade in Leistungs- und Spitzenpositionen auch schon das Gegenteil.

Andererseits haben gerade Frauen ein besonderes Gefühl für soziale Beziehungen und leisten hier dank besserer Einfühlungsvermögen bei der Entwicklung des Sozialklimas zum Teil mehr als Männer. Hier wäre ein Gebiet, Mantelstützunterrichte zwischen den Geschlechtern im Kollektiv zu fördern, baldan Geschlechtern zu helfen, Aufgaben zu finden, bei denen sie ihre Stärken voll zur Geltung bringen und sich gegenseitig ergänzen können. Dort, wo emotionale Geborgenheit und ein harmonisches Sozialklima für Leistung wichtig sind, leisten Frauen oft mehr als Männer. Umgekehrt können deren Stärken dann zum Tragen, wenn es gilt, sachliche Anforderungen gegen Widerstände durchzusetzen, u. a. weil sie sich nicht von zu viel unangenehmen Gefühl ablenken lassen. Problematisch ist, daß solche männlichen

Stärken in der Betriebsrealität oft höher bewertet werden. Eine stärkere Aufwertung weiblicher Stärken im Sozialverhalten würde dazu führen, daß es besser gelingt, Leistung und persönliche Erfüllung in der Arbeit zu verbinden und damit dem humanistischen Grundanliegen unserer Gesellschaft besser gerecht zu werden.

3.6. Hoch- und Spitzenleistungen

Neben einer Vielzahl guter Durchschnitts- und Überdurchschnittlicher Leistungen der Masse werktätiger Frauen und Männer sind Hoch- und Spitzenleistungen notwendig, um den Prozeß des wissenschaftlich-technischen Fortschritts qualitativ und quantitativ rasch voranzutreiben, einen entscheidenden Leistungsanstieg zu erreichen und die DDR weltmarktfähig zu halten. Die Anforderungen an die betreffenden Werktätigen sind äußerst hoch und können kaum abnehmen, wollen wir unsere ökonomischen und sozialen Ziele erreichen.

Verschiedene Analysen der letzten Jahre inner- und außerhalb des ZIS verweisen darauf, daß Frauen bei einer den Männern ähnlichen Entwicklung zum und im Beruf nicht minder auch zu Hoch- und Spitzenleistungen fähig sind. Fachkönnen, Ideenreichtum, Engagement bis zur Begeistertheit, Mut, Selbstvertrauen, Kämpfergeist und andere Eigenschaften unterscheiden sich in der Gruppe Hochleistungsfähiger nicht geschlechtstypisch! Die Breitenbasis dafür ist allerdings unterschiedlich: Die vergleichsweise zu Frauen bei Männern stärkere Konzentration auf den Beruf (antizipatorisch schon im Schulalter - vgl. auch Kapitel 2.2.) führt dazu, daß bei Männern Bereitschaften und Ansprüche an Höchstleistungen insgesamt stärker auftreten. (vgl. auch Kapitel 3.3. und 3.4.) Das ist nicht zu verwechseln mit einer weit verbreiteten Bereitschaft zu hohen Leistungen am gegebenen Arbeitsplatz, die Frauen wie Männer gleich gut ausprägen. Beispielsweise ist bei vielen Forschungen zu Arbeitseinstellungen unter Männern aller Alters- und Qualifikationsgruppen das Streben nach überdurchschnittlichen Spitzenleistungen und höchstmöglicher beruflicher Entwicklung auffälliger als bei Frauen. Die Sachlage ist widersprüchlich: Einerseits bleiben manche Bereit-

schaften von jungen Frauen (vor allem Hochschulabsolventinnen) zu einem sehr hohen Berufsengagement in mancherlei Betrieben ungenügend genutzt. Andererseits suchen die Betriebe oft nach Bereitschaften zu solch hohem Engagement bei Frauen. Daher gilt es, ein sehr hohes Berufsengagement bei Frauen noch **s y s t e m a t i s c h e r** zu wecken und **M ö g l i c h k e i t e n** seiner Realisierung zu schaffen.

Von Prinzip her besitzen Frauen und Männer in unserem Staat ähnliche Möglichkeiten, in den Spitzenleistungsbereich zu gelangen. In der Realität konzentrieren sich auch bei dieser Frage (sogar besonders hier) hemmende Bedingungen mehr bei Frauen, fördernde bei Männern.

Wie bündeln sich ungünstige äußere Bedingungen für Höchstleistungen? Nach Meinung der in verschiedenen Untersuchungen erfaßten jungen wie älteren Frauen und Männer, auch Spitzenkader, konzentrieren sich solche in folgenden Gruppen von Werktätigen:

1. bei beruflich sehr engagierten jungen Frauen mit mehreren Kindern und keiner weiteren Unterstützung im Haushalt außer dem berufstätigen Ehepartner.
2. bei Müttern, die häufig unplanbare Arbeitsausfälle aus familiären Gründen haben und diese nicht für eine notwendige Weiterbildung und dergleichen ohne größeren Zeitverzug nutzen können.
3. bei männlichen Werktätigen, die eine Partnerin mit ebenso hohen beruflichen Ansprüchen bei zu versorgenden bzw. erziehenden Kindern haben und für häusliche Arbeiten gleich verpflichtet sind.
4. bei beruflich stark geforderten Frauen mit einem hoch belasteten Ehepartner und Kind(ern).
5. bei weiblichen Werktätigen, deren Leiter Vorbehalte haben, junge Frauen von Anfang an systematisch zu fordern und zu fördern.
6. bei männlichen oder weiblichen Werktätigen, die auf vielen Umwegen (zu spät) zum Beruf kamen, denen dadurch entweder nicht aufholbare fachliche Voraussetzungen fehlen oder das nötige Berufsinteresse.

Diese Bedingungen wurden von Männern in vergleichbarer Situation für sich selbst meist gar nicht in Betracht gezogen. Ihr beruflicher Anspruch und Entwicklungsweg berücksichtigt die Familienentwicklung oft nicht. Allerdings waren Zusammenschlüsse zwischen steigender Kinderzahl und stärkerer Berufsauslastung halt des Mannes im Sinne von finanzieller Verantwortung und Versorgung in unseren Untersuchungen auffällig. Zudem gibt es gegenüber eine steigende Anzahl Männer (vor allem unter Studenten und jungen Hochschulabsolventen), die ihre berufliche Entwicklung mit der Partnerin abstimmen. Junge Hochschulabsolventinnen sind heute weniger als noch vor 20 Jahren bereit, auf ihre "Karrriere" zugunsten der des Mannes zu verzichten. Zur Zeit sind jedoch die Familien, in denen die Frau auf größere berufliche Ansprüche für den Mann im Hochleistungsberuf verzichtet, noch weit in der Überzahl. Das mag für einzelne Familien der beste Weg sein, aber aus gesellschaftlichen Gesichtspunkten kann es u. U. aus folgenden Gründen nicht mehr erhoben werden:

- Auch der Anteil an Höchst- und Spitzenleistungen bestimmt die gesellschaftliche Stellung der Frau in unserem Land.

Als G o n e t l g e Subor Bedingungen für Höchstleistung-
gen und letzte Tätigkeit werden von beruflich sehr angeler-
ten Frauen empfunden:

- e t n Kund (kein Verzicht auf Mutterchaft und Familie,
aber Reduzierung des eigentlich vorhandenen Zeitaufwand-
schees);
- eine e t n k e Verbesserung der gesellschaftlichen
Dienst-, Handwerker- und Handalarleistungen zur Verringerung
des notwendigen Zeitaufwandes nach der Berufsarbeit;
- spezielle betrieblich-berufliche Förderungen: sehr konsequente
Einparung von Umwegen in der beruflichen Entwicklung, konfi-
nuerliche Anforderungen von Anfang an, klare Zielperspekti-
ven, mit den familiären Bedingungen und Plänen abgestimmte
Kaderentwicklungspläne;
- die Unterstützung des Ehepartners - praktisch (durch Übernahme
eigener Verantwortungsbereiche im Haushalt und Familie) wie
auch moralisch (Verständnis aufbringen).

- Es ist ökonomisch effektiver, aus dem größeren Reservoir an Fähigkeiten, Fertigkeiten, spezieller Kreativität und Engagiertheit b e i d e r Geschlechtergruppen Spitzenkader zu entwickeln.

Frauen- und Männeranteile bei Hoch- und Spitzenleistungen müssen nicht gleich groß sein. Weder die Alltagsbedingungen noch der Arbeit noch die Bedürfnisse der Frauen würden eine solche Förderung heute gestatten. Das hängt auch mit dem familiären Umfeld zusammen: Solche Frauen sehen nicht die Alternative in Kinderlosigkeit und wünschen sich meist einen beruflich leistungsfähigen (also oft auch stark engagierten und beruflich beanspruchten) Partner. In Gegensatz dazu haben Männer im Spitzenleistungsbereich meist beruflich wenig oder gar nicht engagierte Frauen. Notwendige Zeitaufwände für Familienleben und Haushalt erfordern entweder bestimmte Abstriche an Beruf und/oder Familie eines Partners bzw. beider oder Sonderbedingungen. Das Problem ist gegenwärtig zugunsten der Frauen nur auf Kosten des Mannes oder der Kinderzahl lösbar, falls die Gesellschaft nicht in der Lage ist, entscheidend mehr Haushaltleistungen zu übernehmen. Aber auch dann bleibt die Frage nach der nötigen Fürsorge und Geborgenheit für die Kinder, die unbedingt in der Familie bleiben muß und kaum noch mehr durch die Gesellschaft abgenommen werden kann bzw. soll. Zu sichern ist aber, daß die bestehenden Einseitigkeiten im Zugang zum Höchstleistungsbereich schrittweise weiter abgebaut werden.

Selbstverständlich determinieren nicht nur äußere Bedingungen Spitzenleistungen, sondern auch die der Persönlichkeit inneren. Vergleichsuntersuchungen zum Einfluß von äußeren Lebensbedingungen und inneren Wertorientierungen belegten beispielsweise auf der Ganze gesehen die größere Bedeutung der Letzteren. (vgl. auch Kapitel 2.2.) Das heißt, Werkstätige mit sehr hohen beruflichen Wertorientierungen bzw. sehr starkem Berufsengagement organisieren sich ihr Arbeitsumfeld - einschließlich familiärer Bedingungen - meist so, daß oft auch Hochleistungen möglich werden. Das tun Männer schon immer; Frauen ziehen hier allmählich nach. Sie erreichen es jedoch nur in begrenzterer Zahl. Ohne gravierende Veränderungen in der Arbeitsteilung, vor

allen zwischen Gesellschaft und Familie, aber auch zwischen den Partnern wird sich proportional hier in Zukunft nur wenig ändern können.

Die Eignung der Frauen zu hohen und höchsten Leistungen ist vielfältig belegbar. Unter anderem sprechen Vergleiche von Frauen und Männern, die bereits Spitzenleistungen auf ihrem Gebiet vollbringen, dafür. Geschlechterunterschiede in Arbeitseinstellungen und -verhalten sind bei hochleistungsfähigen bzw. stark berufsengagierten Werktätigen aller Qualifikationsebenen nur gering oder gar nicht vorhanden. Ähnlich ist es bei Schülern, Lehrlingen, Studenten mit Spitzenleistungen. Vergleiche zwischen stark und wenig berufsengagierten Frauen wie Männern ergaben beispielsweise folgendes:

- Grundsätzliche Wertorientierungen sind bei beiden Geschlechtergruppen gleichermaßen auf hohe, überdurchschnittliche und Spitzenleistungen ausgerichtet. Die persönliche Verantwortung gegenüber der Arbeit ist größer (vgl. Tabelle 18 im Anhang); die Erwartungen an die Berufstätigkeit waren schon während der Ausbildung durchweg höher als bei Werktätigen mit Durchschnittsleistungen bzw. -engagement.
- Selbsteinschätzungen wiesen bei Frauen wie Männern wesentlich mehr Willensqualitäten, Fleiß, Leistungsfähigkeit, -bereitschaft, -erfolg, Entscheidungsfreudigkeit, Ehrgeiz, Kampfer-tum, gesellschaftliche Aktivität und politisches Interesse auf. Zugleich schätzten sich sehr berufsengagierte eher gefühlvoller ein als die wenig berufsengagierten weiblichen und männlichen Werktätigen. (Auch Frauen hatten nicht den Eindruck, daß sie "hart", gefühllos würden durch hohe berufliche Anforderungen - obwohl sie Härte als hin und wieder sehr notwendige Eigenschaft betonten.)
- Bei der Erziehung von Söhnen und Töchtern werden weniger Geschlechterunterschiede angezielt. Das betrifft z. B. das Heranführen von Mädchen wie Jungen an Naturwissenschaft, Technik, Handwerk oder die Anerziehung von Zivilcourage und Willensstärke. So werden mehr gleiche Erziehungsinhalte und -methoden für die Geschlechtergruppen vertreten als von beruflich nicht engagierten.

- für die allgemeine Leistung wurden von Frauen und Männern als insgesamt empfunden: die (häufiger) auftrabendem Interessen, gelistig-fordernden Arbeitshelute, Kollektiv, Lotter, ba- etlanke gesellschafliche Aktivitäten und Weiterbildung. Ferner etlankeforten die Leistungen auch aufgeben und Frauen bei der Kindererziehung, manchmal sogar bestimmte Arbeiten im Haushalt - als Ausgleich.

- Andererseits wurden Haushaltsarbeiten von beiden Geschlech- tern insgesamt als Belastung, Störfaktor, Hemmnis der Berufs- arbeit weitaus stärker empfunden als von wenig Berufstätigen. Der Mensch nach Entspannung von der Arbeit, vor allem an Wochentagen, noch stärker (unter Frauen besonders).

- Es ist erwiesen, das Hoch- und Spitzenleistungen immer mit einer ungeteuren Anstrengungsüberlastung des einzelnen Werk- tätigen verbunden sind und mit vielfältigem Verzicht. Frei- zeit, Freizeitfähigkeit und Familienleben sind stark eingeschränkt. Untersuchungen bei Letztern hoher Ebenen zeigen, das sich Frauen auch diesen Anforderungen ähnlich Männern stellen - allerdings fast immer unter der zweifelslos vergeblichen Bedingung: Die Funktion soll nicht auf Kosten der Entwicklung von Kindern gehen! Aus diesem Grunde finden sich einige typische Geschlech- terunterschiede bezüglich der Entwicklung zur Spitzenkraft:

- Frauen erheben insgesamt weniger Anspruch darauf als Männer.
- Frauen starten später als Männer (nach einigen Jahren der etwickelten Familienanwendung).
- Frauen empfinden durchweg mehr Probleme, die erledigte For- sation mit der Familie zu vereinbaren (von Geschlechtskennlich- ten über diehermännliche Partnerbeziehungen bis zur Entwic- lung in der beruflichen Funktion).

Eine günstige Bedingung für mehr Frauen im Hoch- und Spitzen- Leistungsbereich sei der Umstand, das in einem Land der Gleich- berechtigung nicht nur Männer über berufliche Positionen be- stimmen können. Die Frauen produzieren mit ihren Bedürfnissen, Wertorientierungen und Haltungen selbst das Umfeld mit, das ihnen den Zugang zur Spitze gestattet.

3.7. Biografische Besonderheiten von Frauen mit hohen und niedrigen Leistungen

Leistungsorientiertheit ist vielfach vermittelt. Verschiedenartige biographische Parameter aus der zurückliegenden Zeit im Elternhaus, in der Schule und der Ausbildung wirken auf die berufliche Leistungstärkte mit ein. Insbesondere durch Kumulationseffekte günstiger oder ungünstiger Faktoren in der sensiblen Phase des Übergangs vom älteren Schulkind zum jüngeren Erwachsenen kann engagiertes oder weniger engagiertes Leistungsverhalten in der späteren Berufstätigkeit relativ früh "vorprogrammiert" werden.¹

Unsere Analysen zeigen, daß sowohl von den Bildungsvoraussetzungen aus der Schulzeit und der Lehre, der Freizeitgestaltung in Kindheit und Jugend als auch durch das Klima im Elternhaus wesentliche Bedingungen für leistungsorientierte Arbeitseinstellungen und eine entsprechende Lebensweise geschaffen werden. Die geschlechtstypische Sozialisation beeinflusst diesen Prozeß der Einstellungsbildung in allen genannten Bereichen mit.

In Untersuchungen bei **F e e h e r b e i t e r n** gingen wir der Frage nach, bezüglich welcher biographischen Entwicklungsmerkmale sich leistungsstarke Frauen von -schwachen unterscheiden (auch im Vergleich zu entsprechenden Männergruppen). Durchweg zeigte sich schon während der Schulzeit bei den Mädchen ein normenorientierteres und personenbezogeneres Verhalten. Sie streben nach hohen Leistungen in allen Fächern, werden von Leistungskontrollen stärker motiviert und reagieren emotionaler auf Lehrer (Lieblingelehrer und unbeliebte Lehrer).

Eine Spezialisierung der Interessen wie der Aufmerksamkeit in Unterricht und Freizeit zeigt sich dagegen wesentlich häufiger bei den Jungen, die meist bei den Durchschnittszensuren auch in der Tendenz schwächer sind als die Mädchen.

Während der Schulzeit wird die breite Orientierung der Mädchen auf möglichst gute Leistungen in allen Fächern über die Zensuren und durch soziale Anerkennung honoriert. Für eine notwendige selbständige Leistungsorientiertheit in stark spezialisierten Berufsleben ist diese geringe Spezialisierung der Interessen und Fähigkeiten aber durchaus nicht immer förderlich.

¹ Vgl. H.-D. Schmidt: Grundriß der Persönlichkeitspsychologie. Berlin 1985, S. 159 ff.

Ähnliches läßt sich bezüglich der Freizeitaktivitäten während des Schulalters sagen: Jungen spezialisieren sich mehr als Mädchen auf ganz bestimmte Interessengebiete, oft handwerklich-technischer Art, Mädchen interessieren sich mehr in der Breite, also für viele Dinge gleichzeitig und sind stärker an Sozialkontakten interessiert.²

Diese Tendenzen tragen auch dazu bei, daß Mädchen beim Wechsel von der Schule in die Berufsausbildung gegenüber den oft schon in größerem Maße für den Beruf "vorgebildeten" Jungen ins Hintertreffen geraten.

Geschlechtstypik bei der familiären Sozialisation im Elternhaus zeigt sich unter anderem darin, daß auch bei einer sehr vertrauensvollen Atmosphäre und häufigen Gesprächen im Elternhaus Mädchen wesentlich seltener in Gespräche über Wissenschaft und Technik einbezogen werden. Hinsichtlich der Verhaltenserwartungen in Lehre und Beruf werden Mädchen - und das gilt auch für die Leistungstarken - in geringeren Maße darauf orientiert, zielstrebig Besseren nachzueifern und ihre Fähigkeiten ständig zu erweitern. So forderten die Eltern leistungstarker Kinder bei 33 % der Jungen, Besseren nachzueifern, aber nur bei 13 % der Mädchen. Ihre Fähigkeiten ständig zu erweitern, wurde von 56 % der leistungstarken Jungen erwartet, aber nur von 33 % der Mädchen.

In die Hausarbeit wurden allerdings leistungstärkere Mädchen wie Jungen häufiger einbezogen, ihnen wurden zum Teil verantwortungsvolle und abwechslungsreiche Arbeiten übertragen als leistungsschwächeren. Bei Letzteren wurden die Jungen seltener mit Haushaltsaufgaben betraut, die Mädchen häufig, aber meist mit monotonen, ungeliebten Arbeiten. Geschlechtstypische Sozialisation Jugendlicher findet jedoch nicht nur im Elternhaus und in der Schule statt. Sie setzt sich auch in der Berufsausbildung fort.

Beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung haben Mädchen häufiger Probleme mit der Berufswahl. Sie erhalten seltener als Jungen ihren Wunschberuf und haben auch etwas größere Umstellungsprobleme. In der Gesamttenenz sind Mädchen zu Be-

² Vgl. H.-M. Mickel: Geschlechtersozialisation im Jugendalter. In: Mitteilungen aus der kulturwissenschaftlichen Forschung Nr. 22, Berlin 1987, S. 333 ff.

ginn der Berufsausbildung in wesentlichem ebenso motiviert, wenn sie noch Interesse an ihrem Beruf entwickeln konnten - andernfalls weniger.

Die eigentliche Bedeutung des Berufsinteresses erweist sich aber erst an den realen Erfahrungen in der Berufsausbildung, besonders der praktischen. Nicht immer sind die Aufgaben hier interessant und abwechslungsreich. Das finden Mädchen generell häufiger und da wiederum besonders die leistungsschwächeren. (vgl. Tabelle 19)

Dies hat verschiedene Gründe: Mädchen werden häufiger in ursprünglich nicht gewünschte Berufe umgelenkt und finden daher dann an der Arbeit weniger Gefallen als Jungen. Mädchen werden aber auch in der praktischen Ausbildung öfter für Aufgaben "abgestellt", die kein anderer erledigen möchte.

In einer unserer Untersuchungen in der Chemieindustrie gab bei den leistungsschwächeren Mädchen ein Drittel an, häufig solcherart Aufgaben übertragen bekommen zu haben (bei den Leistungstarken waren das auch noch 13 %), aber keiner der Jungen aus beiden Leistungsgruppen! (vgl. Tabelle 20) Das erweist sich als problematisch, denn: Über Ergebnisse dieser Art können junge Frauen auf subtile Weise so beeinflusst werden, daß sie im späteren Berufsleben kein ihren Fähigkeiten entsprechendes Leistungsengagement mehr aufbringen. (Auch hier kann eine Ursache für geringere Orientierung auf überdurchschnittliche Leistungen entstehen.)

Anerkennung in ihren Ausbildungskollektiven finden besonders die leistungstarken Mädchen. Leistungsschwächere Mädchen dagegen bemängeln fehlende Anerkennung mehr als entsprechend leistungsschwache Jungen.

Insgesamt meistern die Mädchen den Abschluß der Berufsausbildung aber gut, obwohl sie nicht nur leistungsstimulierende Erfahrungen dabei machen. Letzteres ist mit zu beachten, wenn festgestellt werden muß, daß junge Frauen häufiger als junge Männer nach der Ausbildung einen Tätigkeits- oder Berufswechsel in Betracht ziehen. Der Verzicht auf den Wunschberuf und die zunehmende Bedeutung von Partnerschaft und eigene Kinder spielen hier zwar eine große Rolle, aber auch die bisherige Sicht auf den beruflichen Entwicklungsgang.

Das betrifft - in geringeren Maße - auch die Leistungstarken. (vgl. Tabelle 21) Gründe dafür liegen nicht nur in häufigeren Verzichten auf den Wunschberuf, sondern auch in der Erfahrung, daß junge Frauen zum Teil nicht im gleichen Maße an interessante Arbeitsinhalte herankommen wie junge Männer (vgl. Kapitel 3.3.) und ihnen die Möglichkeiten des Arbeitsinsetzes oder ihrer weiteren Entfaltung nicht immer ausreichend deutlich gemacht werden. Zugleich stellten wir aber auch hier fest, daß sich Frauen mit unerfüllten beruflichen Wünschen eher zufrieden geben als Männer (vgl. auch Kapitel 3.1.), oft mit der Sicht auf Kompensation in der Familie. Das birgt gewisse Gefahren für die Erhöhung der gesellschaftlichen Stellung der Frau!

Leistungsschwächere Frauen denken über ihre berufliche Zukunft am wenigsten nach (also auch weniger die Leistungsschwache Männer) und tragen sich am häufigsten mit der Absicht, den erlernten Beruf zu verlassen. Aber auch leistungstärkere Frauen haben hinsichtlich der beruflichen Zukunftsplanung deutliche Neerven - vor allem in bezug auf Weiterbildung und die Übernahme von Leistungsfunktionen sind sie noch zu zurückhaltend. (vgl. Tabelle 22) Wenn junge Frauen nach Abschluß der Berufsausbildung auch der Familienplanung einen berechtigt hohen Stellenwert einräumen, so ist das durchaus kein Grund, in der beruflichen Planung Abstriche zuzulassen. (vgl. Kapitel 2.5.)

Ein günstiger Anknüpfungspunkt zur Leistungstimulierung bei jungen Frauen ist der hohe Stellenwert, den die (durch eigenständige Berufserbeit gemessene) Selbstständigkeit für sie hat. Unsere Ergebnisse weisen darauf hin, daß die mangelnde berufliche Zukunftsplanung junger Frauen oft gar nicht durch Desinteresse an der beruflichen Arbeit begründbar ist. Eher scheint hier Fragen der Selbstwertempfindens eine Rolle zu spielen. Zwar ist dieses bei den leistungstärkeren Frauen meist besser ausgeprägt als bei den leistungsschwächeren, aber auch ein schätzbare sich - vor allem hinsichtlich Zielstrebigkeit, Ideolen und Risikobereitschaft - durchaus nicht so hoch ein wie die Männer entsprechender Leistungsgruppe. (vgl. Tabelle 23) Da ihre Erfahrungen mit der Leistungsbewertung in Schule und Ausbildung eher mindestens ebenso gut sind wie die der leistungstärkeren Männer, sind die Anforderungen ihrer Arbeitstätig-

keit ebenso bewältigen, liegen die Gründe für ihr eingeschränktes Selbstwertgefühl wohl eher in vermittelteren Formen geschlechtstypischer Sozialisation, beginnend mit der Familien-erziehung über die bereits dargestellten Probleme in Schule und Berufsausbildung.

Insgesamt bündeln sich in Lebenslauf junger Frauen bestimmte Faktoren aus den unterschiedlichen Lebensbereichen, die ihre Leistungsbereitschaft im Beruf positiv oder negativ beeinflussen bzw. zum Teil gegenläufig wirken.

Anhand unserer bisherigen Untersuchungen konnten wir folgendes feststellen:

Leistungstärkere Frauen kommen häufiger aus gut motivierten, leistungstärkeren Klassenkollektiven. Bei Gesprächen im Elternhaus erlebten sie Vertrauen und eine ausgewogene Darstellung beruflicher Erfolge wie Probleme ihrer Eltern. In bezug auf ihre Ausbildung und Berufstätigkeit werden sie von den Eltern motiviert, möglichst mehr als das Geforderte zu leisten. Im Haushalt werden sie mit eigenständigen und abwechslungsreichen Aufgaben betraut. Diese Mädchen haben häufig einen günstigen Berufswahlverlauf, weisen nach der Ausbildung eine höhere Berufszufriedenheit auf und haben aus der Ausbildung teilweise recht gute Erfahrungen mit leistungsetzenderen Arbeitssituationen und kollegialen Verhalten. Sie verfügen über ein gut ausgeprägtes Selbstwertgefühl bezüglich ihrer Leistungsmöglichkeiten, besonders bei Ehrgeiz und Ausdauer.

Leistungsschwächere Frauen kommen oft aus gering leistungsorientierten Klassenkollektiven. Das Verhältnis zu den Eltern ist wenig vertrauensvoll, die Eltern sprechen vor allem über berufliche Misserfolge und Ärgernisse, von ihnen gehen kaum Leistungsmotivierungen aus. In Haushalten werden diese Mädchen stark belastet, vor allem mit monotonen Routinearbeiten. Sie sind oft entschlossener in der Berufswahl, orientieren sich hier nicht

Vol. W. Gerth: Lehrlinge - wie sie sind und was sie wollen, Berlin 1907, S. 69 f.

Vol. J. Colling: Individuum und Kultur, Berlin 1906, S. 153 f.

um real Möglichkeiten und haben meist auch größere Übergangsprobleme beim Wechsel in die Berufsausbildung. Dort werden sie relativ selten mit Interessen Aufgaben betraut, oft "abgehoben" zu den unbeliebten Arbeiten und weniger kollegial behandelt. Nach der Ausbildung sind sie häufiger mit ihrer Arbeitstätigkeit unzufrieden, planen kaum ihre berufliche Zukunft, viele tragen sich mit Fluktuationsabsichten - die möglicherweise in neuen Betrieb wieder auftreten. Häufiglich ihrer Leistungseigenschaften haben sie fast durchgängig ein niedriges Selbstwertgefühl.

Sowohl die sich aus den biographischen Daten und Erlebnissen Leistungstärker und Leistungsschwächerer junger Frauen recht eindeutig ergebenden kumulativen Effekte positiver und negativer Einflussfaktoren für die Leistungsbereitschaft zeigen, wie wichtig die Berücksichtigung der verschiedenen Lebensbereiche bei der Entwicklung von Leistungsbereitschaft im Beruf ist. Bei den Leistungsschwächeren wird deutlich, daß ihr Leistungsvermögen durch das Zusammenwirken verschiedener ungünstiger Faktoren unterentwickelt ist. Für die Leistungstärker ergeben sich im Vergleich zur Leistungsentwicklung der Männer derselben Gruppe ebenfalls Reserven, die ausgeschöpft werden sollten.

Das betrifft also den Jungen adäquate Begabungsförderung in Elternhaus, Schule und Berufsausbildung, eine den Leistungsvordrängen entsprechende Leistungsorientierung wie bei den Leistungstärkeren Männern und eine dementsprechend stärkere Herausbildung solcher Eigenschaften wie Ehrgeiz, Risikobereitschaft, Durchsetzungsvermögen und Ideenreichtum.

Um diese zahlreichen Möglichkeiten der Erreichung von Leistungsvorreserven bei leistungsorientierten jungen Frauen optimal zu nutzen, bedarf es sowohl des persönlichen Engagements der Frauen selbst als auch einer auf diese Möglichkeiten und deren umfassende Anwendung zielende Förderung und Förderung durch die gesamte Umwelt - in Beruf und Familie.

4. Zum Engagement junger Frauen bei der Beschleunigung der WTR

4.1. Einleit. und Interessen an Technik

Die wissenschaftlich-technische Revolution wird in den kommenden Jahren zu weiteren massiven Veränderungen aller Lebensbereiche des Menschen führen. Das Leistungsvermögen unserer Gesellschaft wird stärker noch als heute von Entwicklungsstand der Mikroelektronik, modernen Hochtechnik, neuen Werkstoff- und Bearbeitungsverfahren, Fertigungssystemen sowie von der Erfaltung neuer Wissenschaftszweige (wie Biotechnologie, Lasertechnik, Kernenergie) aber auch von den Ergebnissen etablierter Wissenschaften, nicht zuletzt von der Nutzung Kin- und Tiefgründiger Gesellschaftsanalysen (z. B. durch Psycho- und Ökonomie, Soziologie) abhängen. Der intensive Einsatz aller Frauen wie Männer am Arbeitsplatz ist gefragt, die Vermeidung von Bummel und die bessere Ausschöpfung von Reserven. Entscheidend ist jedoch, wie es gelingt, die Gesamtleistung des Volkes und die wissenschaftlich-technischen Entwicklungen zu steigern und für die Erhaltung des Friedens sowie zum Wohl der Menschheit zu nutzen. Die Verantwortung aller Vorkämpfer für hohe Leistungen am Arbeitsplatz und darüber hinaus steigt daher weiterhin. Besonders ist dabei die Jugend angesprochen, weil von ihrem Engagement die Leistungsfähigkeit des Sozialismus in der Zeit der Zukunft abhängt. Es steigt damit aber auch die Verantwortung der Leiter, Funktionäre und Erzieher, das Engagement der Jugend zu stimulieren, Aktivitäten nicht verkümmern zu lassen, Ideen und demokratischen Initiativen von unten breitesten Raum zu geben. Das betrifft Frauen eher noch mehr als Männer, weil Frauen auf den Gebieten der Technik, Naturwissenschaft und technischen Wissenschaften einen stärkeren Nachholbedarf haben als in den meisten anderen Wirtschaftsbereichen.

Gegenwärtig beträgt der Frauenanteil in technischen Berufen aller Bildungsstufen in der DDR etwa ein Drittel. Diese Proportionen bestehen seit vielen Jahren, obwohl es zeitweilig starke Anstrengungen der Berufsbereitung gab, ihn zu erhöhen. Knäufel ist allerdings mit einer etwas rückläufigen Tendenz

zu rechnen, weil 1. der Zugang von Mädchen zu Ausbildung und Studium in technischen Berufen z. Z. etwa 20 bis 25 % beträgt, 2. Gepflogenheiten der Lehrstellensvergabe in den Territoriesen bzw. Betrieben des Angebot für Mädchen zunehmend beschränken.¹ 3. sich auf dem Gebiet der Entwicklung technischer Interessen bei Mädchen im Kindes- und Jugendalter derzeit keine bedeutungsvollen Fortschritte abzeichnen. (Das könnte sich künftig durch den Umgang mit Computern beim Lernen und in der Freizeit verändern.)

Zum letztgenannten Problembereich belegen Untersuchungen beispielsweise folgende: Analysen in Kinderkrippen und Kindergärten sowie in 3. und 6. Klassen der VOB ergeben nach wie vor ein geschlechtsdifferentes Bild der bevorzugten Interessen - stark traditionell orientiert: Technik wird sehr schätzig von Jungen bevorzugt. Das schlägt sich nieder in Berufswünschen: Zu technischen Berufen aller drei Bildungsbeurteilungen greifen Mädchen weitaus weniger als notwendig (entsprechende Wünsche liegen unterhalb des notwendigen Niveaus, um den 2/3-Anteil von Frauen in technischen Berufen stabil zu halten). Das heißt, ein recht hoher Prozentatz der Frauen, die jährlich technische Berufe ergreifen, hat eigentlich einen anderen Beruf gewählt und wurde - meist kurzfristig - umgelenkt. Berufsinteressen und Eignungsvermutungen liegen dadurch auch bei Frauen, die ohne technische Ausbildung absolvierten, unter denen der Männer und unter den Anforderungen. Das begünstigt Probleme bei der beruflichen Integration, wie unsere eigenen Untersuchungen zeigen, und Fluktuation.

¹ Einerseits besteht die Orientierung des Staatsobersten für Berufsbildung, den Mädchen-/Frauenanteil in technischen Industrieberufen zu erhöhen und die Berufsbereitstellung stärker darauf auszurichten. Andererseits werden die Lehrstellen für Mädchen oder Jungen in den Territorien festgelegt. Aus ökonomischen Gründen (infolge der Erfahrung, daß mehr Frauen eine technischen Berufe infolge ungenügender Berufsbereitstellung in den letzten Jahren zunehmend mehr Lehrstellen, die für Mädchen bzw. beide Geschlechtergruppen zugesprochen waren, in solche für Jungen umgewandelt oder bei einem geringeren Lehrstellenniveau durch niedrigere Schulabgängerzahlen in technischen Bereich die für Mädchen getrichen werden. Geschlechtstypische Bereiche für Mädchen geziehen werden. Technische Berufe zu gewinnen, scheitern meist an territorialen Interessen. Leider ist u.ä. das Problem nur über die Vermehrung hoher Fluktuationsquoten der Frauen aus dem techn. Bereich über langfristige geschlechtliche Strategien.
(vgl. Kapitel 8.)

Untersuchungen bei Schülern, Lehrlingen, Studenten und Facharbeitern ergaben, daß technisch-naturwissenschaftliche Arbeitgemeinschaften in der Schulzeit von der weiblichen Geschlechtergruppe weitaus seltener als von der männlichen besucht werden. (Das betrifft auch Personen, die später einen technischen Beruf ergriffen haben.) Ebenso sind bekanntermaßen technisch-handwerkliche Ferienarbeiten von Schülern, hausliche Mithilfe sowie Hobbys geschlechtstypisch differenziert. (vgl. Kapitel 5.3. und 6.) Das führt aber bereits bei zur Bemerkung im Beruf zu unterschiedlicher Fähigkeit- und Fertigkeitentwicklung - was sich vor allem in technischen Studium oft negativ auswirkt.

Eine Ursache dafür sind Erziehungsstrategien der Eltern. So waren in unseren Untersuchungen 18- bis 37jährige Werkstätige (solche also, die schon mit moderner Bildung und Erziehung sowie mit Fragen nach einem technischen Beruf für sich selbst konfrontiert wurden) etwa zur Hälfte der Ansicht, die Anerkennung von Interesse an Technik und Handwerk sei mehr etwas für Jungen. Nur etwa 20 % hielten das auch für Mädchen notwendig! In den Leitbildvorstellungen, die wir untersuchten (wie Männer und Frauen bei uns sein sollten), wird ein Anspruch der Frau an Technik und Wissenschaft allerdings deutlicher vertreten. Dieser bleibt etwa, nicht gravierend, hinter das des Mannes. (vgl. Tabelle 24) Das heißt, Frauen wie Männer wünschen, daß es auch künftig bestimmte quantitative Unterschiede der Geschlechter im Umgang mit der Technik geben sollte. (Dabei sei zu sagen: daß Frauen den wissenschaftlich-technischen Fortschritt mitbestimmen sollten, meinten knapp zwei Drittel der Befragten beiderlei Geschlechts, daß es Männer tun sollen, meinten drei Viertel.) Aber qualitativ werden keine Unterschiede gemacht! Es wird die Auffassung vertreten, daß Frauen proportionell zu ihrem Arbeitskräfteanteil eine Berufspartizipation im technischen, ähnlich auch wissenschaftlichen Bereich einnehmen sollen - nicht Männer die "höheren" und Frauen die "niederen".

Unsere Untersuchungen in den Betrieben zeigen, daß durch Reintegrationsmaßnahmen Frauen schon vielfach (und zunehmend stärker)

mit moderner Technik in Berührung kommen, doch nicht an gleichwertigen Arbeitsplätzen wie Männer. Der Ein-Drittel-Anteil von Frauen in diesem Bereich widerspiegelt sich meist nicht im entsprechenden Anteil an hochqualifizierten Arbeiten - obwohl viele Frauen die erforderliche Eignung oder Qualifikation dafür besitzen. An neuer Technik arbeiten Frauen mehr in den Bereichen Produktionsvorbereitung und Bedienung, Männer in Forschung und Entwicklung, Projektierung, Wartung und Instandhaltung. Die Gesamt Tendenz ist, daß dort, wo neue Technik mehr Monotonie und einseitige Beanspruchung bringt, häufiger Frauen zu finden sind als Männer (obwohl die Frauen ähnliche Arbeitsansprüche anmelden!). Dort, wo neue Technik mit höheren geistig-schöpferischen Anforderungen verknüpft ist, werden Arbeitsplätze vor allem Männern angeboten - nach unseren Betriebsanalysen auch dann, wenn bei entsprechend interessierten und qualifizierten Frauen familiäre Bedingungen nicht dagegen sprechen! (Sie werden oft von vornherein nicht aufgefordert.) In manchen Betrieben führte der erhöhte Monotonieanteil in Verbindung mit einseitigen Beanspruchungen und hoher Arbeitsintensität bei Frauen verstärkt zu Wünschen nach Teilleistungsarbeit. Da sich die Erwartungen der Frauen an anspruchsvollere Tätigkeit durch neue Technik nicht von den Männern unterscheiden (vgl. auch Kapitel 3.1.), läßt sich damit die in bestimmtem Umfang geschlechtstypische Besetzung von Arbeitsplätzen nicht rechtfertigen (entgegen solchen Meinungen bei einigen Leitern).

Bekanntlich sind die Folgen der neuen Technik für die Werktätigen differenziert, teils widersprüchlich. So offenbaren unsere Analysen auch andere Wirkungen bei Frauen als oben genannt - je nachdem, wie, wo und welche Art Technik eingesetzt wird und welche individuellen Voraussetzungen bei den Werktätigen bestehen: In vielen Betrieben wurde eine hohe Quote von Zufriedenheit unter den Frauen erzielt (auch bei Älteren, die anfängliche Hemmungen überwinden und sich einer Weiterbildung stellen mußten). Neben hellen, freundlichen Arbeitsplätzen, Abbau von körperlich schwerer Arbeit und finanziellen Vorteilen wurde auch ein gewachsenes Interesse am Umgang mit Technik

beschäftigt. Es ergab sich oft ein (zumindest zunächst) gestiegenes persönliches Engagement für höhere Leistungen. Hoch- und Fachhochschulalter (vor allem in Leitungs- und Wissenschaftsbereich) betonten z. B. Zeitgenien für schöpferische Arbeit durch Wegfall von Routinearbeiten mit dem Computer. Leistungen, die Frauen bisher im technischen Bereich erbrachten, drängten die Meinung stark zurück, daß Männer besser zu solchen Arbeiten geeignet seien. Nicht zuletzt dadurch scheint in den letzten Jahren der Anteil von jungen leistungsstarken Hochschulabsolventinnen im Forschungs-/Entwicklungsgebiet etwas angestiegen zu sein. Für den stärkeren Durchbruch auf erledigte noch gesorgt werden - vor allem über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur langfristigen Interessenentwicklung.

Unser Analyse bei vertägigen im technischen Bereich offenbarten beispielsweise einseitige eine verbreitete Überzeugung, daß beide Geschlechtergruppen an Arbeitsplätzen mit moderner Technik hohe und höchste Leistungen vollbringen können (80 % der Frauen und 66 % der Männer) - niemand äußerte sich völlig ablehnend. Andererseits fand (obwohl selbst im technischen Bereich tätig) die Hälfte der Männer und nur ein Fünftel der Frauen sehr starkes Interesse an wissenschaftlich-technischen Entwicklungen (Hochschulalter zwar mehr, aber mit ähnlichen Geschlechterunterschieden)! Dem Einsatz von modernen Schlüsseltechnologien oder von Computertechnik an eigenen Arbeitsplätzen stehen vertägige beiderlei Geschlechter dagegen sehr aufgeschlossen gegenüber. Anforderungen, die sich aus der Arbeit an Computer ergeben, bewältigten entsprechend eingesetzt weibliche und weibliche Kollegen gleich gut. Auch andere Untersuchungsergebnisse des ZIC in den verschiedenen volkswirtschaftlichen Bereichen zeigten die angeführten Tendenzen.

Vorbehalte von Leitern gegenüber dem Einsatz von Frauen an verantwortlichen Arbeitsstellen im technischen Bereich existieren vor allem wegen: zu befristender Ausfälle bei Mutterschaft, mütterlicheren niedrigeren Studienleistungen (wenn im Vorfeld zu wenig Interessen und Fähigkeiten entwickelt wurden) sowie eines erwarteten geringeren Engagements mangelte Technik-Festhalten.

Witunter bildet sich tatsächlich ein negativ wirkender Kreislauf infolge mangelnder Technikinteressen und -informationen in der Kindheit, deszufolge ungenügenden Eignungstrainings bis zur Berufsentscheidung, daherrührenden mangelnden Selbstvertrauens, sich in der Freizeit dem Computer oder im Beruf einer bedeutsameren Verantwortung auf Technikgebiet zu stellen. Geringere familiäre Freizügigkeit bei Mutterschaft tut ein Übriges. All dies kann ebenso Männer betreffen - real kommt das allerdings seltener vor. Es gilt auch längst nicht für alle Frauen. Aber Wege sind zu suchen, die diesen ungünstigen Kreislauf durchbrechen.

Wir sind auf Grund unserer Analysen zu der Meinung gekommen, daß es nicht gleichgültig ist, zu welchen Anteilen und an welchen Arbeitsplätzen Frauen im technischen Bereich aller Bildungsebenen tätig sind. Die recht umfassenden Möglichkeiten, die unsere Gesellschaft hierfür gewährt, einfach dem Zufall der individuellen Nutzung zu überlassen, genügt nicht; das war in unserem Staat auch nie der Fall. U. E. ist es nötig, jetzt klarere Perspektiven für die Zukunft festzulegen - einschließlich entsprechender Maßnahmen, die darauf abgestimmt sind: welchen Frauenanteil wollen wir im technischen Bereich quantitativ und qualitativ gern haben? Das gilt weniger für Bürocomputer, sondern mehr für moderne Schlüsseltechnologien in der Produktion oder in Forschung und Entwicklung.

Zu welchen Anteilen, an welchen Positionen im technischen Bereich die Geschlechtergruppen arbeiten, ist eine ökonomische Frage - daß man das Leistungspotential von Männern und Frauen optimal nutzt. Es hat aber auch großen Einfluß auf die gesellschaftliche Stellung der Geschlechtergruppen, ihre reale Emanzipation als Menschen. Es ist also weder eine formale Frage gleicher Berechtigung zu vielfältigen Beschäftigungen noch eine bloße Folge unseres Arbeitskräftebedarfs, wenn Frauen aufgefordert werden, breiter und höher in den Bereich Technik und Wissenschaft einzudringen. Es ist vielmehr eine Frage von höherer wirtschaftlicher Effektivität, aber auch von Kompetenz und Persönlichkeitsentfaltung der Frau. Vielleicht ist es sogar die von etwas spezifischeren Merkmalen der von Wis-

wissenschafts- und Technikentwicklung. Indes Frauen ihre geschlechtstypischen Stärken und Bedürfnisse hier öfter einbringen können. Somit liegen u. a. die Schwerpunkte auf 2 Gebieten des Problems: einerseits bei noch mehr Mädchen und Frauen mit und Neigung zu entwickeln, einen technischen Beruf zu ergreifen, so ihnen andererseits noch häufiger zu ermöglichen, an "Schaltstellen" des wissenschaftlich-technischen Fortschritts zu gelangen, wo über die Entwicklung unseres Landes entscheidend mitbestimmt wird.

Viele der hier angesprochenen Probleme sind nicht nur DDR-typisch, sondern lassen sich auch in der internationalen Literatur des sozialistischen und nichtsozialistischen Auslandes finden. Die DDR hat aber sehr günstige Möglichkeiten für bessere Lösungen auf Grund der Humanität unserer Gesellschaftsordnung, die schon erreichten Standes der Gleichberechtigung wie auch der Produktivitätsentwicklung, einschließlich moderner Wissenschaft und Technik. "Ebenso wie das erfolgreiche ökonomische Entwicklungsniveau unserer Volkswirtschaft ohne die aktive Mitarbeit der Frauen undenkbar wäre, so ist auch der durch die Meliorierung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts angestrebte weitere Leistungsanstieg nur erreichbar, wenn die mit der Gleichberechtigung der Frau geschaffenen Potenzen voll erschlossen werden. Zugleich ist die Berufstätigkeit der Frau die entscheidende Voraussetzung für die weitere Ausprägung der sozialistischen Lebensweise."²

4.2. Frauen als Neuerung

Die Förderung schöpferischer Initiativen ist eine immer aktuellere und dringende Aufgabe, da die Erhebung der Arbeitsproduktivität in unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung nur möglich ist, wenn breite Kreise der Werktätigen mit ihren schöpferischen Potenzen inner- und äußerlich der Arbeitsaufgabe zur Entfaltung von Technik und Technologie beitragen.

² H. Kehr: Im Sozialen Fortschritt des ökonomischen Wachstums, Berlin 1966, S. 354

Für die Entwicklung des Schöpferturns zur Massenbewegung hat sich die IWT- und Neuererbewegung als eine beachtete Form erwiesen. Unter maßgeblichem Einfluß der FDJ ist die IWT-Bewegung die jugendgenähte Organisationsform des Neuererwesens und zugleich die größte und effektivste ökonomische Initiative des Jugendverbandes, an der etwa 1,2 Millionen junge Werktätige im Alter bis zu 25 Jahren beteiligt sind.

Allgemein herrscht der Eindruck vor, daß die jungen Mädchen und Frauen in der IWT- und Neuererbewegung zahlenmäßig nicht so stark vertreten sind und die ökonomischen Ergebnisse ihrer Mitarbeit unter dem Durchschnitt der jungen Leute männlichen Geschlechts liegen. Eindeutig ausgemessen wird dieser Umstand in Veröffentlichungen kaum, abgesehen von der Zahl, daß etwa 1/4 aller Neuerer weiblich ist. An Hand spezieller Erhebungen (u. a. bei den Standbetreuern der ZrWT in Leipzig) ist es möglich, wesentliche Aspekte der Unterrepräsentation der weiblichen Jugend im Neuererwesen unserer Republik näher zu beleuchten.

Das Engagement der weiblichen Werktätigen für den wissenschaftlich-technischen Fortschritt hängt von bestimmten Grundeinstellungen ab. Das betrifft u. a. ihre Haltung zur Technik, aber auch die der Leiter zum Problem Frau und Technik.

Für schöpferische Arbeit im Bereich Technik unter den Bedingungen der immer stärkeren Einbeziehung der Schlüsseltechnologien ist eine möglichst hohe technische Ausbildung (technikwissenschaftliche Studienrichtungen an Universitäten, Hoch- und Fachschulen und die berufliche Tätigkeit in den Bereichen Forschung und Technik bzw. unmittelbar im Produktionsprozeß) Voraussetzung.

Obgleich der wissenschaftlich-technische Fortschritt und die Verminderung des Anteils schwerer und gesundheitsgefährdender Arbeit Bedingungen dafür schufen, daß Frauen heute in allen volkswirtschaftlichen Bereichen tätig sein können, ist ihr Anteil an den einzelnen beruflichen Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten doch recht unterschiedlich. Da sich noch wie vor viele Frauen und Mädchen bei ihren Entscheidungen zur Berufswahl von traditionellen Auffassungen über typische "Frauenberufe" leiten lassen (vgl. Kapitel 4.1.), ist

folgendermaßen eine Unterrepräsentation in den technischen Tätigkeitsbereichen der Betriebe und Einrichtungen auf allen 3 Bildungsebenen die Folge. Das sind aber die Bereiche, in denen für die Innovations- und Neuerungsbewegung die wertvollsten technisch-ökonomischen Lösungen hervorgebracht werden.

Beispielweise ist von den in der Industrie beschäftigten Hochschulabsolventen nur jeder vierte (25,8 %) weiblich, von den Fachschulabsolventen nur jeder dritte (34 %), von den Meistern etwa mehr als jeder zehnte (12 %). Die wertvollsten technischen Lösungen mit dem höchsten ökonomischen Nutzen in der Innovations- und Neuerungsbewegung kommen aber in den letzten Jahren immer stärker aus den Reihen der technischen Intelligenz, besonders aus den Jugendforscherkollektiven.

In der Neuerungsbewegung insgesamt sind 25,6 % der Teilnehmer weiblich. Ähnlich hoch ist nun schon über Jahre der Anteil der weiblichen Aussteller auf der Zentralen Messe der Meister von morgen in Leipzig.

Von den beruflichen Einatzübersichten (Industrie) und der Qualifikation (Anteil an den Angehörigen der technischen Intelligenz) her bewertet, sind also die schöpferischen Leistungen der weiblichen Werktätigen numerisch durchaus denen ihrer männlichen Berufskollegen adäquat. Wesentlich geringer ist allerdings die Beteiligung der weiblichen Facharbeiter an Konferenzen, womit schon eine Reserve zur Erhöhung der Produktion der weiblichen Werktätigen angedeutet wurde.

Von größter volkswirtschaftlicher Bedeutung ist die Lösung von Hausaufgaben, die aus zentralen oder betrieblichen Planungsaufgaben abgeleitet wurden. Aufgabensstellungen, die dem Plan Massenschaft und Technik (PMT) entlehnt worden sind, beeinflussen inhaltlich z. B. die weiblichen Arbeiter in Ver- gleich zu ihren männlichen Berufskollegen wesentlich weniger. Die Möglichkeiten dazu hängen von vielen Voraussetzungen ab. Sie sind u. a. eine Funktion des fachlichen Wissens und In-

1 Nach Statistisches Jahrbuch 1933, 33. Jahrgang, Staatsverlag der D.V., S. 125 und 132

teresses. Allgemein beschuldigen sich die weiblichen Neuerer z. B. selbst geringere Kenntnisse über die Hauptentwicklungsrichtungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts auf ihrem eigenen Fachgebiet. Kenntnis ist aber eine notwendige Bedingung für die Zielsetzung, Spitzenleistungen zu erringen. Literaturstudium, Patentrecherchen wie auch der Besuch von Weiterbildungs- und Informationsveranstaltungen sind die wichtigsten Informationsquellen, die aber von den schöpferisch wirksamen weiblichen Werkstätigen in geringerem Umfang als von männlichen genutzt werden. Auch die schon bei schöpferischer Tätigkeit erfolgreichen weiblichen Werkstätigen beschäftigen sich - immer im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen gesehen - weniger intensiv mit Anwendungsmöglichkeiten wissenschaftlich-technischer Entwicklungen in eigenen Arbeitsbereich. Ihr beruflicher Erfahrungsschatz, ihre Kenntnisse und vor allem das Bestreben, diese zu erweitern, sind also nicht so stark entwickelt. Dadurch ist es den an Neuerungsaufgaben interessierten weiblichen Werkstätigen auch bei den weiteren Phasen der Lösung eines technischen Problems schwerer, führend mitzuwirken.

Die zündende Idee, die dann weiter bei der Realisierung der Aufgabenstellung verfolgt wird, entsteht mehrheitlich meist in den Köpfen der männlichen Teilnehmer an der Neuerer- und MFI-Bewegung. Dieser Eindruck wird durch die schon erwähnte zahlenmäßige Überlegenheit des männlichen Geschlechtes in den MFI- und Neuererkollektiven erhärtet. Aber auch an der direkten Realisierung des Neuererauftrages, d. h. also an der Exponatsanfertigung, haben die Frauen oft einen geringeren Anteil bzw. wirken nur an Randaufgaben mit. Ein Teil der Männer, besonders auch (leider!) der Leiter, haben hierbei wenig Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Frauen. Diese Voreingenommenheit verunsichert viele Frauen, verstärkt ihre Angst vor eventuellen Fehlern und nachfolgender unsachlicher Kritik und mindert ihr Selbstbewusstsein im Umgang mit der Technik. Letzteres ist besonders wichtig für die Nutzung der Computer- und Rechentechnik, die das Leistungsniveau der MFI- und Neuererbewegung schon heute maßgeblich bestimmt. Hier gilt es, besonders den älteren weiblichen Neuerern günstige

Bedingungen für die Anlegung von Grund- und Spezialkenntnissen der Informationswissenschaft zu vermitteln.

Zentrale Untersuchungsergebnisse deuten darauf hin, daß sich die meisten notwendigen Aktivitäten auf eine relativ kleine Gruppe besonders engagierter Neurer konzentrieren, wobei der schöpferische Anteil der weiblichen Wertschöpfer noch geringer ist. An allen Stappen, z. B. Ideenfindung, Materialbeschaffung, Herstellung, ist vornehmlich der gleiche Personenkreis führend und schöpferisch beteiligt. Der größere Teil der weiblichen (aber auch eine nicht unessentielle Zahl männlicher Kollaborantinnen) übernimmt als Lehrenden, Techniker usw. die notwendigen Maßnahmen, Experimente, Schreibarbeiten, streng genommen antizipieren diese Wertschöpfer nicht den Anforderungen an die Form- und Neuerungsbewegung, da sie selbst nicht schöpferisch arbeiten. Ohne die zuverlässige Tätigkeit dieser (selbst wohlhabend) Wertschöpfer könnte aber die technische Intelligenz nicht erfolgreich arbeiten.

Nicht erforderlich für den guten Ruf der NW- und Neuerungsbewegung ist z. B. die Bezeichnung von Wertschöpfer als "Neuerer", ohne daß sie einen nennenswerten Arbeitsanteil geleistet haben (nur um statistischen Forderungen nach wachsenden Teilnehmerzahlen oder unrealistischen Auflagen zur Wahrung der Geschlechtererhältnisse - meist zu sehen vornehmlich in ähnlichen und nicht vorhandenen weiblichen Neuerern - zu genügen).

Wie weisen Gründe beteiligten sich nun männliche und weibliche Wertschöpfer an der NW- und Neuerungsbewegung? (Vgl. Tabelle 21 im Anhang)?

An vorderer Position beeinflussen persönliche Gründe, hauptsächlich Verknüpfung mit der beruflichen Tätigkeit, das Engagement der Wertschöpfer, eine Reihe der Argumente sind für beide Geschlechter etwa gleichmaßen bedeutsam, wie die Erweiterung von Kenntnissen und Fertigkeiten, der Spaß und die Freude an schöpferisch-konstruktiver Tätigkeit, die Chance, mehr Möglichkeiten zu selbständiger Arbeit und Entscheidung und anspruchsvollere Aufgaben zu bekommen oder die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.

Die Mehrzahl der an schöpferischer Tätigkeit interessierten weiblichen Werktätigen möchte im Rahmen der PPM- und Neuererbewegung vor allem die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern. Das ist das besonders Bestreben der Intelligenz, unabhängig von der jeweiligen Geschlechterzugehörigkeit. Dabei ist aber keine glingende Bereitschaft, Kenntnisse und Fertigkeiten zu erweitern, gemeint: Das Engagement hängt von Inhalt ab, wenn es im Rahmen des Neuererwesens möglich ist, unkomplizierter und intensiver mit Computertechnik vertraut zu werden, ist das Interesse besonders hoch.

Für Facharbeiter beiderlei Geschlechte sind Spaß und Freude an schöpferisch-konstruktiver Tätigkeit das wichtigste Motiv zur Teilnahme an der PPM- und Neuererbewegung. Damit im Zusammenhang stehend und bedeutungsmäßig mit dem vorhergehenden Motiv fast gleichzusetzen ist die Freude am Knobeln, Experimentieren und hobbymäßigen Forschen, wofür gerade in der PPM-Bewegung besonders günstige materielle Voraussetzungen gegeben sind. Diese Motive spielten auch in den Anfängen der Neuererbewegung eine große Rolle und sind heute ebenfalls noch der Anknüpfung-, oft auch der Ausgangspunkt für viele hervorragende schöpferische Leistungen. Das rein handwerklich/technische Moment des Bestehens interessiert dagegen die weiblichen Facharbeiter nicht so stark und erscheint in der Rangfolge der Motive erst an 5. Position, (vgl. Tabelle 25). Diese Gruppe von weiblichen Werktätigen möchte die Mitarbeit im Neuererwesen vor allem gezielt für die berufliche Entwicklung, für Qualifizierungsmöglichkeiten nutzen, die in den Vorstellungen der männlichen Facharbeiter nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Die a-technische Erziehung (besonders in der häuslichen Umgebung) und Ausbildung der weiblichen Werktätigen schlägt sich auch in wesentlich geringererem Interesse für die Beschäftigung mit modernster Technik im Rahmen der PPM- und Neuererbewegung nieder.

Gründe, die die sozialen Beziehungen in den Arbeitskollektiven berühren, sind dagegen bei den weiblichen Werktätigen häufiger als bei den männlichen für die Mitwirkung im Neuererwesen bedeutsam: die Wertschätzung der PPM- und Neuerertätigkeit im Kollektiv, der Auftrag durch den Leiter bzw. die Gewerkschafts- oder PPO-Leitung.

Zweifel zeigt sich die Geschlechtstypik auch nicht durchgängig in beiden Gruppen, sondern ist nur bei den Arbeitern oder nur bei den Angehörigen der Intelligenz sichtbar, was auf eine gewisse Spezifik der Geschlechterpositionen innerhalb dieser Gruppen schließen läßt, die offensichtlich mit dem beruflichen Bildungsweg, der Qualifikation und der konkreten Tätigkeit in Zusammenhang steht.

Insgesamt aber entsprechen die Beteiligung und die Ergebnisse der Frauen in der Parte- und Bewegungsbewegung noch nicht den Möglichkeiten. Wenn es darum geht, in den nächsten Jahren vor allem das technische Niveau der Produkte dieser Masseninitiativen zu erhöhen und auch noch quantitative Reserven in der Beteiligung mobilisiert werden müssen, so kommt es vor allem auf eine bessere Nutzung des bereits vorhandenen technischen Wissens und Könnens der Frauen und Mädchen in allen Volkswirtschaftsbereichen an.

welche Gründe hindern nun einen Teil der weiblichen Werktätigen daran, ihre technischen Begabungen und Kenntnisse voll in die Entwicklung unserer Volkswirtschaft und ihrer Produktivität einzubringen?

Nachfolgend sind vor allem die Ansichten erfolgreicher weiblicher und männlicher junger Männer dazu wiedergegeben. (Vgl. Tabelle 26 im Anhang)

Die Gründe für die geringere Präsenz der weiblichen Werktätigen sind vielfältig und komplexer Natur und keineswegs nur objektiv, sondern auch subjektiver Art. Allgemein würde als eine der Hauptursachen das geringe Interesse der weiblichen Werktätigen an der Technik angesehen. Diese Einschätzung dominiert allerdings negeblich nur in den Augen der Männer und ist als eine noch immer wirkende Einordnung der Frauen in überholte Rollenklischees und Orientierung auf sogenannte Frauenberufe - abgesehen von der Technik - zu verstehen.

Nichtdestotrotz spielt diese Einschätzung auch in Argumenten von Frauen eine große Rolle. Wie ist in gewisser Hinsicht ein Abbild der geringeren Möglichkeiten für große schöpferische Leistungen auf technischem Gebiet in solchen nichtproduzierenden Bereichen wie Volksbildung, Gesundheitswesen und Handel.

Die Möglichkeiten für eine erfolgreiche Teilnahme der weiblichen Werktätigen werden oft durch ihre stärkere (vor allem auch zeitliche) Einbindung in Haushalt und Familie eingeschränkt. Die Frauen und Mädchen messen diesen Belastungen entsprechend ihren persönlichen Erfahrungen einen hohen Stellenwert zu. So erklärt sich auch, daß unter jenen Werktätigen gleicher Berufe, die nicht in Heuererwesen tätig sind, das Interesse daran bei Frauen und Männern gleich hoch ist.

Nicht zu verkennen ist aber auch, daß die immer noch verbreitete Unterschätzung der Leistungsfähigkeit von Frauen auf technischen Gebiet deren Selbstbewußtsein untergräbt, sie verunsichert und die Risikobereitschaft mindert, auf technischen Neuland mitzuwirken.

Es ist also unbedingt das Vertrauen der weiblichen Werktätigen in ihre eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten zu stärken, bereits in der Schule und im Elternhaus darauf hinzuwirken, daß nicht nur die Beschäftigung mit kulturell-künstlerischen Fragen, sondern auch das Interesse für und die Auseinandersetzung mit naturwissenschaftlich-technischen Problemstellungen zu einem Alltagsbedürfnis und damit zur festen Gewohnheit wird.

Im Betrieb sind Veränderungen dieser Situation vor allem eine Aufgabe der Leiter, die unvoreingenommen die technischen Talente und Begabungen der weiblichen Werktätigen fördern und dazu beitragen müssen, Vorurteile bezüglich der Rolle der Frau im Betrieb abzubauen. Als Resultat mangelhafter Leistungstätigkeit erkennt auch ein Teil der männlichen Heuerer diese Verhältnisse an, während erstaunlicherweise die weiblichen Werktätigen darüber überhaupt nicht nachdenken.

Soll die NWB- und Heuererbewegung qualitativ weiter ausgebaut werden, ist vor allem eine stärkere Einbindung der weiblichen Werktätigen anzustreben. Diese Entwicklung ist nicht nur aus ökonomischen Gesichtspunkten notwendig, sondern auch, um noch bestehende unterschiedliche Bedingungen für die Persönlichkeitsentwicklung der weiblichen Werktätigen im positiven Sinne abzubauen.

4.3. Frauen als Leiter

Der Prozeß der wissenschaftlich-technischen Revolution zieht quantitative, vor allem aber qualitative Wandlungsprozesse nach sich, die auf die Leitung des volkswirtschaftlichen Reproduktionsprozesses entscheidenden Einfluß ausüben. Der Leiter ist nicht nur Förderer dieses Prozesses, sondern entscheidender Stimulator, junge Werktätige für die Arbeit mit neuer Technik zu interessieren. Er ist es, der in seinem Verantwortungsbereich für den Einsatz neuer technischer Lösungen volle Verantwortung trägt. Die beschleunigte Einführung neuer Leitungstechnik hilft dabei. Sie betrifft schon heute alle Leitungsebenen und wird sich so gestalten, daß etwa bis 1990 80 % bis 90 % aller übergeordneten Leiter und Leiter von Arbeitskollektiven aus dem Bereich Forschung/Entwicklung sowie Leitung und Planung Zugang zu Computertechnik im eigenen Leitungsbereich haben werden. Die Notwendigkeit, neueste Technik im Leitungsaltag anzuwenden, wird auch vor Frauen als Leiter keinen Halt machen.

Gegenwärtig üben etwa 35 % aller Frauen eine Leitungsfunktion aus. Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich entwickelt. So waren 1974 26,5 % der Frauen in leitenden Positionen, 1980 31,4 %. Der Anteil weiblicher Leiter in den einzelnen Bereichen ist unterschiedlich hoch: im Handel, Dienstleistungsbereich, in der Wirtschaft, im Bildungswesen, in der Kultur und im Gesundheitswesen beträgt er über die Hälfte, in der Industrie nur ein Fünftel. Besonders gering sind die Frauen in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Technik und Konstruktion als Leiter eingesetzt. Den Trend, daß mit steigender Leitungsebene der Frauenanteil gravierend abnimmt, verdeutlichen auch unsere Ergebnisse. Dieser Trend zeigt sich allerdings besonders in der Industrie und in einigen anderen ausgewählten Bereichen der Volkswirtschaft, nicht in allen volkswirtschaftlichen Sphären.

Die Bereitschaft, eine Leitungsfunktion auszuüben, ist geringer ausgeprägt als bei Männern. Die Gründe hierfür sind vielschichtig und außerordentlich differenziert nach dem Qualifikationsniveau. Weibliche Hoch- und Fachschulabgänger zeigen ein

größeres Interesse an leitenden Tätigkeiten als Partnerbeider, wobei hier unterschiedliche Leitungsaufgaben bezüglich Art und Umfang in Betracht kommen. Bei hochleistungsfähigen Studentinnen und Absolventen ist die Bereitschaft zur Ausübung einer Leitungsfunktion sogar ebenso hoch wie bei fachlich gleich starken Männern.

Lehnen Frauen die Übernahme einer leitenden Funktion ab, so vor allem deshalb:

1. zu hohe familiäre Verpflichtungen (trifft für über 50 % der Frauen aller Bildungsebenen zu),
2. Befürchtung möglicher Arbeitszeiteusfälle wegen erkrankter Kinder,
3. Furcht vor zu geringer körperlicher und nervlicher (meist nicht fachlicher!) Befähigung, insbesondere bezüglich der Durchsetzungsvermögens, der Belastung und des Akzeptiert-werdens.

Die Praxis beweist, daß Frauen auch in leitenden Positionen sehr erfolgreich sein können. Sie besitzen gleiche intellektuelle Voraussetzungen, auch in den unmetrischen Bereichen der mathematisch-technischen Intelligenz und der logischen Denkfähigkeit. Vorteile für die Ausübung einer Leitungsfunktion bestehen das Weiteren in einer durchschnittlich besseren Aufgabeneinteilung, Zeitplanung, Ordnungsliebe und Disziplin, hinsichtlich besserer Einstellungen zur Sparsamkeit von Material, Energie usw., in der starken sozialen Orientierung. Solche Eigenschaften sind für Leiter zwar sitruer auch nachteilig, insgesamt aber eher vorteilhaft und können gemessenmaßen einen "Frauenspezifischen" Leitungseffekt prägen.

Erläutern sich Frauen zur Überschaubarkeit leitender Funktionen bereit, so geben sie besonders folgende Motive dafür an:

1. weil ich mich persönlich weiterentwickeln möchte,
2. weil mich diese neue Aufgabe reizte,
3. weil ich gern mit Menschen umgehe.

wesentlich stärker als bei Männern ausgeprägt sind die Gründe: "weil ich mir und anderen beweisen wollte, daß ich sehr kompetent bin", "weil ich bisher abgefordert ward" und "weil die Funktion frei war". Allein 26 % der Frauen geben in einer speziellen Leiter-

studie an, daß die Funktion, die sie jetzt bekleiden, besetzt werden mußte, und weitere 16 % sind dazu überredet worden. Das verweist einmal auf die doch mangelnde langfristige Kaderarbeit bei Frauen und zum anderen darauf, daß - wenn die Funktion kein männlicher Kollege annehmen will - zur "Not" Frauen eingesetzt werden.

Noch immer gehört es nicht zur Normalität, daß Frauen bei gleichen fachlichen und sozialen Voraussetzungen und bei teilweise höherem beruflichen Engagement für Leitungsfunktionen vorgesehen werden, wenn gleichwertige Männer zur Verfügung stehen. Betriebsdirektoren oder andere leitende Funktionäre befürchten beim Einsatz von Frauen:

- ungenügende Planbarkeit von Ausfällen durch kleine Kinder,
- weniger Berufengagement in Qualität und Quantität wegen häuslicher Belastungen oder
- geringere Eignung auf Grund von bestimmten Charaktereigenschaften.

Die Praxis kann das letztgenannte Urteil nicht stützen. Ergebnisse mehrerer Untersuchungen weisen auf eine hohe Eignung von Frauen in Leitungsfunktionen hin. So verwundert auch nicht, daß sich bei unseren Untersuchungen ein Viertel der weiblichen Leiter sogar bereit erklärte, eine Funktion auf höherer Ebene zu übernehmen. (Nur 10 % von ihnen würden sich heute nicht wieder für eine Funktion entscheiden.) Diese Ergebnisse verweisen auf eine hohe Identifikation der Frauen mit ihrer Tätigkeit. Ein einmal erreichter sozialer Status soll nicht ohne weiteres wieder aufgegeben werden. Zugleich äußerte sich der größte Teil der Frauen, die eine Leitungsfunktion bekleiden, sie würden diese in drei bis fünf Jahren immer noch ausüben wollen - ein Beweis dafür, daß sie als Frauen durchaus ihren "Mann" stehen.

Dennoch bleiben die stärkeren häuslichen und damit zeitlichen Probleme bei weiblichen Leitern bestehen, und diese wirken sich in gewissem Umfang auch fachlich aus - nach eigenen Angaben vor allem in Weiterbildungsdefiziten und geringeren Qualifikationsambitionen. Zeitbudgetuntersuchungen bestätigen diese Probleme, indem weibliche Leiter durchschnittlich 90 Minuten weniger Zeit pro Woche als männliche für die fachliche

weiterbildung aufwenden. Resultat sind stärkere Belastungen der Frauen bezüglich vornehmlich unzureichender Fachkenntnisse, die sich negativ auf die Ausübung der Leitungsfunktion auswirken können, wenn auch durch die Betriebe einzelne spezifische Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen angeboten werden, jedoch diese Formen offensichtlich nicht aus, um Defizite zu vermeiden. Diesbezüglich sollten weitere Möglichkeiten erschlossen werden, vor allem zur Erhöhung der Qualität von Schulungs- bzw. Weiterbildungsaktivitäten.

Demgegenüber fühlen sich hochqualifizierte Frauen ohne leitende Tätigkeit sehr oft fachlich-beruflich unterfordert. Insbesondere Hochschulabsolventen äußern, daß sie sich in ihrer beruflichen Tätigkeit weniger gefordert fühlen als Männer. Sie bedauern das sehr, weil sie im gleichen Beruf oft anspruchsvollere Aufgaben ausführen mit geringeren Handlungsspielraum. (vgl. hierzu auch Kapitel 5.1.) Ein bemerkenswerter Prozentsatz von Frauen (auch in Leitungsfunktionen!) wünscht sich höhere Entscheidungsfreiheit, Selbständigkeit und mehr Zeit, um eigene Ideen und Vorschläge zu verwirklichen.

Es ist nur verständlich, daß die hohe Bildung, die auch Frauen heute besitzen, die gleichberechtigte Stellung von ihnen in unserem Staat und ihr starkes Selbstvertrauen ähnliche Ansprüche an den Beruf erwecken wie bei den Männern. Indes entwickeln sich diese Ansprüche oft rückläufig, wenn sie über eine längere Zeit nicht befriedigt werden. Durch ungenügende Förderung im Beruf wird nur ein Teil des geistigen Potentials genutzt, was letztendlich zu geringerer Eignung auf vielen Gebieten führt.

Wie laden Frauen?

Unsere Untersuchungen belegen, daß weibliche Leiter im Prinzip keine geringeren Fähigkeiten zur Leistungstätigkeit besitzen und ähnliche Verhaltensweisen an den Tag legen wie ihre männlichen Leiter-Kollegen. (vgl. Tabelle 27 im Anhang)

Die rechtzeitige und aktuelle Information des Kollektive, die gerechte Bewertung der Arbeitsleistungen der Mitarbeiter und das vorherige Beraten wichtiger Entscheidungen sowie die kriti-

eine Analyse der erreichten Ergebnisse sind Verhaltensweisen, die weibliche Leitungsführer ebens (gut oder schlecht) in ihrer Tätigkeit berücksichtigen wie Männer. Frauen bevorzugen allerdings einen etwas "wolkigeren" Leitungstil, indem sie größere Flexibilität bei ungelösten arbeitenden Mitarbeitern thematisieren, Aufmerksamkeit setzen als der Arbeit nach einer persönlichen, langfristigen Konzeption und dem Eingehen auf private Sorgen und nicht ihrer Mitarbeiter. Soziale Kompetenz ist den weiblichen interner Kommunikationstechniken, die Frauen häufiger haben, schliessen sich offensichtlich an ihrer Leitungstätigkeit positiv nieder.

Im Prozeß des vererbten Eintrags der Mikroelektronik und der Einführung von Schlüsseltechnologien sind diese Fähigkeiten besonders wichtig, um der teilweise neuartigen "Lernen-Entgrenzung" der wertvollen an Kommunikationswesen Competerbeitgeplätzen entgegenzutreten. Kommunikation dient dann zur Leistungserhöhung, wenn der Mitarbeiter Informationen erhält, sich dadurch in dem Gesamtprozeß der Produktion einordnen kann, diese Art von innerbetrieblicher Kommunikation erhöht insbesondere auch das Sinnerlebnis bei der Arbeit, bindet den einzelnen stärker an seine Aufgaben und erhöht so über die Motivation die Arbeitsleistung.

Voraussetzung dafür ist aber ein echtes Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeitern und dem Leiter. Wenn wir auch mit Sicherheit nur nachweisen können, daß das Vertrauensverhältnis von weiblichen Leitern zu ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei fast der Hälfte der Frauen nicht gegeben ist, hier eher ein gespanntes Verhältnis existiert, finden sich durch einzelne Untersuchungen Hinweise auf gute und vertrauensvolle Beziehungen der weiblichen Leiter zu eigenen Arbeitskollektiven so fühlen sich wertvolle, die einen weiblichen Leiter haben. In ihrem Arbeitskollektiv ebenso wohl, wie wertvolle, die von einem Mann geleitet werden. Allerdings können sich keine Frauenskollektive viel lieber einen Mann als Leiter. Das dürfte aber weniger in Leitungsteil der Frauen begründet liegen als eher in bestimmten (einander zu ähnlichen) weiblichen Charaktereigenschaften.

Demgegenüber haben Frauen ein durchschnittlich gering ausgeprägtes Interesse an technischen Entwicklungen und entsprechenden Lösungen. Sie entwickeln deshalb bedeutend weniger neue Ideen als Männer und engagieren sich für die Arbeit der Neuerer um 20 Prozentpunkte geringer.

Da die unteren Leitungsebenen, insbesondere im kommerziellen Bereich, in der Ökonomie, dem Absatz und der Materialwirtschaft in sehr großer Umfang mit Frauen besetzt sind, konzentrieren sich dort Arbeitseinsätze aus familiären Gründen. Dadurch tritt eine relative Instabilität der unteren Leitungsebenen auf und wird häufig ein Verlegen (Abschieben) von Kompetenzen auf den nächsthöheren Verantwortungsbereich bzw. Leitungsebene notwendig. Das belegen unsere Forschungen. Um den neuen ökonomischen Aufgaben und den höheren Anforderungen an die Leitung und Planung in den 90er Jahren zu entsprechen, sollten die letztgenannten Probleme durch die staatlichen Leitungen besser berücksichtigt werden. Dazu bedarf es unter anderem einer genaueren Analyse der Einflußfaktoren auf die berufliche Entwicklung.

Der berufliche Entwicklungsweg des Leiters wird neben den ganz persönlichen Fähigkeiten, Eigenschaften, Persönlichkeitseigenschaften und Aktivitäten stets von vielfältigen äußeren Einflußfaktoren bestimmt. Diese konzentrieren sich vor allem auf den betrieblichen und familiären Bereich, wobei beide durch gesellschaftliche Bezüge und Gegebenheiten bedingt sind. Sie reichen von einer ganz gehalten planmäßigen Förderung bis hin zu bestimmten Anforderungen- und Bedingungskonstellationen, die sich für den einzelnen als reiner Zufall darstellen können. (Tabelle 20 gibt dazu einen Überblick.) Entsprechend der Notwendigkeit, die beruflichen Verpflichtungen mit den familiären zu koordinieren, legen beispielsweise weibliche Leitungsglieder etwas mehr Wert auf die konsequente Lebensplanung.

Wie bereits in früheren Untersuchungen nachgewiesen wurde, ist für Leitungsfunktionäre zum größten Teil der unmittelbare vorgesetzte die Bezugs- und Orientierungspersönlichkeit. Er wird oft zum Maß- und vergleichbaren Maßstab für die Orientierung des eigenen Verhaltens. Diese Orientierung vollzieht sich

jedoch nicht automatisch, sondern nur dann, wenn sich der Leiter mit seinem Vorgesetzten identifiziert und sich mit ihm vergleichen kann, or ähnliche Aufgabekompetenzen hat bzw. sie später erreichen will, wenn er ähnliche wert- und Lebenszielstellungen verfolgt. Für weibliche Leiter ist die Orientierung an nächsthöherem Leiter nicht so stark wie bei Männern. Das bereits erwähnte oftmals gespannte Verhältnis zum Leiter und die einheim geringere Orientierung der Frauen an höheren Leitungsfunktionen dürfte dafür Ursache sein. Das weitere Bekleiden höherer Leitungsfunktionen meistens Männer, die zum Teil andere Lebensbedingungen und Kommunikationsstile als Frauen aufweisen.

Die Frage nach persönlichen Vorbildern gibt auch bei Leitungsdem Aufschluß über bestimmte Orientierungspunkte und Antriebe des Verhaltens. In mehreren Untersuchungen konnte nachgewiesen werden, daß über die Hälfte der Frauen, insbesondere in jüngeren Alter, sich an einen Vorbild orientieren. Bei weiblichen Leitern trifft das für reichlich 40 % zu. Während Männer sich vorrangig an persönlich bekannten Leitern orientieren, spielen für Frauen Personen aus der Familie oder Verwandtschaft eine wesentlich größere Rolle. Das ist zunächst der Partner, der die Probleme, die im Leistungsalltag auftreten, mitträgt. Dabei geht es nicht nur um die Notwendigkeit der gemeinsamen häuslichen Arbeitsteilung, sondern auch um Aussprechen, Verständnis und *Sorgeleitung*.

Die Elterngeneration der heute über 40jährigen (insbesondere weiblichen) Leiter hat einen weitaus geringeren Einfluß auf die berufliche Profilierung ihrer Kinder genommen als der spätere bei den Jüngeren der Fall war, das ist nicht nur der begrenzte vorhersehbare Perspektive der gesellschaftlichen Entwicklung früherer Jahrzehnte geschuldet, wo viele Entwicklungswegen des Zufall überlesen waren, sondern bei Frauen eher der traditionstypischen Erziehung und der damit verbundenen Vorurteile.

Infolge der grundlegend neuen gesellschaftlichen Bedingungen seit 1945 mußten zunächst Leiter eingesetzt werden, die nicht immer über die notwendige fachliche und persönliche Reife ver-

fügen, aber politisch schwach waren. Der erste Schritt
musste hierbei nur begrenzt wirksam werden.

Als herrschende Einflüsse fallen bei weiblichen Leitern Kinderzahl, Geschlechterzugehörigkeit und häusliche Aufgaben stark ins Gewicht. Inwiefern kann durch unsere Forschungen deutlich bestätigt werden, daß sich Frauen ihren beruflichen Werdegang hart erkämpfen müssen.

5. Familiäre Lebensweise, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienaufgaben

5.1. Partnerschaft und Kinder als Lebenswert, veränderte Formen

Ein glückliche, dauerhafte Partnerschaft und eigene Kinder haben in den Wertvorstellungen wie in der Lebensplanung junger Frauen und Männer große Bedeutung - das zeigen alle diesbezüglichen Untersuchungen des ZIZ.

Bei beiden Geschlechtergruppen zählen über 90 % eine harmonische Partnerbeziehung und ein liebevolles Verhältnis zu eigenen Kindern zu den wesentlichen Faktoren ihrer individuellen Lebensgestaltung.

An der Ehe bzw. der festen Partnerbeziehung schätzen sie vor allem, daß sie ihnen das Gefühl vermittelt, gebraucht zu werden, Kraft für den Alltag gibt und Anregungen für die eigene Entwicklung, daß sie hier Verständnis für ihre Sorgen und Probleme finden. (vgl. Tabelle 29 im Anhang)

Auf Grund der gesellschaftlichen Entwicklung der letzten vierzig Jahre ist heute in fast allen Fällen allein die Liebe das Motiv für eine Eheschließung bzw. die Basis der Lebensgemeinschaft. Dank der rechtlichen Gleichstellung wie der ökonomischen Unabhängigkeit beider Geschlechter wirken dabei weder auf die Frauen noch auf die Männer äußere Zwänge, was natürlich nicht heißt, daß der Zeitpunkt der Eheschließung auch heute noch oft von bestimmten Faktoren abhängt, wie Zuweisung einer Wohnung, ein Kind ist unterwegs, der junge Mann geht zur Armee usw. Das aber sind meist nur Anlässe, nicht Motive für den entscheidenden Schritt.

Der Anspruch auf lebenslange Liebe ist aber nicht nur entscheidendes Motiv für das Eingehen einer festen Partnerschaft, sondern auch für deren Erhalt. Wo die Liebe verlorengeht, entscheiden sich beide Partner heute in den meisten Fällen für die Scheidung bzw. die Beendigung der Lebensgemeinschaft.¹

Entscheidenden Einfluß auf den Bestand der Liebe haben das Verständnis der Partner füreinander, Verlässlichkeit, ein er-

¹ Näheres vgl. O. Kabat vel Joh/A. Pinther im: S. Bortram, W. Friedrich, O. Kabat vel Joh: Adam und Eva heute, Leipzig, Verlag für die Frau 1968, S. 157

Alles bisher Angeführte gilt im wesentlichen gleichermaßen für Frauen wie für Männer. Unterschiede zeigen sich hier lediglich darin, daß junge Frauen unabhängig vom Konstitutionsstadium großes Interesse an einer harmonischen Partnerschaft bekommen, während bei den jungen Männern ähnlich hohe Werte erst nach der eigenen Familiengründung erreicht werden.

Nachmetallisch hat sich die Berufstätigkeit der Frauen positiv auf die Gestaltung einer Gleichberechtigten, inkulturreichen Partnerschaft ausgewirkt - das wird von Frauen wie Männern gleichermaßen anerkannt. Bemerkenswert ist, daß bei den jungen Frauen mit wachsendem Berufsengagement auch das Interesse an einer harmonischen Partnerschaft steigt, was für sehr beachtliche tendieren Männer keinewegs in gleicher Weise gilt. Offensichtlich tendieren Männer noch zu einer gedanklichen und geistig-mündigen Trennung der beiden Lebensbereiche Beruf und Familie, sind hier eher traditionellen Denk- und Verhaltens-

Sollten Sexualleben für beide Partner, die effektive Verord-
nung beruflicher und familiärer Aufgaben durch Frau und
Mann gemeinsam sowie eine sinnvolle, auch individuelle An-
sprüche des einzelnen Rechnung tragende familiäre Freizeit-
gestaltung.

Allerdings zeigen unsere Untersuchungen auch, daß es während
einer Partnerschaft unterschiede in der Intensität der Liebe
gibt. So nehmen mit zunehmendem Lebens- wie Partnerschafts-
alter relativ eingehende Einschätzungen eher ab. In einer
Untersuchung zum Beispiel geben 48 % der jungen Frauen zwi-
schen 18 und 20 Jahren an, ihren Partner "ober alle Maßen"
zu lieben, unter den 27- bis 29jährigen waren das nur noch
27 %, bei älteren noch weniger. Wir sehen in solchen Ergeb-
nissen aber kein Indiz dafür, daß die Liebe mit zunehmender
Partnerschaftsdauer verabschwächt. Geschwonne Lebens- und Part-
nerschaftserfahrungen, neue Anforderungen in Beruf, Familie,
weiterbildung und im gesellschaftlichen Leben führen natürli-
ch auch zu einer realistischen Einordnung der Partnerbezie-
hung in diese vielfältige Beziehungsgefüge. Die Cupido der
jungen jungen Liebe und die weicht einer realeren Partnerschaft
- die Liebe verabschwächt nicht, sie gewinnt eine neue Quali-

welchen verhaftet. Bei den berufsengagierten Frauen lassen sich dagegen unsere Erachtens Tendenzen erkennen, die die notwendigen Entwicklungen schon aufzeigen: sinnvolle Verbindung beruflicher Arbeit mit einer erfüllten Partnerschaftsbeziehung und damit Überwindung einseitiger Lebenszusammenhänge. Das wird nicht nur mit (einer meist notwendigen) häuslichen Arbeitsteilung begründet. Es ist offenbar ein erforderlicher Ausgleich für berufliche Beanspruchung (Ruhe, Abschalten, sich aussprechen ...). Männer suchen oft dasselbe, artikulieren es jedoch oft weniger. Andererseits scheint die stärkere Emotionalität der Frauen auch danach mehr zu verlangen.

Insgesamt kann man sagen, daß junge Frauen heute rigorosere als frühere Frauengenerationen - zum Teil aber auch als die jungen Männer der eigenen Generation - in ihrer Partnerschaft Liebe fordern, Zuwendung, Zärtlichkeit, geistige Übereinstimmung wie sexuelle Erfüllung. Und das, ohne in anderen Lebensbereichen dafür größere Abstriche zu machen.

Diese hohen Ansprüche an Liebe und Partnerschaft entsprechen den Idealen des Sozialismus, sie sind Teil und Anspruch ihrer Realisierung. Natürlich ergeben sich dabei auch Konflikte und Widersprüche für beide Geschlechtergruppen. Im Bereich der Partnerschaftsbeziehungen ergeben sie sich vor allem aus den weiterbestehenden traditioneller Rollenbilder für Frauen und Männer in den verschiedensten Lebensbereichen sowie aus der geschlechtstypischen Arbeitsteilung in der Berufarbeit wie in der Hausarbeit und den dazu im Kontrast wirkenden neuen gesellschaftlichen Bedingungen und Normen sowie individuellen Ansprüchen. (Siehe hierzu die weiteren Abschnitte dieses Kapitels.)

Wir haben es hier mit einem Entwicklungsprozeß zu tun, der keineswegs kurz vor seinem Abschluß steht. In diesem widerprüchlichen Prozeß müssen Frauen und Männer auch auf neue Weise "die Liebe konkret leben lernen".²

² J. Gysi: Geht nämlich die Liebe verloren ... In: Sonntag 34/1987

Veränderte Formen dabei zeigen sich vor allem in der zunehmenden Akzeptanz der Lebensgemeinschaft als einer Form der dauerhaften Partnerschaften. In unseren Untersuchungen wurde deutlich, daß vor allem Hoch- und Fachschulabsolventen die Lebensgemeinschaft für sich akzeptieren. Allerdings verändert sich die Situation zum Teil, sobald Kinder da sind - die Lebensgemeinschaft wird dann als Dauerlösung eher in Frage gestellt. Von den Frauen häufiger als von den Männern. (Vgl. Tabelle 30) Oberhaupt zeigt sich gegenwärtig als Gesamtstendenz, daß ein großer Teil der in Lebensgemeinschaften Zusammenlebenden später heiratet. Offenheitlich wird diese Form der festen Partnerschaft nicht generell als Alternative zur Ehe gesehen, sondern in erster Linie als eine Erprobung der Partnerschaft, des Zusammenlebens im Alltag.

Bei jungen Frauen wie Männern war in einer Untersuchung des ZIS das am häufigsten genannte Argument für diese Lebensgemeinschaft die größere Möglichkeit gegenüber der Ehe, eigene Interessen und Gewohnheiten beibehalten zu können. Die Nutzung der sozialpolitischen Maßnahmen für alleinstehende Mütter wurde nur halb so oft genannt.³ Die verbreitetste Annahme, jungen Leutenginge es in erster Linie darum, die Förderungsmaßnahmen des Staates "auszunutzen", ist demnach falsch - obgleich man nicht übersehen darf, daß es solche Überlegungen gibt.

Das junge Frauen heute selbst entscheiden können, ob, wann und wieviele Kinder sie bekommen möchten, ist eine der wichtigsten Errungenschaften der Sozial- und Gleichberechtigungspolitik unseres Staates. 85 % der Frauen und 91 % der Männer sehen in der Möglichkeit der Schwangerschaftsunterbrechung einen Ausdruck der Gleichberechtigung und der Achtung der Frau in unserem Land. Dadurch werden gute Grundlagen auch für eine gleichberechtigte Partnerschaft, für liebevolle Zuwendung bei der Elternrolle zu den Kindern geschaffen. Andererseits erwies sich diese Frage auch als sensible Zone in der Gestaltung fester Partnerschaften. Junge Männer cogglaren zunehmend betroffen darauf, wenn ihre Partnerin sie - auf der Grundlage

Für die Realisierung der Vorstellungen der künftigen Eltern erwägen sich dann aber auch die Qualität der Partnerschaft, die Realisierung der Gleichberechtigung im familiären Zusammenleben, die konkrete Wohn- und Berufssituation beider Partner u.d.m. als wichtige Einflussfaktoren. Hieran stellen junge Frauen heute eher höhere Ansprüche als früher, wenn es sich für ein (weiteres) Kind entscheidet. Diese Schwangerschaft wäre weitaus seltener "benutzt", um den Mann zu halten.

Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich des Kinderwunsches wurden auch deutlich. So haben Kinder für die jungen Frauen, unabhängig von deren Qualifikationsniveau, durchgängig einen höheren Stellenwert als für die Männer. Ein direkter Einfluss des Berufsengagements auf den Kinderwunsch bei Frauen ließ sich in keiner unserer bisherigen Untersuchungen nachweisen, aber ein Zusammenhang zwischen dem Realisierung und dem beruflichen Entwicklungsstreben der Frau (mehr Tendenz zu nur 1 Kind, trotz elterlicher 2 Kindewünsche). (Vgl. auch Kapitel 5.4.)

Bei den Männern dagegen zeigt sich, daß der Kinderwunsch mit dem Berufsengagement sogar steigt. Die Partnerschaft sehr berufungsorientierter Männer ist oft noch so gestalter, daß die Organisation des Familienlebens und das Leben mit den Kindern

der für alleinstehende Mütter gemeinschaftlichen sozialen Stabilität - aus dem Entscheidungprozess für oder gegen die Geburt eines Kindes herausfällt. Als problematisch für die jungen Väter erweisen sich auch die Folgen von Ehescheidungen, der Trennung einer Lebensgemeinschaft oder der Geburt von Kindern alleinstehender Mütter - die Männer haben wenig rechtliche Sicherheit für den weiteren Umgang mit ihren Kindern.

Heute sind eigene Kinder für junge Frauen und Männer ein unverzichtbarer Lebenswert und -inhalt. Es gibt kaum junge Leute, die sich kein Kind wünschen. Gegenwärtig dominiert (noch) der Wunsch nach zwei Kindern - etwa zwei Drittel Frauen wie Männer geben bei Befragungen den Zwei-Kinder-Wunsch an. Ob sich Jünger angezeigte leicht rückläufige Tendenzen bestätigen, muß noch geprüft werden.

nach traditionellen Muster in erster Linie Angelegenheit der Frau im Hause bleibt und keine Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für diese Männer mit sich bringt.

Der hier skizzierte Übergang von traditionellen Formen der Partnerschaftsgestaltung zu neuen Beziehungen zwischen Frau, Mann und Kindern im familiären Zusammenleben ist ein permanenter Prozeß innerhalb unserer Gesellschaftsentwicklung. Die hohen Erwartungen, die junge Leute heute an ihr Familienleben haben, sind ein Ergebnis erfolgreicher Realisierung der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Partnerschaftsbeziehungen sind in Ergebnis dieser Entwicklung heute reichhaltiger, aber auch störanfälliger. Noch stärker kommt es deshalb darauf an, Mädchen und Jungen in allen Sozialisationsinstitutionen auf ihre Aufgaben als Frauen und Männer - unabhängig von tradierten Rollenklischees - vorzubereiten, sie zu befähigen, ihr gemeinsames Leben sinnvoll und reichhaltig zu gestalten und dabei auftretende Konflikte partnerschaftlich zu bewältigen.

5.2. Gleichberechtigung in der Partnerschaft

Hinsichtlich der Anwendung der Gleichberechtigung durch junge Frauen und Männer in ihrer persönlichen Lebensgestaltung vollziehen sich neue Entwicklungen im Zusammenwirken mit diffizilen tradierten Verhaltensmustern. Über Jahrhunderte gewachsene "Rollenbilder", traditionelle Normen und Wertvorstellungen, Gewohnheiten aus der Herkunftsfamilie wirken hier zum Teil unbewußt in die bewußte Anwendung der Gleichberechtigung in der eigenen Partnerschaft hinein.¹

Obwohl prinzipiell Gleichberechtigung heute von allen jungen Frauen und Männern bejaht wird, ist ihr historisches Gewordensein nicht immer ausreichend im Bewußtsein. Das wirkt sich auf ihren Umgang mit Erfahrungen im Alltag aus, indem sie

Vgl. dazu Dölling, I.: Kultur und Geschlecht
Mitteilungen aus der kulturwissenschaftlichen Forschung Nr. 22,
Humboldt-Universität Bln. 1987, S. 311 ff.

sich auch mit Problemen konfrontiert sehen, die die Realisierung der Gleichberechtigung komplizieren. Bewußter Umgang mit dem Wert Gleichberechtigung ist eine wichtige Voraussetzung für deren Anwendung in eigenen partnerschaftlichen Miteinanders. Allerdings zieht rationale Anerkennung der Gleichberechtigung der Geschlechter nicht automatisch entsprechendes Alltagsverhalten nach sich. Unter den Normen und Wertorientierungen, die junge Leute aus der Herkunftsfamilie, dem Freundeskreis, den Medien und aus eigenen Erfahrungen in den jeweiligen Sozialisationsinstitutionen vermittelt bekommen, sind auch solche, für die objektiv keine Grundlage oder Notwendigkeit mehr gegeben ist. Um so schwieriger gestaltet sich der eigene Orientierungsprozeß.

Bei der praktischen Anwendung der Gleichberechtigung hat sich vor allem in Fragen des Alltagslebens in den letzten Jahrzehnten vieles deutlich gewandelt. So waren beispielsweise bei einer unserer Untersuchungen über die Hälfte der Befragten der Meinung, daß eine Frau auch ohne Begleitung eine Gaststätte besuchen sollte.² Das wäre noch vor 40 Jahren ziemlich undenkbar gewesen, und noch vor 30 Jahren wurde solchen Frauen mitunter Obles nachgesagt.

Interessante Ergebnisse zeigten sich in dieser Untersuchung auch hinsichtlich der Betonung typisch "weiblichen" Verhaltens. Rund 40 % der Frauen und Männer hielten es nicht für notwendig, daß eine Frau gegenüber Männern ihre Weiblichkeit besonders zur Geltung bringen müsse. Sie verlassen sich offensichtlich und zu Recht darauf, daß Weiblichkeit ganz selbstverständlich auch zur emanzipierten und berufsengagierten Frau gehört und keiner Extra-Betonung bedarf. Zugleich wird erwartet, daß Frauen nicht äußerlich zu "Männern" werden sollen, sondern bestimmte geschlechtstypische Verhaltensweisen und Außerlichkeiten weiterhin betont werden mögen.

Die überwiegende Mehrheit der jungen Frauen und Männer heute bejaht auch die volle Anwendung der Gleichberechtigung in ihren persönlichen Leben, in ihren Partnerschaftsbeziehungen.

2 Näheres siehe Locker, B.: "Probleme der Durchsetzung der Gleichberechtigung im persönlichen Leben junger Frauen", Leipzig 1988

Bei den Frauen betonen das besonders die hochqualifizierten und berufsengagierten, bei den Männern vor allem diejenigen, die bereits eine eigene Familie haben.

Frauen und Männer sind auch gleichermaßen davon überzeugt, daß in einer Partnerschaft für den Bestand der Liebe beide etwas tun müssen. Allerdings können sich die Männer noch nicht ganz von der traditionellen Vorstellung trennen, daß ihnen in der Liebe naturgemäß mehr Freiheiten zustehen als den Frauen. (Immerhin vertritt noch etwa 1/4 befragter Männer diese Ansicht!) Die Frauen dagegen zeigen in dieser Frage ein deutlich gewachsenes Selbstbewußtsein. (86 % vertreten gar nicht die o. g. Ansicht.)

Die meisten jungen Leute realisieren in ihrer Partnerschaftsbeziehung ihre Vorstellungen von Gleichberechtigung. Fast 90 % der jungen Frauen und Männer sind der Meinung, in ihrer Partnerschaft keine größeren Probleme bei der Realisierung ihrer Vorstellungen von Gleichberechtigung zu haben. In der kleinen Gruppe derer, die Probleme haben, sind das vor allem solche, die sich aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergeben sowie Probleme mit der Arbeitsteilung im gemeinsamen Haushalt und bei der Freizeitgestaltung. Dabei weist vieles darauf hin, daß es sich in dieser Gruppe um Partnerschaftsbeziehungen handelt, in denen die Männer die Probleme der Vereinbarung von Berufs- und Familienleben allein an ihre Frauen zu delegieren versuchen.³ Sie halten sich aus der Gestaltung des Familienalltags weitgehend heraus und verfolgen in der Freizeit fast ausschließlich eigene Interessen. Beachtlich ist, daß dies heute nicht mehr die Mehrheit betrifft. Zwar sollten solche Verhaltensweisen nicht übersehen, sondern Möglichkeiten zur Konfliktlösung aufgezeigt und der Allgemeinheit zugänglich gemacht werden. Aber wir halten die positive Entwicklung der Gleichberechtigung in den jungen Familien, die sich hier andeutet, für außerordentlich bedeutungsvoll.

Wichtige Entscheidungen im familiären Bereich werden von den meisten Frauen und Männern gemeinsam getroffen. Nur wenige

³ Näheres siehe Lecker, B.: "Probleme der Durchsetzung der Gleichberechtigung im persönlichen Leben junger Frauen", Leipzig 1988

bekennen sich noch zur herkömmlichen Vorstellung, daß in einer Partnerschaft der Mann der Führende zu sein habe und die eigentlichen Entscheidungen :roffe. Allerdings trennen sich Männer offensichtlich nicht ganz so leicht von dieser Vorstellung wie die Frauen, die hier erneut gemachtes Selbstvertrauen unter Beweis stellen. (vgl. Tabelle 31)

Einige interessante Unterschiede dabei sollen nicht unerwähnt bleiben. So betonen vor allem hochqualifizierte Frauen und solche, die sich in ihrer Partnerschaft vollkomaun gleichberechtigt fühlen, daß die wichtigen Entscheidungen immer gemeinsam getroffen werden. Weniger qualifizierte Frauen und solche mit geringem Berufsausgangsanst überlassen dagegen wichtige Entscheidungen eher ihrem Partner.

Bei den Ansichten der Männer zu diesem Problem erscheint folgendes bemerkenswert: Neben denjenigen, deren Partnerinnen sich aus den unterschiedlichsten Gründen in ihrer Entscheidungsbereitschaft eingeschränkt fühlen, treffen vor allem sehr stark berufsausgeleitete Männer wichtige Entscheidungen eher alleine. Hier werden offensichtlich Verhältnissen, die zu beruflichen Wachtig sind, ohne Notwendigkeit in den Partnerschaftsbereich transferiert. Das Verhältnis zur Berufstätigkeit der Frau wirkt zusätzlich auf die Realisierung der Entscheidungsung in der Partnerschaft immer in einer bestimmten Weise ein. (siehe hierzu ausführlicher Kapitel 5.4.)

Hier sei ein Beispiel angeführt, das nur sehr wenige Frauen eine Leitungsfunktion übernehmen würden, nur weil ihr Partner das wünscht. 79 % der Frauen sehen ihre Entscheidung hier unbedingt vom Partner, und 88 % der Männer geben an, daß ihre Partnerin keinen Anlaß habe, ihrewegen eine Leitungsfunktion auszuüben. Hochqualifizierte Frauen fühlen sich hinsichtlich dieser beruflichen Entwicklung noch weniger von Partner abhängig bzw. bevorzugen, etwas stärker empfangen das hingegen Frauen mit zwei und mehr Kindern.

Bei den Männern folgten die Hoch- und Fachschulabsolventen am häufigsten zu einer Geförderung ihrer Partnerin in dieser Hinsicht. Dennoch positiv wie diese Männer schon eher auch beruflich unterforderte Männer zur Übernahme einer Leitungstätigkeit durch ihre Partnerin, entweder sind sie eher bereit, ihr

Leistungsvermögen im häuslichen Bereich zur vollen Geltung zu bringen, aber eigene Mangelbereiche bestärken bei ihnen den Mensch noch beruflicher Erfüllung für die Frau, mit der sie leben.

Ingesamt erweist sich, daß in die Problematik der Anerkennung und Realisierung der Gleichberechtigung in persönlichen Leben vielfältige Bedingungen aus anderen Lebensbereichen hineinwirken. In unseren bisherigen Untersuchungen konnten wir folgende Sonderebenen solcher einflussreicher Faktoren feststellen:

1. Frauen mit hohem Bildungsniveau, starkes Persönlichkeitsniveau und intensiven Arbeitsaufgaben gelangt dieurchsetzung der Gleichberechtigung im persönlichen Bereich am besten. Die Konflikte dabei sind geringer als bei niedrigeren (vgl. Kapitel 7.) Weniger erfolgreich sind hier hingegen Frauen mit niedrigem Bildungsniveau und geringem Berufsengagement und diejenigen, die sich beruflich überfordert fühlen. Auch Mitarbeiter mit mehreren Kindern zeigen eher zur Zurücknahme eigener Ansprüche. Offensichtlich werden sie auf Grund konkreter objektiver Bedingungen (Handel/Leistungen/Offnungszeiten Kindererleichtungen) als subjektiver Einstellungen (Kindererziehung und Hausarbeit als "Frauenarbeit", zumal wenn die Mutter "ohnhin" im Babyjahr ist oder nur 40 Stunden arbeiten) bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung in persönlichen Leben stärker behindert als Frauen mit ein oder zwei Kindern.

2. Demeritwert ist, daß junge Frauen, die mit ihren Kindern allein leben, aber bereits Partnerschaftserfahrungen haben - geschiedene und verwitwete - deutlich hohe Ansprüche an die Realisierung der Gleichberechtigung in persönlichen Leben haben und offensichtlich durchaus nicht bereit wären, eine neue Partnerschaft um jeden Preis - ohne den ihrer Selbstständigkeit - einzugehen. (vgl. Tabelle 31)

3. Bei den Männern realisieren besonders diejenigen die Gleichberechtigung auch in persönlichen Leben, die über ein hohes Bildungsniveau verfügen - Hoch- und Hochschulabsolventen - und von der Bedeutung der Gleichberechtigung voll überzeugt sind. Väter haben hier eine positivere Haltung als ledige Männer und Verheiratete ohne Kinder. Negative Einstellungen

zur persönlichen Realisierung der Gleichberechtigung zeigen sich häufiger bei Männern mit geringerem Bildungsniveau, solchen, die sich beruflich überfordert fühlen und jenen, die an traditionellen Vorstellungen vom Männlichkeit festhalten.

Das alles weist deutlich darauf hin, daß bei den Männern die Bereitschaft zur persönlichen Realisierung der Gleichberechtigung mit der Bildung, der Lebens- und Partnerschaftserfahrung wachsen.

Amбивalente Wirkungen gehen von einem sehr starken Berufsengagement des Mannes aus: Einerseits findet sich bei dieser Gruppe eine hohe rationale Anerkennung der Gleichberechtigung, andererseits ist gerade bei diesen Männern auch eine Tendenz zur Zurückhaltung bei der partnerschaftlichen Gestaltung des Familienlebens und zu "einsamen" Entscheidungen festzustellen. Begünstigt wird diese offenbar durch Probleme bei der Vereinbarkeit der hohen beruflichen Beanspruchung mit dem Familienleben sowie durch die "automatisierte" Übernahme beruflicher Gewohnheiten ins Privatleben.

Bei der Akzeptanz wie der praktischen Realisierung der Gleichberechtigung im persönlichen Leben insgesamt zeigen sich zum Teil große Fortschritte, aber auch noch gegenläufige Tendenzen. Um die progressive Entwicklung zu stärken und weiterzubringen, müssen in allen Lebensbereichen noch stärker die ungerechtfertigten Rollenklischees abgebaut werden. Die mit den Fortschritten in der Gleichberechtigungserrealisation entstehenden und entstehenden neuen Konflikte gilt es, als Chance für weitere persönlichkeitsförderliche Gestaltung der Partnerschaftsbeziehungen, zu nutzen.

Je besser Frauen und Männer Berufs- und Familienleben objektiv wie subjektiv vereinbaren können, um so günstiger gestalten sich auch die Möglichkeiten für eine vielseitige Persönlichkeitsentwicklung.

5.3. Häusliche Arbeitsteilung

Im Verlaufe der 40jährigen Entwicklung unseres Landes hat sich das materielle und kulturelle Lebensniveau der Menschen stetig verbessert. Darin eingeschlossen sind die heute im Vergleich zur Vergangenheit weitaus günstigeren Möglichkeiten und Bedingungen für die Bewältigung von Haushalts- und Familienpflichten. Ausdruck dessen ist u. a. die Ausstattung der Haushalte vor allem mit solchen langlebigen Konsumgütern, die Hausarbeit erleichtern und bei deren entsprechender Organisation nicht unwesentlich dazu beitragen können, den Freizeitfonds der Familie zu mehren. So ist beispielsweise von 1970 bis Ende 1986¹ der Bestand an Haushaltswaschmaschinen von 53,6 auf 102 pro 100 Haushalte angewachsen. Bei Haushaltskälteschränken betragen die analogen Werte 56,4 und 144,5. Ebenfalls deutlich angestiegen sind Dienstleistungen und Reparaturen für die Bevölkerung, allein von 1980 bis Ende 1986 auf ungefähr das 1,5fache².

Trotz dieser zweifellos positiven Entwicklung ist in den Familien tagtäglich nach wie vor ein immenses Forum an Hausarbeit und familiären Verpflichtungen zu realisieren. "Nach Ergebnissen der Marktforschung entsprechen die Zeitaufwendungen für die Hausarbeit einer jährlichen Leistung von etwa 6 Millionen Vollarbeitskräften, das heißt, das entspricht bei rund 8 Millionen Berufstätigen, die es in der DDR 1977 gab, der jährlichen Leistung von drei Viertel des gesamten Arbeitskräftepotentials."³ Legt man diesen Berechnungen aktuelle Werte zugrunde, kommt man für die achtziger Jahre kaum auf ein deutlich geringeres Ergebnis, denn von 1974 bis 1985 hat sich die Hausarbeitszeit nur um durchschnittlich 17 Minuten täglich verringert.⁴

Das ist nicht nur in der DDR so, sondern trifft auch auf hochentwickelte westliche Industrieländer mit bekanntlich zumeist

1 Statistisches Jahrbuch der DDR 1987, S. 283

2 Errechnet nach Statistisches Jahrbuch der DDR 1987, S. 289

3 H. Hanke: Freizeit in der DDR. Berlin 1979, S. 58/60

4 Errechnet nach "Arbeitszeit, Freizeit, Tendenzen und Probleme". Positionspapier des Wissenschaftlichen Rates für Sozialpolitik und Demografie, 1987, S. 24

qualitativ und quantitativ besserer Haushaltsversorgung und entwickelteren Dienstleistungssektor zu. So ergaben beispielsweise Schätzungen 1988, "daß die werteschaffenden Leistungen der Hausfrauen im eigenen Haushalt jährlich einen Wert in Höhe von 60 % des Bruttoeinkalprodukts erreichen"⁵.

Da junge Frauen bei une ihrer Berufstätigkeit heute ebenso große Bedeutung zukommt wie die Männer, stellt sich die Frage nach der häuslichen Arbeitsteilung in fast jeder Familie. Angesichts dessen, daß im Berufsleben von beiden Geschlechtern ähnliche Leistungen zu erbringen sind, beeinflusst die Arbeitsteilung Möglichkeiten und Bedingungen der Reproduktion der Arbeitskraft und die Lebensweise von Männern und Frauen unmittelbar.

In den letzten Jahren wurden zu diesem Sachverhalt von verschiedenen Autoren wiederholt entsprechende Befunde mitgeteilt.⁶ Die alle verdeutlichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der häuslichen Arbeitsteilung, die ähnlichen Trends folgen. Diese Unterschiede sind jedoch nicht erst bei Erwachsenen festzustellen, sondern zeigen sich recht deutlich bereits im Jugendalter, wie unsere Untersuchungen belegen: So ermittelten wir bereits für ältere Schüler eine Differenz zwischen Jungen und Mädchen in bezug auf den Zeitaufwand für notwendige Verrichtungen (vor allem hauswirtschaftliche Tätigkeiten) von mehr als 4,5 Wochenstunden zugunsten der Mädchen. Bei Lehrlingen betrug dieser Wert gar 6,5 Stunden und bei jungen Arbeitern 6 Stunden.

Interessant ist ein Vergleich in Abhängigkeit von Familienstand. Nach Eheschließung und Familiengründung ist erwartungsgemäß mehr Zeit für häusliche und familiäre Verpflichtungen aufzuwenden. Das betrifft beide Geschlechter. Wir ermittelten diesbezüglich für junge Frauen eine wöchentliche Zunahme des

⁵ A. Lissner, H. Börsenuth, K. Walter (Hrsg.) Frauenlexikon. Freiburg. Basel, Wien 1988, S. 481

⁶ Siehe dazu u. a. H. H. Hönke: Freizeit in der DDR, Berlin 1979, S. 97; Autorenkollektiv: Zwischen Alex und Marzahn, Berlin 1987, S. 143; L. Stelitz: Sozialistische Lebensweise und demokratische Aktivität, Berlin 1987, S. 121; Autorenkollektiv: Bedürfnisse und Interessen als Triebkräfte unserer Moderne, Berlin 1984, S. 142; A. Kahl, S. Willendorf, H. Wolf: Kollektivbeziehungen und Lebensweise, Berlin 1984, S. 101

Aufwandes für notwendige Verrichtungen von durchschnittlich 9,8 Stunden und für Männer von 8,9 Stunden. Das heißt, der zwangsläufig mit der Gründung eines eigenen Haushaltes zunehmende Anteil an häuslichen Verpflichtungen wird nicht allein von den jungen Frauen getragen, was sicher Ausdruck einer positiven Entwicklung ist. Andererseits werden jedoch die oben aufgeführten Geschlechterunterschiede nicht nivelliert, verstärken sich eher noch etwas. Betragen nach unseren Ergebnissen bei unverheirateten jungen Arbeitern ohne Kinder die Differenzen zwischen Männern und Frauen im wöchentlichen Zeitaufwand für notwendige Verrichtungen etwa 3,5 Stunden zuungunsten der Frauen, so sind es nach der Eheschließung knapp 6,5 Stunden.

Wenngleich die bisherigen Entwicklungstendenzen unbefriedigend sind, ging jedoch insgesamt gesehen der Umfang der Hausarbeit für die Familien bis etwa 1980 zurück, auch wenn die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nach wie vor deutlich sind. Der Aufwand der Frauen ist gewöhnlich noch immer doppelt so hoch wie der der Männer. Vergleiche der Ergebnisse von Zeitbudgetuntersuchungen in Arbeiter- und Angestelltenhaushalten aus den Jahren 1966, 1974 und 1980 belegen für die Altersgruppen von 18 bis 65 Jahren, daß sich der Zeitaufwand für hauswirtschaftliche Tätigkeiten von 1966 bis 1980 von 28,2 Stunden pro Woche auf 22,7 Stunden verringert hat. Bei den Frauen ist ein Rückgang von ca. 10 Stunden zu verzeichnen, während bei den Männern dagegen eine Zunahme um gut 2 Stunden pro Woche festgestellt wurde.⁷ Nochmals hervorgehoben werden soll, daß es sich hier um Durchschnittswerte handelt und stets in Abhängigkeit von der jeweils konkreten Lebenssituation der Werktätigen deutliche Abweichungen davon zu verzeichnen sind, besonders wenn kleine und mehrere Kinder zur Familie gehören, Wohnkomfort (Wohnungsgröße, -ausstattung, -heizungssystem, sanitäre Bedingungen usw.) und territoriale Infrastruktur noch manchen Mangel offenlassen.

Bisher wurde die häusliche Arbeitsteilung vor allem unter dem Aspekt des Zeitbudgets behandelt. Nicht minder wichtig sind

⁷ Autorenkollektiv: Sozialpolitik, Berlin 1985, S. 193

jedoch inhaltliche Fragen. Unsere Untersuchungen machen deutlich, daß Frauen und Männer ihren Anteil an den häuslichen Pflichten oft unterschiedlich einschätzen. Mit Ausnahme der Kinderbetreuung schätzen Frauen den von ihnen geleisteten Anteil höher ein als ihnen dies von den Männern zugebilligt wird, sind häufiger als die Männer der Ansicht, daß die einzelnen Arbeiten überwiegend von ihnen erledigt werden.⁸

Unsere Ergebnisse besagen, daß der eigene Beitrag zuwollen überschätzt und der des Partners möglicherweise nicht selten unterschätzt wird, was u. U. die Partnerschaft mehr oder weniger belasten kann. Als Ursachen für die unterschiedliche Beurteilung identischer Sachverhalte kommen in Frage:

- unterschiedliche Urteilskompetenz durch ungenügende Sachkenntnisse hinsichtlich der Tätigkeiten, die häufiger vom Partner ausgeführt werden;
- unklare Zuordnung von Arbeiten zu Haushalt oder Hobby (z.B. Fahrzeugpflege, Schneidern usw.);
- die Befürchtung, die eigene Leistung wird vom Partner nicht genügend anerkannt (daher kommt es möglicherweise zu einer Überbetonung der eigenen tatsächlichen Leistung).

Wie sind die Arbeiten zwischen den Partnern aufgeteilt?

Von den Frauen allein oder überwiegend von ihnen werden alle jene Arbeiten verrichtet, die mit der Pflege und Reparatur der Wäsche bzw. Kleidung, der Reinigung der Wohnung zusammenhängen sowie die in der Küche anfallenden Arbeiten. Dann folgen nach der Häufigkeit der Angaben Einkäufe und Kinderbetreuung. Männer sind dagegen allein oder überwiegend für kleinere Reparaturen oder Malerarbeiten in der Wohnung zuständig, für die Fahrzeugpflege sowie für Arbeiten am Haus bzw. im Garten. Neben dieser z. T. deutlich ausgeprägten Polarisierung

⁸ 67 % der Frauen geben beispielsweise an, daß Küchenarbeit überwiegend von ihnen geleistet wird. Aber nur 54 % der Männer sind ebenfalls dieser Ansicht. Umgekehrt ist die gleiche Tendenz zu beobachten. Die Männer veranschlagen ihren Anteil höher als ihnen das von den Frauen zugebilligt wird. So sind z. B. 69 % der Männer der Meinung, Fahrzeugpflege werde vornehmlich oder ausschließlich von ihnen erledigt. Dem schließen sich aber nur 54 % der Frauen an.

in der häuslichen Arbeitsteilung zeigt sich jedoch, daß bei einem relativ hohen Prozentsatz die meisten Tätigkeiten bereits von beiden Partnern etwa gleichermaßen erledigt werden. Das betrifft insbesondere das Betreuen, Umorgen der Kinder, das Einkaufen, Reinigungsarbeiten in der Wohnung, Küchenarbeit, Arbeiten im Garten und einige weitere Tätigkeiten. Deutliche Ausnahmen stellen allerdings Wäsche- und Fahrzeugpflege dar. Diese Tätigkeiten werden nur äußerst selten von beiden Partnern gleichermaßen ausgeführt.

Die aufgezeigten Unterschiede haben eine Ursache in einer zumieist durch geschlechtendifferente Erziehung im Elternhaus hervorgebrachten unterschiedlichen Befähigung⁹, die der praktizierten Arbeitsteilung zumieist entspricht, und zwar in einem doppelten Sinne: Jeder erledigt in erster Linie das, was er am besten kann und vervollkommenet (gewissermaßen durch ständiges Üben) seine Fähigkeiten in eben diesem Bereich weiter. Auf diese Weise werden vielfach in der Kindheit bereits erfolgte Kompetenzzuweisungen und Handlungsanforderungen verfestigt.

Solche Konsequenzen ergeben nun aus den Unterschieden in der häuslichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern? Unterschiede in der häuslichen Arbeitsteilung sind gleichbedeutend mit einem verringerten Freizeitvolumen für das weibliche Geschlecht, führen letztendlich dazu, daß Frauen in geringerer Maße ihre Freizeitbedürfnisse und -interessen als Männer realisieren können und haben somit nachteilige Wirkungen für die Reproduktion der weiblichen Arbeitskraft ebenso wie für ihre Persönlichkeitsentwicklung. Andere Anforderungssituationen und andere Beanspruchungen der Frauen außerhalb und innerhalb der Berufarbeit bedingen andere soziale Erfahrungen, bedeuten z. T. Ausgrenzung und Verlust an Handlungskompetenz, teils aus Zeit-, teils aus Befähigungsmangel.

Mitunter anzutreffende Einwände, daß der höhere Anteil, den Frauen in Haushalt und Familie leisten, durch sozialpolitische Maßnahmen, Teilzeiterbeit und andere Frauenförderung

⁹ Siehe dazu auch B. Sarason, O. Kabet von Job, W. Friedrich: *Adam und Eva heute*, Leipzig 1966, S. 148/149 und 175 ff.

ausgeglichen wird, sind nicht etishaltig; die Untersuchungs-
 ergebnisse belegen, gleicht die geringere Beteiligung an ge-
 sellschaftlichen Arbeitsprozess den Freizeitverlust der Frauen
 nicht aus und gereicht ihnen diese Situation objektiv nicht
 zum Vorteil ihrer Persönlichkeitsentwicklung. Es gilt, ab-
 wohl großzügige sozialpolitische Maßnahmen beim gegenwärtigen
 stand unserer gesellschaftlichen Entwicklung der vereinbar-
 keit von Berufstätigkeit und Mutterschaft in höchstem Maße
 förderlich sind, aber es sollten künftig dabei noch mehr die
 Männer angezielt werden.

5.4. Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Frauen und Männer

Der hohe Anteil berufstätiger Frauen in der BRD, vor allem
 derer in Vollzeitarbeit, stellt das Problem, berufliche mit
 familiären Pflichten zu vereinbaren, gegenüber früherem Jahr-
 zehnten neu. Es berührt zwangsläufig beide Partner und auch
 die Kinder (von den Geburtenzahlen bis zur Alltagsgestaltung
 und Erziehung). Es stellte unsere Gesellschaft in diesen
 40 Jahren vor neuartige Aufgaben. Vor allem die umfangreichen,
 in Vergleich zu anderen sozialistischen und entwickelten ka-
 pitalistischen Ländern hervorragenden gesellschaftlichen Be-
 dingungen zur gesellschaftlichen Kinderbetreuung und -erzie-
 hung ermöglichen den Familien, Beruf, gesellschaftliche Tä-
 tigkeit und Familienaufgaben gut zu vereinbaren. Diese Lei-
 stungen unserer Stages können nicht hoch genug gewürdigt
 werden, weil sie erst ermöglichten, daß die Frauen in Aus-
 benutzung (in Prinzip alle Frauen der BRD) von ihren gleichen
 Rechten überhaupt einen Gebrauch machen können.

Das Problem der "Vereinbarkeit" existiert in Deutschland be-
 reits seit der Wende zum 19. Jahrhundert - von dem Zeitpunkt
 an, als häusliche Arbeit und Erwerbstätigkeit der Frau ört-
 lich und zeitlich getrennt wurden, mit dem Entstehen der
 großen Industrie. Aber erst nach der Gründung unserer Stages
 wurden Maßnahmen ergriffen, um für immer mehr Frauen - heute
 genau genommen alle - eine Berufstätigkeit zu ermöglichen.
 zum Teil auch eine sehr anspruchsvolle, während sich zur glück-

chen Zeit die eigene Familie entwickelt. Vergleiche zeigen, daß andere Industrieländer bisher nicht diesen Stand erreichten. Lösungen zur Vereinbarkeit (deren Inhalte sich mit veränderten gesellschaftlichen Bedingungen wandelten und auch künftig immer wieder neue Fragen aufwerfen) wurden immer auch als gesellschaftliche Aufgabe betrachtet, niemals nur der einzelnen Familie überlassen. So kommt es, daß junge Frauen in der heutigen Zeit manche ihrer - zweifellos vorhandenen - privaten Probleme vielfach sehr richtig als gesellschaftliche benennen und Hilfe von der Gesellschaft erwarten, daß dieser Anspruch so selbstbewußt artikuliert wird, drückt natürlich auch erreichte Fortschritte aus: Als Erfolg unserer Politik sehen wir an, daß die Vereinbarkeit der genannten Sphären von den jungen Frauen heute ausdrücklich gewünscht wird. Von der Möglichkeit, Beruf und Mutterschaft zu trennen (ganz oder eventuell ähnlich den in der BRD vor Jahren stark praktizierten und bis zur Gegenwart noch erweiterten Mehr-Phasen-Modellen) macht kaum eine junge Frau Gebrauch. Es wird abgelehnt, sich zwischen Beruf und Familie zu entscheiden, da das eine nie das andere wichtiger Lebenswert werde. (vgl. auch Kapitel 2.3.) Das entspricht völlig den politischen, ökonomischen und sozialen Zielen des Sozialismus. In den vielfältigen gesellschaftlichen Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit (von Sozialmaßnahmen über Kindereinrichtungen bis zur Frauenförderung im Betrieb) sehen junge Frauen auch grundlegende Werte des Sozialismus.

Wie werden berufliche und familiär-häusliche Aufgaben vereinbart?

Etwa 90% jüngere und etwa 96% ältere Frauen geben in Untersuchungen an, mit den Anforderungen in den verschiedenen Lebensbereichen einigermaßen zurecht zu kommen. Einschränkungen werden wegen des hohen Zeitaufwandes für einzelne Aktivitäten nach der täglichen Berufsarbeit gemacht, die Frauen oft als sehr belastend empfinden. (vgl. auch Kapitel 2.3.) Das heißt, es existieren bei der Vereinbarkeit meist Zeitprobleme, weitaus seltener andere (wie etwa solche des Nicht-Bewältigens-Könnens der unterschiedlichen Aufgaben oder solche, die durch die gesellschaftliche Kindererziehung entstehen könnten und dergleichen).

Das bedeutet, daß die Art und Weise, wie die Gesellschaft und die Familie heute bei uns an die Vereinbarkeit herangegangen, richtig ist, sich bewährt. Empfundene Mängel liegen weniger in fehlendem Variantenreichtum, als in der Menge der zur Verfügung stehenden Entlastungsangebote (z. B. an Dienst- und Handwerksleistungen, Fertiggerichten, teils auch Angebot und Öffnungszeiten im Handel). Nur selten werden noch grundsätzliche Einwände gegen die gesellschaftliche Kindererziehung bzw. -betreuung gemacht. Im Gegenteil: Die Frauen wissen ihre Kinder meist gut betreut. Einwände gegen die Kollektivverziehung, die in den Anfangsjahren der DDR groß waren, sind widerlegt. Von Einzelfällen und aktuellen Beeinträchtigungen abgesehen (z. B. Ausfall der Erzieherinnen in den Krippen usw.), werden Quantität und Qualität dieser gesellschaftlichen Leistungen nicht nur akzeptiert, sondern auch gewünscht und (zumindest die Kindergärten) für unersetzbar gehalten.

Treten größere Probleme mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf, werden sie von Familien mit etwa durchschnittlich hohen Arbeitsanforderungen nach unseren Untersuchungen auf folgende Weise gelöst: 1. auf Kosten der Berufstätigkeit der Mutter (Verzicht auf eine Qualifikation, berufliche Weiterentwicklung, Vollzeitarbeit usw.), 2. (mit größerem Abstand) auf Kosten des Familienengagements des Vaters, 3. auf Kosten des Berufsengagements des Vaters - jedoch ganz selten auf Kosten des Familienengagements der Mutter.

Nicht zu verkennen ist, daß manche individuell akzeptierte Lösung zur Vereinbarkeit verschiedenartiger Anforderungen nicht voll im gesellschaftlichen Interesse liegt. Sozialethische Ergebnisse unserer Aufsatzanalysen zum Thema "Kein gestriger Tag" bei jungen Facharbeitern, daß ein großer Teil Frauen abends mit Hausarbeit beschäftigt ist, während sich die Männer erholen oder politisch bzw. fachlich informieren, Manche werktätigen Frauen (mehr ältere als jüngere) haben auch übertriebene Hausfrauen-Ansprüche nicht abgelegt, z. B. an die Intensität der Wohnungsaufreinigung, was mitunter die Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentfaltung in der Freizeit einschränkt. Aber manche häusliche Leistung entsteht auch objektiv durch

Mangel an gesellschaftlichen Angebot; oftmals nur wieder mehr selbst (ein-)gekocht, repariert, Gehandwerkelt, genäht ... werden.

Wenn Werkstattge (Betroffen sind mehr die Frauen) ebenfalls in größere Zirkonfiktge geraten, kann das zur Kollision verschiedener individueller Wertorientierungen führen aber auch zur Kollision mit Leitlinien der Gesellschaft (so z. B. die sich mehrenden Wünsche nach Teilzeitarbeit). Mitunter sind dem solche zeitlichen Probleme auch die Leistungsorientierung bei beiden Geschlechtergruppen im Arbeitsprozess, wie neuere Untersuchungen bei jüngeren Werkstätten zeigen. Dabei ist nicht zu übersehen, daß nach wie vor bestimmte Gruppen von Werkstattigen mehr Probleme bei der Vereinbarkeit haben als andere (solche mit kleineren Kindern, Ältere, Schichtarbeiter, Familien oder beruflich überdurchschnittlich Belastete - siehe auch Kapitel 3.0.).

Wir meinen, jetzt ist ein gesellschaftlicher Entwicklungsstand erreicht, der es zuläßt und erfordert, deutlicher zu sprechen. Der Begriff "Vereinbarkeit von Beruf und Mutter-schaft" sollte erweitert werden durch "... Beruf und Vaterschaft" bzw. umgelenkt in "Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft" oder "... Beruf und Familie". Es zeigt sich an unseren Forschungen, daß auch bestimmte Leitbildwirkungen haben.

Zu betonen sind die Wirkungen, die dadurch entstehen, daß die Vereinbarkeit des Berufes mit den Familienaufgaben von den meisten jungen Werkstätten bei derlei Geschlechtergruppen e h t wird. Darau ergeben sich nicht nur besondere, sondern auch etnuzwische Einflüsse. Solche noch stärker herauszufinden und zu verstehen, muß Aufgabe weiterer Forschungen sein. Wir halten es für ganz falsch, Vereinbarkeit von beruflichen und häuslich-familialen Aufgaben immer nur von Standpunkt der Leistung aus zu betrachten, gar mit dem Ausdruck "Doppelbelastung" zu kennzeichnen. Erwiesenermaßen ist vieles an der Gleichzeitigkeit von beruflicher und familiärer Entwicklung bzw. Arbeit auch Gewinn und Entwicklung. Damit sollen die entstehenden Probleme, die für nicht

wenige Familien zeitweilig auch sehr schwierig sein können, nicht vorzuziehbar werden.

In unseren Untersuchungen wurden bestimmte Arbeits- und Lebensbedingungen auf Belastung oder Stimulierung geprüft. Es zeigte sich:

Knapp zwei Drittel der Frauen empfanden ihre Arbeit als förderlich für ihre Persönlichkeitsentwicklung und Lebenszufriedenheit. Ein Drittel empfand die Wirkung neutral (weder fördernd noch hemmend oder beides in gleichem Umfang). Allerdings gab es dabei eine unmittlere Abhängigkeit zu den Arbeitsinhalten und individuellen Ansprüchen. (Vgl. Kapitel 3.1.)

Auf die Ehe wirkte die Arbeit der Frauen ebenfalls eher einwirkend als hemmend. In bezug auf die Kindererziehung haben sich positive und negative Einflüsse auf. Zugleich betrachten über 50% der Frauen (und ebenso viele Männer!) Aufgaben bei der Kindererziehung als anregend für ihr Leben - viele sogar für ihre Tätigkeit im Arbeitsprozess. Negative Einflüsse hängen vor allem mit entsetzenden Arbeitssituationen im Familienalltag zusammen, wie auch unsere Studien aus der Familienforschung des IZG wieder zeigen. Sie fördern bei den Frauen Wünsche nach weniger oder flexibler Arbeitszeit, allerdings auch wieder nach längeren Pausen von der Arbeit (betrifft auch junge Hochschulkinder, z. B. Lehramtlerinnen).

Bei Haushaltstätigkeiten haben sich Anregung und Belastung in der Gesamttendenz gegenseitig auf. Berufstätige Hochschulkinder und Lehrer aller Ebenen empfanden diese aber eher belastend (und zwar doppelt so häufig wie Vorkolleg ohne oder mit Teilberuf). Nicht zu verkennen war allerdings, dass sehr häufiger die Gesamtmenge ihrer täglichen Aufgaben als Problem fand und sehr Frauen als belastend!

Nichtig ist, dass die meisten jungen Frauen Probleme, die sie eventuell bei der Vereinbarkeit haben, zunächst mit ihren Partnern gemeinsam bzw. innerhalb ihrer Familie zu lösen versuchen und das häufig gelingt. Allerdings führen solche Lösungsprobleme auch zu Zerwürfnissen und Scheidungen. Den Ausweg sehen die meisten Beteiligten allerdings nicht im Verzicht auf

die Berufsarbeit der Frau (eher in ihrer Einschränkung), Frauen vor allem aber in mehr häuslicher Verantwortung der Männer.

Die Untersuchungen in den Betrieben verweisen darauf, daß es für die betrieblichen Leitungen schwierig ist, teilzeiterbeitende Frauen wieder für die volle Arbeitszeit zu gewinnen, weil die Frauen zeitliche Belastungen für die Familie befürchten.

Die Gesamtentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unserem Staat seit 40 Jahren zeigt, daß die Gesellschaft hierfür kontinuierlich immer weitere Voraussetzungen schuf. Auch nach dem XI. Parteitag haben sich die Bedingungen hierfür verbessert. Viele Frauen erkennen vor allem an den quantitativ und qualitativ wachsenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten, daß sich die Partei "weiterhin für ihre spezifischen Forderungen einsetzen wird"¹. Heute ist dabei ein Schwerpunkt des Systems der Handwerks- und Dienstleistungen sowie der Versorgung in Handel. (siehe auch Kapitel 8.)

Eine endgültige Lösung des Problems "Vereinbarkeit" wird sich nicht finden lassen, weil neue gesellschaftliche Bedingungen stets andere Anforderungen daran stellen, somit immer weitergehende Fragen aufwerfen. U. a. wird unsere Gesellschaft in Zukunft für verschiedene Gruppen von Männern und Frauen - beispielsweise entsprechend Arbeitsanforderungen und Leistungen - noch differenzialere Wege dafür kreieren bzw. ermöglichen müssen.

¹ Bericht des ZK der SED an den XI. Parteitag der SED, Berlin 1986, S. 77

6. Freizeit und Arbeitsleistung

6.1. Problemstellung

Neben der Darstellung des gegenwärtigen Standes kommt u. a. mit Blick auf die Zukunft den Antworten auf die folgenden beiden Fragen eine zentrale Bedeutung zu, nämlich: Was ist zu tun, damit die Frauen ihre Freizeitansprüche, -bedürfnisse etc. besser als bisher realisieren können, damit die reproduzierende und persönlichkeitsbildende Funktion der Freizeit stärker leistungsorientierend und -motivierend in Beruf und Alltag, d.h. letztlich zum individuellen wie gesamtgesellschaftlichen Nutzen zum Tragen kommt? Und in welcher Richtung, auf welche Weise sind die Freizeitansprüche, -bedürfnisse und -bedingungen der Frauen zu entwickeln, damit sie in noch größerer Zahl, bewußter und damit noch effektiver als bisher an dem Prozeß der tiefgreifenden politischen, ökonomischen, sozialen und geistig-kulturellen Wandlungen mitwirken, der die weitere Gestaltung der sozialistischen Gesellschaft in unserem Land bestimmt. Die Freizeit wird gemeinhin als frei verfügbare Zeit verstanden, die durch selbstgewählte Tätigkeit bestimmt ist, durch einen hohen individuellen Erregensspielraum also.

Aus wissenschaftlicher Sicht ist zunächst nach dem Wesen der Freizeit zu fragen, nach den Funktionen, die sie im individuellen und gesellschaftlichen Leben erfüllt, und dabei stoßen wir zwangsläufig auf die Arbeit, auf die enge wechselseitige Bedingtheit beider Lebensbereiche, auf die bereits Marx u. a. mit folgenden Worten hinwies: "Die Erspareung der Arbeitszeit gleich Vermehren der freien Zeit, d. h. Zeit für die volle Entwicklung des Individuums, die selbst wieder als die größte Produktivkraft zurückwirkt auf die Produktivkraft der Arbeit."¹ Dabei kommt in diesem Verhältnis der Arbeit das Prinzip zu, von ihrer Produktivität hängen letztlich Umfang, Struktur und Inhalt der Freizeit in der Gesellschaft ab. Denn die entscheidenden ökonomischen Voraussetzungen für die Befriedigung von

¹ K. Marx: Grundrisse der Kritik der politischen Ökonomie, Berlin 1953, S. 599

Bedürfnissen und Interessen außerhalb der Arbeitszeit werden in gesellschaftlichen Arbeitsprozeß geschaffen. Damit ist zugleich die in unserem Land seit dem VIII. Parteitag der SED realisierte Politik der Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik bereicherter Ausdruck der engen Beziehung zwischen Arbeit und Freizeit.

Wird nach den Hauptfunktionen der Freizeit gefragt, so ist davon auszugehen, daß sie in erster Linie Zeit für die Reproduktion der im Arbeitsprozeß verausgabten physischen und geistigen Kräfte ist, sich in der Freizeit wesentlich und notwendig aber auch Persönlichkeitsentwicklung vollzieht. Beiden Aspekten kommt besonders unter den Bedingungen der Intensivierung wachsende Bedeutung zu, denn dieser Prozeß ist für viele Bereiche der gesellschaftlichen Produktion mit Veränderungen in Inhalt und Charakter der Arbeit verbunden, stellt zunehmend andere, meist höhere Aufgaben an das Leistungsvermögen und die Leistungsbereitschaft der Werktätigen. Physische Beanspruchung nimmt ab, geistige dagegen zu. Zuweilen treten aber auch verstärkt Monotonie und einseitige Belastung auf, gibt es auch Veränderungen im Zeitregime der Arbeit. Insgesamt sind Wissen und Können, Disziplin und Verantwortungsbewußtsein, Risikobereitschaft und schöpferische Aktivität aller Werktätigen (auch der Frauen) heute und künftig mehr gefragt denn je. All das kann naturgemäß seine Wirkung auf die Freizeit nicht verfehlen, führt zwangsläufig zu veränderten Erfordernissen und Bedürfnissen, gleichermaßen im Prozeß der Reproduktion der Arbeitskraft wie der Entwicklung der Persönlichkeit.²

Sollen die genannten Funktionen der Freizeit auch in der veränderten Situation möglichst optimal zum Tragen kommen, bedarf es einerseits entsprechender Lebensbedingungen einschließlich eines umfangreichen, vielfältigen und qualitativ ansprechenden Freizeitangebotes in den einzelnen Territorien, das auf die Bedürfnisse und Interessen der Werktätigen ausgerichtet ist.

² Auf die Problematik Freizeit und Intensivierung, auf bereits heute erkennbare Folgen der Intensivierung verweist u. a. Hanke. Siehe H. Hanke: Freizeit und Kulturverhalten, in: Jahrbuch für Soziologie und Sozialpolitik 1988, Berlin 1988, S. 440 f.

Andererseits gilt es, solche Freizeitbedürfnisse und -interessen zu wecken bzw. weiterzuentwickeln, die sich an gesellschaftlichen Zielstellungen und Erfordernissen orientieren, deren Realisierung eine möglichst optimale Reproduktion der Arbeitskraft gewährleistet und zur weiteren Ausprägung der sozialistischen Lebensweise beiträgt. Beides kann nicht nur Forderung an die Gesellschaft sein, sondern muß in zunehmendem Maße individuelle Herausforderung, bedeutsamer Teil des persönlichen Lebensanspruches werden - für die Frauen ähnlich wie für die Männer. Aus historischen Gründen haben Frauen auch im Freizeitbereich Nachholbedarf, was aus evidenten Gründen verstärkte Ermutigung und Förderung seitens der Gesellschaft auslösen sollte.

Wirft man einen Blick in die Geschichte der Entwicklung der Freizeit werktätiger Frauen, so zeichnet sich für unser Land zumindest für die letzten 40 Jahre auch diesbezüglich eindeutig ein positiver Trend ab. Das heißt, die Freizeit entwickelte sich bei uns, trotz nach wie vor noch bestehender Hemmnisse und Widersprüche³, auch für die Frauen immer mehr im marxischen Sinne als "Zeit zu menschlicher Bildung, zu geistiger Entwicklung, zur Erfüllung sozialer Funktionen, zu geselligem Verkehr, zum freien Spiel der physischen und geistigen Lebenskräfte"⁴.

5.2. Freizeitumfang

Ein bestimmtes Maß an frei verfügbarer Zeit ist sicher kein hinreichendes, wohl aber ein notwendiges Kriterium für jedwede Art von Freizeitgestaltung. Unter den Bedingungen der

³ So ist der Freizeitumfang von Mitte der 70er bis Mitte der 80er Jahre bei Jugendlichen nachweislich angefallen, auch bei jungen Frauen. Doch vollzieht sich diese Entwicklung zu langsam, scheint gegenwärtig zu stagnieren und bleibt u.E. damit hinter den gesellschaftlichen Erfordernissen zurück, wird besonders von jungen Werktätigen als Widerspruch zur dynamischen Entwicklung der Produktivkräfte erlebt, steht nicht in Einklang mit ihren Erwartungen und gestiegenen Ansprüchen an die Freizeit. (vgl. Tabelle 35 in Anhang)

⁴ Marx, K.: Das Kapital, Bd. 1, Kritik der politischen Ökonomie, Berlin 1962, S. 200

Intensivierung und der sich damit zwangsläufig und massenhaft vollziehenden Veränderungen in Art und Inhalt der Arbeit kommt auch den zeitlichen Voraussetzungen des Freizeitvollzuges wachsende Bedeutung zu. Dies vor allem mit Blick auf die Ermittlung der Zusammenhänge zwischen Freizeit und Leistungsvermögen.

Der Freizeitumfang ist zunächst abhängig von gesetzlich fixierten Umfang der Arbeitszeit. Je nach Arbeitszeitregime und Erfüllung der Bedingungen für die Inanspruchnahme von Arbeitszeitvergünstigungen beträgt der Arbeitstag für Frauen in der DDR zwischen 40 und 43 3/4 Stunden (von Teilzeitarbeit, Überstunden usw. abgesehen). Unter der berufstätigen Bevölkerung sind Frauen und besonders Mütter in geringeren zeitlichen Umfang durch Berufarbeit beansprucht als Männer. Aber bedeutet der geringere Zeitanteil der Frauen an gesellschaftlichen Arbeitsprozessen zugleich ein Mehr an Freizeit für eine Berufsarbeit mit einem klaren Kern geschnitten werden. In allen einschlägigen Untersuchungen, auch über die Grenzen der DDR hinaus, wird immer wieder ein z. T. sehr deutlicher Unterschied in Freizeitumfang zwischen Männern und Frauen zuungunsten des weiblichen Geschlechts festgestellt.

Eine Untersuchung unter jungen werktätigen im Alter von 18 bis etwa 35 Jahren unterschiedlicher Bildungs- und Qualifikationsstufen, in die mehr als 2000 Personen beiderlei Geschlechte einbezogen waren, ergab beispielsweise folgendes Bild (vgl. Tabelle 32 im Anhang):

Über mehr als 3 Stunden Freizeit verfügen an Werktagen nur 19 % der befragten Frauen aber 41 % der Männer. Andererseits hat offenbar jede fünfte berufstätige Frau das Empfinden, an gewöhnlichen Arbeitstagen kaum Freizeit zu haben, was auf eine nach wie vor hohe Alltagsbelastung insbesondere bei vollbeschäftigten jungen Müttern schließen läßt. Von uns in früheren Jahren durchgeführte Zeitbudgetanalysen unter jungen werktätigen erbrachten ähnliche Unterschiede in Freizeitumfang zwischen Männern und Frauen. Diese Befunde werden auch durch Untersuchungen anderer Institutionen gestützt. Dabei ist die Aussage stets eindeutig: Frauen haben weniger Freizeit und zwar schon von Kindesbeinen an, wie Untersuchungen unter schü-

lern zwalfelfrei ausweisen. Dies ist gleichbedeutend mit geringeren Möglichkeiten für Erholung und Entspannung, für die Befriedigung verschiedenartigster geistig-kultureller, sportlicher und anderweitiger Freizeitbedürfnisse, heißt Vorrzicht und ist nicht selten mit Abstrichen am eigenen Lebensanspruch verbunden bzw. unterdrückt bestimmte Ansprüche und Aktivitäten von vornherein. Wesentliche Ursache für diesen Teilbestand sind noch immer fortbestehende und sich auch in unserer Gesellschaft erneut reproduzierende Mängel in der häuslichen bzw. familiären Arbeitsteilung. (siehe Kapitel 5.) So geben von den berufstätigen Frauen mit Kindern fast ein Drittel an, keine Freizeit an normalen Arbeitstagen zu haben (Männer 14 %). Andererseits verfügen nur 5 % dieser Frauen über mehr als 3 Stunden Freizeit an Werktagen (Männer od. 25 %). Demnach, der Entwicklungstrend ist bis Mitte der achtziger Jahre insgesamt positiv und korreliert mit der Entwicklung der Zeitaufwendungen für hauswirtschaftliche Tätigkeiten. Zeitersparnis in diesem Bereich, wie Fortschritte in der allgemeinen Versorgung, im Berufsverkehr und (mit der weiteren erfolgreichen Verwirklichung unseres Wohnungsbauprogramms) in Komfort und Ausstattungsgrad unserer Wohnungen lassen das Freizeitvolumen der Werktätigen erheblich ansteigen⁵ und führen - allerdings nicht sprunghaft - zu einer Verbesserung der Freizeitaktivitäten der Frauen, zu einer gewissen Annäherung des Freizeitfonds der Geschlechter. Neben weiteren dringenden notwendigen spürbaren Verbesserungen besonders im Bereich von Dienstleistungen und Versorgung sind dazu jedoch auch veränderte, auf die weitere Ausprägung sozialer Gleichheit gerichtete Erziehungsstrategien in Altershaus und Schule nötig. Denn noch werden Mädchen häufiger und zellintensiver in die Erledigung von Hausarbeitpflichten einbezogen als Jungen und verwenden zudem in der Regel mehr Zeit für die Erledigung der schulischen Aufgaben, bedingt durch ein meist stärker entwickeltes Pflichtgefühl und mehr Gewissenhaftigkeit.

⁵ Siehe dazu u. a.: Arbeitszeit - Freizeit, Tendenzen und Probleme, Positionspapier des Wissenschaftlichen Rates für Sozialpolitik und Demografie, Diskussionsgrundlage zur 47. Kolloquium am 15. 5. 1987, S. 24 ff.

3.3. Freizeitverhalten

Freizeitinteressen - als Ausdruck von Bedürfnissen, die nicht in der Arbeitszeit befriedigt werden können und als Antriebe für Freizeitverhalten - sind unter Berücksichtigung des gesellschaftlichen Freizeitangebotes, den individuellen Möglichkeiten (räumlichen, zeitlichen, finanziellen usw., den persönlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten u. a. m. in hohem Maße bestimmend dafür, wie Freizeit verbracht wird. Generell lassen Frauen ein sehr breites Spektrum von Freizeitinteressen erkennen, unabhängig von ihrer sozialen Differenziertheit, wobei sich jedoch die Struktur ihrer Freizeitinteressen, deren jeweiliger Stellenwert, von denen der Männer zumeist deutlich unterscheiden. Das wird durch alle einschlägigen Untersuchungen nicht nur des ZIJ seit vielen Jahren belegt.

Unsere Untersuchungen zeigen, daß weibliche Jugendliche im Vergleich zu männlichen vor allen folgenden Bereichen ein deutlich geringeres Interesse entgegenbringen:

- Fahren mit Kraftfahrzeugen (einschließlich Pflege, Wartung usw.),
- naturwissenschaftlich-technische sowie handwerkliche Dotierung (einschließlich Computertechnik, Informatik usw.),
- Mitwirkung an Neuererprojekten,
- Geldverdienon durch Zusatzarbeit,
- Sportliche Betätigung sowie Besuch von Sportveranstaltungen,
- politische Information über das Geschehen in der Welt und in der DDR,
- berufliche Weiterbildung.

Stärker interessiert als Jungen sind Mädchen und junge Frauen dagegen an:

- kulturell-künstlerischer Betätigung,
- Theater-, Konzertbesuchen,
- Handarbeiten,
- Lesen von Belletristik,
- Spaziergänge, Wanderungen,
- sozialen Kontakten, Geselligkeit,
- Tanze,
- Ausruhen, Erholen.

Hier wird eine deutliche Interessenspolarisierung sichtbar. Die Unterschiede in der Interessenausprägung betragen in den einzelnen Untersuchungen teilweise mehr als 20 %. Darüber hinaus erweisen sie sich als weitgehend unabhängig vom Alter oder der sozialen Position der Befragten, haben also in hohem Maße allgemeingültigen Charakter, illustrieren wesentlich Geschlechtertypik im Freizeitbereich.

Wenn auch die dargestellte Geschlechtertypik in den Freizeitinteressen noch recht deutlich dem im Alltagsbewusstsein teils noch immer vorhandenen tradierten Frauen- oder Männerleitbild entspricht, ist jedoch die Tendenz zur allmählichen weiteren Annäherung der Freizeitinteressen beider Geschlechter sichtbar, erschließen sich Frauen und Mädchen zunehmend Freizeitbereiche, die früher die Domäne der Männer galten und umgekehrt. So gibt es kaum mehr Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Interessiertheit an Gesellschaften-, Jugendklub- oder Kinobesuchen, an der gesellschaftlichen bzw. gesellschaftspolitischen Aktivität, am Reisen, an Gartenarbeit oder der Beschäftigung mit den eigenen Kindern. Auch für Fernsehen und Musik interessieren sich Frauen wie Männer etwa gleichermaßen. Allerdings erfolgt hier nicht selten noch eine generotypische Auswahl. Aber selbst dort, wo der "Nachholbedarf" der Frauen besonders offenbar ist, vollziehen sich entsprechende Veränderungen wie beispielsweise hinsichtlich des Sporttreibens oder des Interesses für Kraftfahrzeuge. So bekunden in einer Untersuchung aus dem Jahre 1967 63 % der männlichen, aber auch 51 % der weiblichen jungen Werktätigen ein hohes Interesse am Fahren mit Kraftfahrzeugen und ist bei mehr als 40 % der jungen Frauen ein starkes Interesse am Sporttreiben deutlich. Ähnlich wie bei der Medienrezeption ist allerdings auch beim Sport eine gewisse inhaltliche Spezifik zu beachten, interessieren sich Frauen und Mädchen häufig für andere Inhalte und Formen sportlicher Aktivität als Männer.

6.4. Freizeitverhalten

Ähnlich wie die Freizeitinteressen, ist auch das Freizeitverhalten durch eine deutliche Geschlechtstypik geprägt, die jedoch nicht nur im Ergebnis entsprechender Interessen- oder Bedürfnisunterschiede zwischen den Geschlechtern in Erscheinung tritt, sondern wesentlich auch durch Unterschiede in jeweils verfügbaren Freizeitumfang (siehe oben), in Fähigkeiten bzw. Fertigkeitunterschieden und nicht zuletzt durch Unterschiede in der Verfügbarkeit über freizeitrelevante Gegenstände durch beide Geschlechter geprägt wird.

Untersuchungsergebnisse bei älteren Schülern und Lehrlingen illustrieren beispielsweise, daß Jungen bessere Kenntnisse und Fähigkeiten in bezug auf Fußball, Heimwerken, Skifahren, Schachspielen, Mopedfahren und Tischtennis aufweisen, während die Mädchen ihnen bei Handarbeiten, Rolleuhlaufen, Tanzen, Singen, Zeichnen, Musizieren überlegen sind.

Mädchen und junge Frauen haben nicht nur relativ weniger Freizeit, sie verfügen auch in geringerer Maße über freizeitrelevante Gegenstände, eigene Radios, Recorder, Fernschränke, Mopeds, Motorräder u. a. sind bei weiblichen Jugendlichen verhältnismäßig selten.

Generell gilt, daß die Geschlechtstypik im Verhaltenbereich deutlich stärker als auf dem Interessensfeld ausgeprägt ist. Mit Ausnahme von Handarbeiten und dem Lesen belletristischer Literatur widmen sich bei den jungen werktätigen die Männer meist häufiger und in der Regel auch mit größerer zeitlicher Intensität den verschiedensten Freizeitaktivitäten. Das betrifft teilweise sogar solche Gebiete, für die das Interesse beim weiblichen Geschlecht größer (z. B. Tanz/Disko, Comotlichkeit beim Kaffee) bzw. ebenso entwickelt ist wie bei den Männern (Gaststätten- oder Kinobesuch, gesellschaftliche Tätigkeit).

Insgesamt ist die Entsprechung zwischen Freizeitinteressen und Freizeitverhalten bei Mädchen und jungen Frauen weniger ausgeprägt, d. h. sie haben insgesamt ungünstigere Bedingungen (subjektiver und objektiver Art) für die einfache und erweiterte Reproduktion der im Arbeiter- und Arbeiterbildungsprozeß vorausgesetzten physischen und geistigen Potenzen.

Diese Tendenzen widerspiegeln u. E. soziale Unterschiede diafunktionaler Art zwischen den Geschlechtern, was insbesondere bedeutsam ist, als daraus Konsequenzen für Leistungsfähigkeit, Leistungsmotivation und Leistungsvoraussetzungen als Beruf und darüber hinaus errechenbar - ein Umstand, dem unter dem Bedingungen der Intensivierung unsere verarbeitete Aufmerksamkeits gelten muß.

Mädchen und junge Frauen widmen sich vielen Freizeitaktivitäten weniger intensiv bzw. als betreiben sie gar nicht, während die Vertreter des "starken" Geschlechts weit mehr mit "achten" Freizeitaktivitäten befaßt sind. Mädchen und besonders berufstätiger Frauen gelingt es auch bei gleicher oder ähnlicher Interessenlage noch nicht in der Weise wie den Männern, ihre Freizeitinteressen zu verwirklichen. Dies um so mehr, je weniger Freizeit ihnen zur Verfügung steht und je stärker sie dem traditionellen Leitbild noch verhaftet sind. Dies ist bei geringeren Qualifikationsniveaus und auch bei Frauen vom Lande noch häufiger der Fall als insbesondere bei Hochschulabsolventinnen und Frauen aus Großstädten. Unverkennbar ist auch der Bezug dieses Sachverhaltes zum Berufsengagement und zum Gleichberechtigungsempfinden. Hohes Berufsengagement und ein ausgeprägtes Gleichberechtigungsempfinden gegenüber dem Partner sind relativ häufiger mit Vielfältigkeit und Vergleichsweise anspruchsvoller Freizeitgestaltung gepaart. Meinungen, daß sich hohes Berufsengagement von Frauen aus zeitlichen und kraftressourcen Gründen nicht mit intensiver, vielfältiger Freizeitgestaltung verträglich, sind demnach generell falsch (obwohl es auch solche Einschätzungen gibt). Meist vorbringen stark berufstätige Frauen ihre Freizeit wesentlich bewußter und aktiver, wählen unter dem Angebot gezielter aus entsprechend den erwünschten Effekten von Erholen, Abschalten, Anregen.

Um die Brisanz der Geschlechterunterschiede im Beruf für den Prozeß der Persönlichkeitsentwicklung von Männern und Frauen in der Freizeit und damit auch für ihr Leistungsvermögen in der Gesellschaft insgesamt differenziert aufzuzeigen, sind weitere Untersuchungen nötig. Sie müssen sich näher mit den Auswirkungen von konkreten Anforderungen in der jeweiligen

beruflichen Tätigkeit befehen, die u. a. die Persönlichkeitsförderlichkeit des Arbeitsinhalts sowie des sozialen Gestaltungscharakters in jeweils konkreter Arbeitsprozeß aufweisen und die daraus resultierenden sozialen Wirkungen außerhalb der Berufserbeit analysieren.

Bereits vorliegende Untersuchungen belegen aber, daß Tätigkeiten mit persönlicherkeitsförderlichem Arbeitsinhalt (hoher Handlungspielraum, hohe Anforderungsvielfalt, hohe Wissenserschöpfung u.a.m.) relativ häufiger mit einem inhaltsrelativen und anspruchsvolleren Freizeitleben gepaart sind. Da auch nachgelesen ist (vgl. Kapitel I.), daß Frauen häufiger als Männer Tätigkeiten mit weniger persönlichkeitsförderlichem Inhalt verrichten (dies besonders, wenn sie im Mehrschichtsystem tätig sind), verfehlt das seine Wirkung auf die Freizeit des weiblichen Geschlechts nicht, denn bei gleichen Bildungs- und Qualifikationsvoraussetzungen können Frauen zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Freizeitangebote und -möglichkeiten zumeist nur in geringerer Umfang und oft weniger intensiv nutzen als Männer. Dies ist zum einen mit Zeitproblemen verbunden (geringerer Freizeitfonds), aber auch mit unterschiedlich erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Geschlechter (geschlechtsdifferente Erziehung). Freizeitverhalten hat nicht zuletzt auch mit der Position im Berufsleben zu tun, anspruchsvollere berufliche Positionen (Kreative, schöpferische Tätigkeit, Leitungspositionen, Verantwortung, Entscheidungsbefugnisse, verschiedene o. g. Aspekte des Arbeitsinhalts) wecken, stimulieren (sofern sie nicht einseitig nur die Belastung empfunden werden) gewöhnlich auch Freizeitbedürfnisse und -interessen. So ist in diesen Fällen gewöhnlich von einem starken Bedürfnis nach Information, Weiterbildung, gesellschaftlichem Engagement, Ausgleich in der Freizeit im Sinne von Erweiterung und Ergänzung der beruflichen Tätigkeit auszugehen, wobei diese Prozesse unter Beachtung der jeweils konkreten beruflichen Tätigkeit einer stärkeren empirischen Durchdringung bedürfen.

7. Veränderungen in Lebensweise und Leistungsanspruch über zwei Freisengenerationen

Die Jugend nähert sich auf anderen Wegen dem Sozialismus als die ältere Generation - darauf verwiesen schon die Klassiker des Marxismus-Leninismus.¹ Sie lebt und arbeitet unter veränderten Umständen; Lebens- und Arbeitsweise sind infolge dieser Bedingungsveränderungen andere als bei den Generationen vor ihr. Die Menschen wandeln sich selbst in diesem Prozeß. Gehen wir von den 4 Jahrzehnten der DDR-Entwicklung aus, so ist die Jugend der 80er Jahre bereits die 2. Generation, die sich auf dem Weg zum Sozialismus befindet. Das bedeutet, einige wichtige Lebensumstände und Merkmale der Lebensweise waren für diese beiden jungen Generationen (die Jugend zu Beginn der 50er Jahre sowie die Jugend heute) bereits gleich. Viele haben sich im Verlaufe der Entwicklung unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung aber gerade in diesem Zeitraum enorm verändert. Neben Verfassung und Gesetzgebung betrifft das entscheidende materielle, politische, geistig-kulturelle und soziale Lebensbedingungen. Sie sind Folgen des Wiederaufbaus in der Nachkriegszeit, der Produktivkräfteentfaltung in der DDR bis zu einem modernen, hochentwickelten Industriestaat, aber nicht zuletzt ein Ausdruck der für den Sozialismus typischen Verhältnisse. Somit vertritt die heutige Jugendgeneration typische Züge der Lebensweise junger Werktätiger in einem modernen Industriestaat (wie sie etwa auch in der BRD und anderen entwickelten kapitalistischen Ländern zu finden sind), zugleich traditionelle (überholte und bewahrenswerte) sowie spezifische Merkmale der sozialistischen Lebensweise und des sozialistischen Menschentyps.

Stets eignet sich die heranwachsende Generation Resultate der Tätigkeit von vor ihr existierenden Generationen an. Aber sie tut das selektiv entsprechend den ihr eigenen Le-

¹ W. I. Lenin: Jugend - Internationale (Notiz). In: Werke Bd. 23, Berlin 1957, S. 164.
K. Marx, F. Engels: Die deutsche Ideologie, MEW Bd. 3, Berlin 1962, S. 45

bensumständen, -zielen und Persönlichkeitsmerkmalen, die gestaltet daraus ihre generationstypische Lebensweise. Auf diese nehmen also sowohl vielseitig vermittelte Traditionen, allgemein gesellschaftliche Bedingungen der Gegenwart (die außen- und innenpolitischen Zustände, die Produktionsverhältnisse- und Produktivkraft-Entwicklung, gesellschaftliche Ziele, Leitbildorientierungen, geistig-kulturelle Bedingungen, der "Zeitgeist" usw.) einen Einfluß, als auch die des engeren Umfeldes (z. B. territoriale, berufliche) und familiäre (die Eltern-"Kind"-Beziehungen, die Lebensbedingungen und -weise in der Eltern- und eigenen Familie, spezielle erzieherische Einwirkungen auf die Jugendlichen in der Kindheit usw.).

Wichtig für den Vergleich der Lebensweise zweier aufeinanderfolgender Generationen sind die zwischen leiblichen Generationsfolgen (Mütter - Töchter/Söhne, Väter - Söhne/Töchter), indem die Weitergabe von Lebenswerten und -normen, aber auch materiellen Gütern sehr unmittelbar erfolgt, die Einflüsse besonders intensiv und nachhaltig sind. In diesem Kontext ist der Vergleich von Müttern und Töchtern von besonderer Bedeutung, weil sich hier deutlich geschlechtstypische Einflüsse zeigen (Geschlechterrollen, Normen, soziale Hauptfunktionen). Vor allem lassen sich Fortschritte, die wir bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau erreichten, erkennen. Aus solchen Vergleichen sind bestimmte Prognosen für die Zukunft ablesbar. Die Feststellung, welche Entwürfe der mütterlichen Lebensweise von Töchtern akzeptiert oder abgelehnt werden, läßt andeutungsweise erkennen, welche Lebensweise diese heutige Jugend für die nächsten Jahrzehnte anstrebt und was davon sie vermutlich an die nächstfolgende Generation weitergeben wird.

Mütter-Töchter-Vergleiche beleuchten allerdings nicht nur die Generations- und Familienproblematik, sondern auch Altersgruppenfragen. Wir haben bei unseren Untersuchungen versucht, diese drei Bereiche, die in der Realität ineinanderfließen, in gewissem Maße zu trennen und den erstgenannten Problemkreis (die Generationen) in den Mittelpunkt zu stellen.

Die Lebenssituation unserer heutigen weiblichen Jugend ist unvergleichlich besser geeignet als diejenige vor 30 bis 40 Jahren, Gleichberechtigung im persönlichen Leben durchzusetzen und sich selbst zu entfalten. Mädchen und junge Frauen heute sind hoch gebildet, haben die Garantie eines Arbeitsplatzes im Beruf, besitzen berufliche Entwicklungschancen, sind im Arbeitsprozess erwünscht und gesucht, können gleiche Rechte wie der Mann in der Partnerschaft geltend machen, finden quantitativ umfassendere und qualitativ hochwertige Einrichtungen zur Betreuung ihrer Kinder vor, genießen viel soziale Unterstützung und spezielle Frauenförderung in unserem Staat. Der größte Teil dieser Lebensbedingungen stand der Müttergeneration in Jugendjahren noch gar nicht oder in weitaus geringeren Umfang zur Verfügung. So manche wichtigen Lebensbedingungen der Frau, die ihre gleichen Rechte durchsetzen helfen, lassen sich in hochentwickelten kapitalistischen Ländern wie heute nicht oder in geringem Ausmaß finden (beispielsweise Anzahl und Öffnungszeiten der Kindereinrichtungen - die dort nicht auf massenhafte Berufstätigkeit und Vollerbeit der Frau ausgerichtet sind, Arbeitsplatzsicherheit bis ins Alter, betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung).

Veränderungen der gesellschaftlichen Umwelt schlugen sich in den Einstellungen und Verhaltensweisen der jungen Generation nieder. Wandel vollzogen sich nicht nur bei den jungen Frauen, sondern ebenfalls bei den jungen Männern. Allerdings geschah Ähnliches auch bei der älteren Generation, deren Lebenshaltungen zwar zu Beginn der 50er Jahre schon geprägt waren, die aber die vergangenen 4 Jahrzehnte bewußter als die heutige Jugend durchlebte und vieles von ihren ursprünglichen Wertorientierungen ablegte. Auch sie akzeptiert heute Merkmale der Gleichberechtigung, die für sie in der eigenen Jugend noch unversteherbar waren (z. B. die berufliche Nebenberuflichkeit neben der Familienentwicklung, die Partnerschaft ohne Eheurkunde, die sexuelle Entfaltung der Frau). Aus diesen Gründe und weil wir bewußt auch an Traditionen festhalten, die sich für Mutter und Tochter bewährt haben, gleichen sich heute wahrscheinlich mehr Einstellungen der Älteren und jüngeren Frauen abzwischen den Jugendgenerationen der 40er/50er und 80er Jahre.

- so stellen wir in unseren Untersuchungen fest, daß bei-
spielsweise folgende Wertorientierungen bei älteren und
jüngeren Frauen heute ähnlich hoch ausgeprägt sind:
- die Gleichberechtigung der Frau nutzen, einschließlich Bil-
dung und Arbeit (bei über 90 % hat das sehr große Bedeutung);
 - Kinder, Partner und harmonisches Familienleben haben (um 90 %
sehr große Bedeutung);
 - ein gemütliches Heim und Ordnung im Haushalt haben (wobei
ältere Frauen an "Ordnung" etwas höhere Ansprüche als jün-
gere stellen - um 90 % sehr große Bedeutung);
 - finanzielle Sicherheit besitzen (die Jüngere mehr von der
Eigenleistung, Ältere zum Teil noch stärker vom Mann abhän-
gig rechnen - knapp 90 % sehr große Bedeutung);
 - sich persönlich für die Erhaltung des Friedens einsetzen
(etwa 75 % sehr große und 25 % große Bedeutung).

Bei der jüngeren Frauengeneration haben eine Reihe wichtiger Lebenswerte größere Bedeutung als bei der älteren - zumindest in der durchschnittlichen Häufigkeit ihrer Verbreitung.

Es sind z. B.:

- berufstätig sein (für 83 % Jüngere und 56 % Ältere sehr große Bedeutung);
- nach hohen Berufsleistungen streben (Jüngere 75 % ; Ältere 64 % - dieser Wert sinkt vor allem nach dem 50. Lebensjahr ab);
- umfangreiches Wissen erwerben (Jüngere 62 % ; Ältere 27 % - ab 40. Lebensjahr sinkend);
- gesellschaftlich aktiv sein (Jüngere 53 % ; Ältere 31 % - sehr große, aber 48 % ; 35 % große Bedeutung);
- kulturreich leben (Jüngere 35 % ; Ältere 22 % - ab 40. Lebensjahr sinkend);
- liebevolle Partnerbeziehungen haben (Jüngere 93 % ; Ältere 63 % - mit zunehmendem Alter kontinuierlich sinkend);
- sich im attraktiven Äußeren bemühen (Jüngere 82 % ; Ältere 44 % - mit zunehmendem Alter kontinuierlich sinkend);

- sich für die Stärkung des Sozialismus einsetzen (Jüngere 56 % : Ältere 40 %).

Meist unterscheiden sich die beiden Frauengenerationen in den positivsten Extremlagen dieser Einstellungen (sehr große Bedeutung), wie hier zahlenmäßig belegt ist. Die meisten dieser Unterschiede sind in weniger extremen Positionen (große, mittlere Bedeutung) nicht sehr vorhanden, manche heben sich dort wieder auf.

Einige der genannten Differenzierungen sind nicht (vorrangig) generations-, sondern altersbedingt. Der Einfluß von Generationenzusammenhängen, Modetrends oder Zeitgeist wird zum Teil aber dennoch spürbar: beispielsweise bei dem Wunsch, auch im Alter kulturreich zu leben und attraktiv auszusehen, oder sich ein Leben lang zu bilden und zu vervollkommen. Solche Orientierungen waren werktätigen Frauen früherer Zeiten weitgehend fremd.

Bei berufsbezogenen Lebenswerten waren unter den älteren Frauen zwei Gruppen erkennbar: 1. eine Gruppe, die sich seit Jugend für die Gleichberechtigung einsetzte und ihre errungenen Rechte voll nutzte, 2. eine Gruppe, die noch nach alten Rollenschemata lebte und (in der familiären Phase mit Kindern oder ganz) Hausfrau war. Damit hingen auch familiäre Lebenswerte zusammen sowie die Akzeptanz von gesellschaftlich-kollektiver Kindererziehung, neuen Frauen- und Männerrollen. Zeitbedingungen in der neu gegründeten DDR der Nachkriegsjahre waren dafür mit verantwortlich: wenig Berufsbildungsmöglichkeiten, geringe Anzahl von Plätzen in Kindereinrichtungen, starke Vorbehalte gegen neue Frauenrollen, hohe berufliche Anforderungen an Chevmänner, schwierige Versorgungslage usw.

Neben beruflichen wandelten sich partnerschaftliche Wertorientierungen und Verhaltensweisen bei den untersuchten Frauengenerationen deutlicher als viele andere.

Junge Frauen bestehen heute mehr als Ältere auf absolut gleichen Mitspracherechten in der Partnerschaft (von der Lebensgestaltung über Anschaffungen bis zum Sex), sie drängen

mehr auf häusliche Arbeitsteilung, erwarten, geschätzt zu werden und auch Freiräume für ihren Beruf und sich selbst zu erhalten. Auffällig ist jedoch, daß die von uns untersuchten 40- bis 59jährigen Mütter im Vergleich zu den noch älteren Müttern und den Töchtern ihre Partnerschaftsbeziehungen als inhalts- und bedeutungsärmer, unbefriedigender beurteilten. Ist das der Preis ihrer Gleichberechtigung in der Ehe (die sie nach eigenem Urteil nicht minder als die übrigen besitzen) oder in Betrieb und Gesellschaft (die sie erstmalig erkämpften)? Oder ist es doch eine Midlife-crisis?

Diese Frage ließ sich noch nicht eindeutig beantworten. Die Mütter mittlerer Jahrgänge gewinnen aus ihrer Partnerbeziehung seltener Kraft für den Alltag, das Gefühl, gebraucht zu werden, Verständnis und Zärtlichkeit. Bei Rentnerinnen nehmen solche Partnerschaftswerte wieder zu. Wir meinen, eine Sinnentleerung der Partnerschaft muß nicht zwangsläufig eintreten, wenn die Frau emanzipiert, der Mann als Vater nicht mehr direkt gefragt ist. Wahrscheinlich liegen hier auch bestimmte Generationsbedingungen vor: Es ist die Altersgruppe, die sehr stark mit Leitbildern konfrontiert wurde, welche Unabhängigkeit, allzu großes Selbstbewußtsein ("Es geht auch ohne Mann!") deklarieren. Sicher sind heute veränderte Leitbilder und mehr Lebenshilfen nötig: bezogen auf das Miteinander in der Partnerschaft, das Funktionieren der häuslichen Arbeitsteilung, das Emanzipationsverständnis, beidseitige Achtung und Akzeptanz, Freiräume für Individualitätentfaltung und Selbstbestimmung beider Partner, gegenseitiges Unterstützen und Vornebringen, Füreinander-da-sein ohne Selbstaufgabe.

Stark beeinflusst werden die Partnerbeziehungen berufstätiger Frauen natürlich von der häuslichen Aufgabenteilung. Diese ist bei der Töchtergeneration deutlich besser ausgeprägt als bei den Müttern, es meinten bei jungen Hochschulabsolventinnen, wie viele Untersuchungen zeigen. (Weil die Partner aufeinander angewiesen sind und die Zeit nützlich verbringen wollen, steigt die Arbeitsteilung mitunter bei Rentnern wieder an.) Bestimmte Arbeiten (z. B. Reinigung der Wohnung) bleiben bei der älteren Generation jedoch in größerem Maße "Frauen-

arbeiten". Die Töchtergeneration ist dabei, hier den Durchbruch zu schaffen.

Es ließ sich feststellen, daß die Müttergeneration wesentlich lieber Hausarbeit verrichtet (etwa die Hälfte bis zwei Drittel) als die Töchtergeneration (etwa ein Viertel - stark beruflich orientierte Frauen noch weitaus weniger). Das offenbart Neuorientierungen, die von der einseitig häuslichen Bindung weggehen. Daß aber auch den jüngeren Frauen manche Hausarbeiten Spaß machen, nicht nur schwere Belastung sind, betrachten wir durchaus als günstig. Nicht wenige Frauen, die ihren Beruf lieben, finden beispielsweise Freude an der Ordnung, die sie in der Wohnung schaffen, auch Entspannung bei neuen Kochrezepten, oder sie benutzen die Hausarbeit ganz einfach zum Abschalten von Berufsproblemen bzw. sehen hier ein zusätzliches Bemühungsfeld. Das sollte jedoch nicht die noch vorhandene einseitige Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau festschreiben!

Die Töchtergeneration ist weitens selbstbewußter als die Müttergeneration. Das schließt sie aus Bildung, Beruf und ihrem Gleichberechtigungsanspruch. In unseren Unternehmungsgruppen war dieses Selbstbewußtsein aber in der Gesamtheit nicht direkt mit Ehrgeiz oder Berufsengagement gepaart: Gegenüber zwei Polen bei den Müttern (sehr und gar nicht ehrgeizig) fand sich bei den Töchtern ein mehr gleichmäßig gut entwickelter Ehrgeiz im Beruf. Ähnlich wird auch die wiederum nachfolgende Kinder-Generation erzogen. Die heutige Jugend will ihre Söhne stärker zur Hausarbeit heranziehen, den Mädchen (allerdings immer noch weniger als Jungen) technisch-handwerkliche Kenntnisse beibringen. Überinstimmung gibt es bei allen unteren Altersgruppen darin, daß sowohl Mädchen als auch Jungen zu hohen Schul- und Berufseinstellungen erzogen werden sollen, zu Klugheit, Mut und Durchsetzungsvermögen, zu Kinderliebe und Gefühlsäußerungen!

Wir sehen in all diesen Ergebnissen neue neben alten Denkweisen. Zwar können sich heute bei uns auch ältere Frauen der Gleichberechtigung nicht verschließen, aber veränderte Lebensbedingungen schaffen noch nicht automatisch völlig neue Ein-

stellungen,² zumal Männer und Frauen auch noch unterschiedliche Bedingungen zur Durchsetzung ihrer gleichen Rechte vorfinden. Das gilt, wenn auch modifiziert, für die Mütter- und Töchtergeneration.

Weiter vorn wurde schon darauf verwiesen, daß Entwicklungsbedingungen der Kinder und Jugendlichen innerhalb der Elternfamilie die Lebensorientierungen der Töchter sowohl im Sinne der Akzeptanz als auch der Ablehnung beeinflussen. Das geschieht durch³ die Persönlichkeit der Eltern, vor allem der Mutter (deren eigene Einstellungen, Befähigungen, Verhaltensweisen, Innen- und Außenaktivitäten, Lebensstile), deren Vorbildwirkung, die Gestaltung der Partner- und Familienbeziehungen im Elternhaus (z. B. Gleichberechtigung, Arbeitsteilung, Geschlechterrollen aller Familienmitglieder), die speziellen erzieherischen Orientierungen und Methoden sowie die materiellen und ideellen Lebensbedingungen in der Familie (Wohnverhältnisse, Bestand und Nutzung von Büchern, Medientechnik, kulturallgemeine Atmosphäre, berufliches Anregungspotential, politische Denkwiese).

Ein großer Einfluß überträgt sich im allgemeinen von der Mutter auf die Töchtergeneration. Untersuchungen verweisen auf eine sehr starke Wirkung der mütterlichen Position (ob sie Hausfrau oder Berufstätige ist) und Qualifikation (ob sie keinen Beruf, einen Facharbeiter-, mittleren Reife- oder Hochschulabschluß besitzt). Im Persönlichkeitsprofil und den vermittelten Wertorientierungen unterscheiden sich diese Mütter zwar nicht durchweg, aber häufig tun sie es gerade bei entscheidenden Einflüssen auf Lebensentwürfe der Töchter. Das wird besonders offensichtlich bei Berufswahl, Bildungszielstellungen, Leistungstreben, Partnerschaftswerten und häuslicher Arbeitsteilung in der eigenen Familie.

² H. Kuhrig, W. Speigner: In: Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR, Leipzig 1978, S. 35

³ O. Kohat: *Mal Job: Geschlechtstypische Einstellungen und Verhaltensweisen bei Jugendlichen*, Berlin 1979, S. 95 - 98

Aufe ganze gesehen sind die häufigen Lebenskonzepte der Mutter- und Tochtergenerationen trotz vieler Ähnlichkeiten nicht identisch. Die Mutteridentifikation ist bei Töchtern von berufstätigen Frauen größer als bei jenen von Hausfrauen. Das heißt, die Ähnlichkeit des Lebenskonzeptes beruht vor allem auf den neuen Rollen und Funktionen, nicht den alten. Tendenzuell zeigt sich das auch in anderen hochentwickelten Ländern, z. B. der BRD.⁴

Bei älteren Frauen werden in unseren Untersuchungen zwei typische Gruppen auffällig:

1. Ungelernte, Hausfrauen, Teil- und Facharbeiterinnen, deren Arbeit mehr Job zum notwendigen Gelderwerb war bzw. ist, die stark für Kinder, Ehemann und Haushalt lebten (teils auch zugunsten von Mann und Kind persönlichen Verzicht leisteten).
2. Facharbeiterinnen und Höherqualifizierte mit hohem beruflichen und gesellschaftlichen Engagement, Kindern und ebenfalls sehr berufstätigen Männern (oder Geschweden), für die es wesentlicher Lebenssinn war, die Gleichberechtigung durchzusetzen und selbst zu "erleben", die mit bedeutendem Kraftaufwand - und häufig schlechtem Wissen - alles zu vereinbaren suchten. In jungen Jahren oft auf Kosten ihrer Erholung, manchmal auch ihres Frau-seins.

Bei den heutigen jungen Frauen - den Töchtern - gibt es diese beiden Extrema nicht so stark, sie liegen in ihren Wertorientierungen wesentlich höher als die erstgenannte Gruppe der Älteren, im Durchschnitt aber unter der zweiten (von Frauen im Spitzenleistungsbereich abgesehen). Sehr berufstätigte Töchter gleichen berufstätigten Müttern in beruflichen Wertorientierungen, schränken aber zum Teil ihre persönlichen Familienaktivitäten ein (bessere Kinderplanung, mehr Verantwortung der Partner) und haben auch auf Grund ihrer Bildung günstigere Bedingungen für Hochleistungsleistungen und Vereinbarkeit.

⁴ Vgl. Burgor, A.; Soldenepfanner, G.; S. S. O., S. 54

Aber die Aufsteigemöglichkeiten sind häufig "besetzt" von den älteren Generationen, und im Betrieb gilt es noch Vorbehalte abzubauen.

Das alles bedeutet jedoch: Beruflosigkeit, geringe Bildung und Verzicht auf Selbstentfaltung wird von den Töchtern abgelehnt (die erstgenannte Lebensweise der Mütter),⁵ nicht selten aber auch die Belastung bei der Vereinbarkeit und beruflichen Entwicklung (der zweitgenannte Weg). Es scheint so, daß sich folgende Tendenzen bei der heute jungen Frauengeneration herauskristalisieren:

1. (Die Mehrheit): Beruf und Bildung haben, möglichst kontinuierlich arbeiten (wenn man es sich leisten kann, auch verkürzt), 1 bis 2 Kinder gleichzeitig mit der beruflichen Stabilisierung und Entwicklung großziehen, bei Kleinkindern im Babyjahr (eeltener bis etwa 3 Jahre) pausieren, neben Beruf und Kindern Lebensgenuß, eigene Freiräume und weitere Lebensinhalte haben. Oder (ein geringerer Teil):
2. nach einer höheren Entwicklung streben, dies in der Gesamtplanung des eigenen und des Partnerlebens gut vorausberechnen (nur ein Kind, eventuell Babyjahr mit Partner teilen, sich mit diesem wechselseitig weiterqualifizieren usw.), sich sehr um das Kind kümmern, die eigene Persönlichkeit vielseitig entfalten, Bildung, Kunst usw. aneignen, sehr bewußt leben.

Wendungen vollzogen sich nicht nur bei Frauen, sondern auch bei Männern. Das wird allmählich auch von den Frauen stärker erkannt - noch vor wenigen Jahren bestritten es viele. Veränderungen in Einstellungen und Verhaltensweisen der Männer sind einerseits eine notwendige Bedingung für die Durchsetzung der Gleichberechtigung, andererseits eine Folge des

⁵ In der BRD werden ähnliche Trends bei der jüngeren Generation beobachtet: Junge Frauen möchten die Familie und den Beruf zunehmend häufiger langfristig kombinieren. Vgl. Wille, B.: Familie. In: Frauenlexikon. Hrg. Lissner, A.; Süssmuth, R.; Wolter, K.; Freiburg, Basel, Wien 1988, S. 278. Berger, A.; Seidenpinner, G.; e. e. O.

"Aufbruchs" der Frauen. Das heißt, im Prozeß der weiteren Durchsetzung der Gleichberechtigung verändern sich beide Geschlechtergruppen in ihren Beziehungen zur Gesellschaft, zueinander und zu den Kindern sowie in ihren Persönlichkeitsmerkmalen. In bezug auf die sozialen Funktionen erfolgten Wandlungen der Männer vor allem durch: Abtreten von Positionen und Tätigkeiten im Arbeitsprozeß, Unterstützung der Frauen beim Hineinfinden in die Berufsfunktionen, Übernahme von Tätigkeiten im häuslich-familiären Bereich - von einfacher "Mithilfe" über einzelne Verantwortungsbereiche bis hin zu vorübergehender traditioneller "Sollensübernahme" (z. B. Männer im Babyjahr). Diese Funktionsveränderungen gingen nicht problemlos vonstatten. Sie führen auch gegenwärtig noch zu gewissen Konflikten in Betrieben, über usw. Soweit wir durch unsere Forschungen feststellen konnten, ist das "Abtreten" von Kompetenz für den Mann zwar schwierig, aber kein unfassendes Konfliktfeld, da Einsicht in die Notwendigkeit der Gleichberechtigung besteht. Vor allem wird auf dem Gebiet des Männerwandels ein stetiges Fortschreiten sichtbar. Vergleiche zu Ergebnissen der Frauenforschung in der BRD bestätigen, daß die BRD hier weitaus mehr erreicht hat, obwohl es in der Bundesrepublik Bestrebungen gibt (seitens der Frauenbewegung u. a.), im Interesse der Frauen einen deutlicheren Funktionswandel bei Männern durchzusetzen.

Untersuchungen ergeben, daß junge Männer die Frauen in Bildungs- und Arbeitsprozeß voll akzeptieren als gleichberechtigte Partnerin. (Ältere und Leiter haben dabei aus vorn genannten Gründen noch einige Vorbehalte.)

Häusliche und familiäre Pflichten übernehmen Männer zunehmend häufiger. Die Gesetzgebung hilft dabei (Bestraung bei Kinderkrankheiten, Babyjahr). Das "Vaterjahr" oder "Alternjahr" (geteiltes Babyjahr) kommt mehr und mehr in die Diskussion. Die bisher von uns dazu durchgeführten Interviews lassen einen Gewinn für beide Partner erkennen. Auf Befragen einiger Hundert junger Männer erklärten sich zwei Drittel bereit, zumindest zeitweilig, die traditionellen Aufgaben der Hausfrau zu übernehmen; 14 % würden das sogar für längere Zeit tun. Das eröffnet neuartige Aussichten, den ungünstigen Kreislauf

der einseitigen geschlechtstypischen Arbeitsteilung zu durchbrechen (größerer Anteil des Mannes an Pflichten zu Hause, daher mehr verantwortungsvolle Berufspositionen für die Frau möglich - wegen geringeren Ausfallzeiten und mehr Engagement dadurch mehr Verdienst, infolgedessen nicht nur Übernahme der Kinderpflege bei Krankheit durch die Frau - der höhere Verdienst soll nicht ausfallen, demzufolge weniger einseitige Funktionsaufteilung der Geschlechter zwischen Beruf und Familie).

Das Übernehmen häuslich-familiärer Aufgaben wird von vielen Männern schon nicht mehr als bloßes Pflichterfüllen, Zugeständnis an die Partnerin angesehen, sie erkennen darin auch Vorteile.

Auf unsere Umfrage, was die Familie gewinnt, wenn sich der Mann in häuslich-familiäre Aufgaben einschaltet, wurden von Männern wie Frauen viele Vorteile genannt: Freizeit, schöne Erlebnisse (durch den Zeitgewinn oder durch gemeinsames Arbeiten), Entlastung der Frau, Familienharmonie, weniger Hektik, manche verbesserte Methode des Aufgabenerledigens, gleiche Rechte für die Frau, Vorbildwirkung auf die Kinder. Männer meinten, sie selbst gewannen dadurch vor allem mehr Selbstständigkeit im häuslichen Bereich, einen intimeren Kontakt zu den Kindern, eine zufriedener Frau sowie die Überzeugung, daß nun alles "gerecht" zuginge. Auf die Frage, was denn manchen Mann noch hindere, sich hier mehr einzusetzen, wurde vor allem auf berufliche und gesellschaftliche Verpflichtungen verwiesen, aber auch auf Bequemlichkeit, angebliche "Nichteignung", andere Interessen, überholtes Rollenverständnis oder Scheuhaftigkeit. (Die beiden letztgenannten Gründe nehmen in den letzten Jahren stark ab.) Männer jedoch, die ihre häuslich-familiären Verpflichtungen erkennen, nennen neben der Frau häufig die Kinder als Grund dafür. Ihnen soll es an nichts mangeln.

8. Schlußfolgerungen und Ausblick

Vier Jahrzehnte Entwicklung des Sozialismus und sozialistischer Frauenpolitik in der DDR haben für die Frauen die Befreiung von Unterdrückung und gesellschaftlicher Diskriminierung, Gleichberechtigung und umfassende Möglichkeiten für deren Nutzung gebracht. Die gesellschaftliche Stellung der Frau in unserem Land hält internationalen Vergleichen stand. Für die breite Masse der Frauen sind entscheidende Veränderungen eingetreten. Bei allen Reserven, die wir auf diesem Gebiet noch erkennen, bei begründeten Unzufriedenheiten, die es über noch nicht Erreichtes gibt - hier wurden echte Werte des Sozialismus geschaffen, mit denen sich auch die höchstentwickelten kapitalistischen Staaten nicht messen können. Beispielgebend sind z. B. Umfang und Qualität der Berufarbeit der Frau (als unbestrittene Grundvoraussetzung ihrer Emanzipation), die Arbeitsplatzsicherheit, die verwirklichten Rechte als Staatsbürgerin, viele soziale und speziell frauenfördernde Maßnahmen, das Netz und die Leistungsfähigkeit der Kindereinrichtungen, nicht zuletzt der Wandel in den gesellschaftlichen Funktionen des Mannes, der sich zwar oft langsamer als von Frauen gewünscht vollzieht, aber heute bereits viel mehr als nur "Rahmenbedingung" für deren Gleichberechtigung bedeutet.

Wir möchten einschätzen, daß die erreichten Erfolge auf dem Gebiet der Frauenpolitik in der DDR neben den grundlegenden gesellschaftlichen Bedingungen u. a. auch eine Ursache in der engen Beziehung zwischen Frauenpolitik-Praxis und über 20 Jahren Frauenforschung haben sowie in der Tatsache, daß die Frauenpolitik immer wieder Orientierungen zum "Wie weiter?" im folgenden Zeitraum gab.

Die nunmehr ins 6. Jahr gehende Frauenforschung am ZfJ ordnete sich hier ein. Wir verstehen unseren Auftrag als Wissenschaftler darin, für die Frauenpolitik und für die Praxis (z. B. die Gestaltung der sozialistischen Lebensweise der Frauen und Männer) klare Praxisanalysen, Erklärungen und Forschungsvorläufe zu schaffen, die von der Partei und Regierung gestellten Aufgaben durch Untersuchungen lösen zu helfen.

zugleich auch selbst neue Fragestellungen aufzuwerfen, auf Probleme aufmerksam zu machen, Entwicklungstrends und deren Ursachen zu erkennen, Lösungen für offene Fragen anzubieten. In diesem Kontext sind die nachfolgenden Schlußfolgerungen zu sehen.

- Die immer bessere Nutzung der mit der Gleichberechtigung geschaffenen Möglichkeiten ist unmittelbar abhängig von der ökonomischen und der Bewußtseinsentwicklung in der DDR. Somit stehen Leistung - Durchsetzung der Gleichberechtigung und gesamte Lebensweise von Frauen und Männern in ständiger Beziehung. Die Durchsetzung der ökonomischen in Verbindung mit der sozialen Strategie muß sich in der Steigerung der Arbeitsproduktivität niederschlagen, die ihrerseits notwendige materielle Ressourcen zum weiteren Abbau ungleicher und ungerechter Lebensbedingungen zwischen den Geschlechtergruppen erschließt. Das begreiflich und in der Leistungsmotivation der Werktätigen wirksam zu machen, ist nicht nur eine Aufgabe der ideologischen Arbeit. Vielmehr müssen diese Wechselprozesse für die Werktätigen **s p ü r b a r e r** werden. (Untersuchungen bei jungen Werktätigen beiderlei Geschlechte zeigen z. B., daß Bereitschaften zu Leistungen und zum Gesellschafts-Engagement unmittelbar - mehr als in den früheren Jahren - von den materiellen Lebensbedingungen beeinflußt werden. Das erfordert eine noch weitaus konsequentere Anwendung des Leistungsprinzips. Aber dieses sollte sich nicht nur auf den Produktionsprozeß beziehen, sondern stärker den Reproduktionsprozeß einbeziehen (Konsumtion, Erholung usw.). Jugendliche wollen - so unsere Untersuchungen - die Ergebnisse ihrer Leistungsanstrengungen nicht nur in Geld, sondern auch in Warenform, entsprechend ihren Bedürfnissen, sehen. Das stimuliert (oder hemmt) Leistungen. Zugleich beziehen weibliche wie männliche junge Werktätige das Leistungsprinzip nicht nur auf die eigene Person (Anschaffungen usw.), sondern auf ihre Möglichkeiten zur Gestaltung der Lebensweise insgesamt (Verbesserung des Stadtbildes, reale Möglichkeiten, gesellschaftliche Entscheidungen tatsächlich mit zu beeinflussen usw.). Hier besteht zur Zeit ein breites Diskussionsfeld

Unter der Jugend, das nicht geschlechtstypisch und nicht nur mit Generationstypik - Jugend als Träger gesellschaftlicher Veränderungsprozesse - erklärbar ist. Nicht selten bewegen zur Zeit größere Fragen der innen- oder außenpolitischen Situation das Denken der Frauen wie Männer stärker als die Gleichberechtigung zu nutzen oder Geschlechtstypik in der Lebensweise abzubauen. Wie sich die Lebensweise in unserer Republik künftig überhaupt gestaltet (in Abhängigkeit von der ökonomischen und politischen Situation gestalten kann), bewegt gegenwärtig junge Werktätige oft mehr als die dabei existierenden Unterschiede zwischen Frau und Mann. Diese Tatsache ist als ein wichtiges Bedingungsfeld für alle nachfolgend angeschnittenen Probleme zu sehen. Sie hängt damit zusammen, daß sich die Werte "Gleichberechtigung" und "gleiche Lebensmöglichkeiten" in andere Wertstrukturen einordnen, aber auch damit, daß eine ganze Reihe gleicher Merkmale der Lebensweise bereits existieren.

Bei der Geschlechtergruppe Frauen insgesamt sind heute ähnliche Merkmale der Lebensweise zu finden wie bei derjenigen der Männer. Sie erwachsen aus Aktivitäten in den gleichen Hauptbereichen (Familie, Beruf, Politik, Gesellschaft) und einer großen Breite von Lebensansprüchen. Schlußfolgerungen zur weiteren Durchsetzung der sozialistischen Lebensweise betreffen daher oft genauso die Männer. Aber die zwischen beiden Geschlechtergruppen existierenden Unterschiede im Umfang der jeweils gegebenen Lebensmöglichkeiten für Selbstentfaltung und Leistungen bedingen auch weiterhin eine besondere Frauenförderung. Dabei kann es nicht darum gehen, ihrer Position gegenüber dem Mann Vorrang einzuräumen, sondern a) einen Ausgleich für bisher noch ungünstigere Bedingungen zur Fähigkeits- und Leistungsentwicklung zu schaffen, b) die Bedingungen weiter anzunähern.

- Solche Schlußfolgerungen müssen wahrscheinlich in den nächsten Jahren auch mehr differenziert für bestimmte Frauengruppen gezogen werden, um dem Leistungsprinzip und dem verschiedenartigen Anspruchsniveau zu entsprechen. Geht man z.B. von folgenden Untersuchungsergebnissen aus: Knapp 10 % der

Frauen möchten Spitzenleistungen im Beruf vollbringen, ca. 50 % sind technisch interessiert, die Hälfte möchte politisch aktiv sein, etwa 2,5 % der befragten berufstätigen Frauen wären eigentlich lieber längere Zeit Hausfrau, so könnten Schlußfolgerungen etwa in diesem Ausmaß für solche Frauengruppen zugeschnitten werden. Genauer: Die breite Masse der Frauen muß eine solche Förderung bzw. noch verbesserte Bedingungen zur Realisierung ihrer Gleichberechtigung erhalten, die eine Basis für differenzierte Lebensentwürfe bis zur Spitzenauslese bildet. Darauf aufbauend sind gezielt ganz bestimmte Förderungen noch konzentrierter angebracht. Das heißt, wir halten es im Sinne der Dialektik von sozialer Gleichheit und sozialer Differenziertheit für gut, noch mehr gleiche Lebensbedingungen für die Geschlechtergruppen in der Kindheit und in der Jugend zu schaffen (nicht nur materiell, sondern vor allem erzieherisch und orientierend) - der Zeit also, wo sich differenzierte Wertorientierungen herausbilden und Lebenswege fixiert werden. Ungünstigere Voraussetzungen von Mädchen für bestimmte Berufe/Bereiche und für die spätere gesellschaftliche Stellung als Geschlechtergruppe sollten auf diese Weise abgebaut werden. Das betrifft Fähigkeits- und Interessenentwicklung, Informationen, Überzeugungen, Eigenschaften wie Selbstbewußtsein, Durchsetzungsvermögen usw. Die Basis für differenziertere Persönlichkeitsentwicklung wird damit auch bei Frauen breiter. Viele der weiteren fördernden Bedingungen sollten strenger nach dem Leistungsprinzip erfolgen. Auch dabei sehen wir auf dem heute erreichten Stand unserer materiellen und bewußteinenmäßigen Voraussetzungen mehr Möglichkeiten als bisher, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen.

- Wenn wir davon ausgehen, daß in die beiden Hauptfunktionen zur Erhaltung der Gesellschaft (Kinder zeugen/erziehen und arbeiten) heute beide Geschlechtergruppen einbezogen sind, so wäre es möglich, künftig noch konsequenter auch **b e i d e** anzusprechen. Demnach sollte es (ähnlich dem Babyjahr) noch mehr den Familien überlassen bleiben, wie die Arbeitsteilung erfolgt. Das bedarf allerdings a) gesetzlicher Möglichkeiten

und b) eines bestimmten Bewußtseinsstandes. Zu a) gehören etwa: Haushalttag für Frauen o d e r Mann (unter günstigen ökonomischen Voraussetzungen: für beide), ebenso andere Vergünstigungen für Männer, die zur Vereinbarkeit häuslicher und beruflicher Pflichten vom Staat bisher für alle Frauen gewährt werden, ferner noch mehr Rechtssicherheit zur Realisierung der Vaterschaft (z. B. vor der Eheschließung oder nach der Scheidung). Solche Maßnahmen könnten die vorn erwähnten ungünstigen Kreisläufe bezüglich gewisser Benachteiligungen der Frauen für bestimmte Arbeitsplätze allmählich durchbrechen. Es versteht sich dabei, daß Frauen, die es wünschen, mehr Freiraum für den Beruf gewinnen. Zu b) können wir anhand der Untersuchungsergebnisse feststellen, daß der Bewußtseinsstand der Werktätigen solche Lösungen zuläßt (sie werden von nicht wenigen Hochschulkadern und Studenten bereits gefordert). In diesem Zusammenhang möchten wir auch vorschlagen, daß in gesellschaftlichen Leitorientierungen, die für Frauen und Männer bestimmt sind (Dokumente, Beschlüsse ...), nicht mehr nur der Begriff "Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft" gebraucht werden möge, sondern auch "... Beruf und Vaterschaft" oder "... Beruf und Elternschaft". Zur Bewußtseinsentwicklung auf diesem Gebiet gehören ferner einheitlichere (gerechtere) Bewertungemechanismen für die geleisteten Aufgaben als Teil der Lebensleistung - sowohl im Beruf als auch in der Familie. D. h. in die gesellschaftliche Bewertung des Mannes müßte die Leistung in der Familie stärker einfließen als bisher, so daß beide Geschlechtergruppen an ihren beiden Hauptfunktionen gemessen werden - was bisher nur bei der Frau der Fall ist.

- Wir sind der Meinung, daß solche Prozesse wie das Übernehmen häuslicher Verantwortung durch den Mann zwar langsam verlaufen, weil jahrhundertealte Traditionen bestehen. Aber sie lassen sich durch gezielte gesellschaftliche Maßnahmen stark beschleunigen. Zu solchen gehören klare Leitbild-Orientierungen. Wir stellten anhand eigener und fremder Untersuchungen fest, daß derzeitig unter jungen Frauen und Männern viel Unsicherheit in der Frage besteht, ob es in der DDR auf dem bewährten Kurs der Gleichberechtigung weiter vorwärts

oder künftig doch etwas rückwärts gehen wird. Nicht nur das Hervortreten von Verfechtern alter Rollen in verschiedenen sozialistischen Ländern oder Probleme bei der individuellen Durchsetzung gleicher Rechte führen dazu. Ein Teil der jungen Frauen (besonders die fortschrittlichen, beruflich sehr engagierten) vermißt klarere Orientierungen zur beruflichen Entwicklung in bestimmten Bereichen (z. B. Technik) sowie zur Vereinbarkeit - etwa in der Klarheit, wie gegenwärtig auf die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen hingewirkt wird. Leitbilder (die kein Zwang sein dürfen) können wichtige Orientierungs- und Stimulierungseffekte haben, vor allem für junge Frauen und Männer, die häufig zwischen verschiedenen Entscheidungsvarianten bezüglich Berufs- und Familienengagement stehen. Das hilft auch, empfundene Widersprüche zwischen den eigenen Wertorientierungen zu meistern. Die heute existierenden Frauen-Bilder sind sehr widersprüchlich. Nicht nur traditionelle Bilder aus West-Medien u. a. Einflüssen sind dafür verantwortlich zu machen, sondern auch unsere eigenen Produkte (von Verpackungs- und Prospekt-Bildern über verschiedene Zeitungs- und Zeitschriftenartikel und Lesebücher bis zu Fernseh-Filmen. Hier müßte mit viel mehr Konsequenz unser sozialistisches Frauenbild der DDR, über das ja auf gesellschaftlicher Ebene völlige Klarheit besteht, durchgesetzt werden. Zwar dürfen Leitbilder keinen Verhaltenszwang ausüben, aber sie sollen klare Zielorientierungen geben, nicht die widersprüchlichen Vorstellungen von Frauenrollen noch bestärken.

- Zugleich muß betont werden, daß einige Probleme nicht nur über die Bewußtseinsentwicklung lösbar sind. Wir haben heute einen Stand der Gleichberechtigung erreicht, der eine weitere bedeutende Erhöhung des Berufsengagements und der Leistungen von Frauen objektiv nur dann ermöglicht, wenn sich die Arbeitsteilung zwischen Gesellschaft und Familie zugunsten der letzteren verändert. Das bedeutet, daß - im Sinne von Marx, Lenin, Bebel und unseres Parteiprogramms - die Gesellschaft mehr Aufgaben übernimmt, die gegenwärtig (noch oder sogar wieder) den Familien obliegen. Offensichtlich müß-

ten dabei e n t s c h e i d e n d e Verbesserungen der Infrastruktur in den Territorien erreicht werden (insbesondere Dienst- und Handwerksleistungen, Verkehrsverbindungen, Reparaturzeiten, volles Handelsangebot nach Feierabend). Wenn das nicht möglich ist in den nächsten Jahren, muß möglicherweise mit einem insgesamt rückläufigen Berufsengagement junger Frauen gerechnet werden. Darauf deuten sowohl die unverträglich hohen Zeitaufwendungen für notwendige Verrichtungen an Wochentagen hin als auch der zunehmende Anspruch junger Frauen auf Lebensgenuß und Zeit für sich selbst (Freunde usw.) trotz Beruf und Familie. Unsere Untersuchungen lassen zwar nicht vermuten, daß der Beruf ganz aufgegeben wird, wohl aber, daß das quantitative und qualitative Engagement zurückgeht. Dafür wirken ansteigende Preise für hochqualitative Konsumgüter eher bei Jüngeren als bei Älteren hindernd. Nicht wenige werktätige Frauen (auch Männer) sehen eine zu große Spanne zwischen ihrem eigenen erreichbaren Höchsteinkommen und solchen Gütern (teure Medientechnik, modische Exquisitekleidung, Auto ...), als daß diese noch stimulierend für ein höheres Berufsengagement wirken könnten. ("Was wir haben, reicht zum Leben, wozu sich noch mehr anstrengen?") Eher weichen sie in so gewonnener Freizeit auf Eigenleistung aus (selbst nähen, pflanzen, einkochen, handwerkeln). Bei jungen Frauen ist die Bedürfnislage zwar anders, hindern aber kleine Kinder unter den gegebenen arbeitsteiligen Bedingungen oft am steigenden Berufsengagement.

Ein Ausweg wird von vielen Werktätigen aller Altersgruppen immer wieder diskutiert: verkürzte Arbeitszeit für beide Geschlechter bei Sicherung der bisherigen betrieblichen Leistung an den meisten Arbeitsplätzen. Eine weitere einseitig auf die Frau bezogene Stundenebminde rung wird von vielen mit Bezug zur Gleichberechtigung im Beruf abgelehnt. Nicht zu verkennen ist jedoch auch ein in den letzten ein bis zwei Jahren verstärkter Wunsch weiblicher Intellektueller nach Teilzeitarbeit. Das betrifft vorwiegend werktätige, die dadurch keine gravierende Einbuße an Position und Entfaltungsmöglichkeit befürchten (z. B. Lehrerinnen).

- Im vorliegenden Forschungsbericht wurden viele Gemeinsamkeiten, aber auch eine ganze Reihe Unterschiede in der Lebensweise von Frauen und Männern festgestellt, die wir teils in kürzeren, teils in längeren Zeiträumen beseitigen wollen. Einige Schlußfolgerungen dazu, die sich auf die entsprechenden Ergebnisse in den Kapiteln 1 bis 7 beziehen, werden nachfolgend genannt.

- Zum Komplex der Wertorientierungen:

Es kann nicht darum gehen, die hauptsächlichen Wertorientierungen von Frau und Mann, wie sie auch in ihren langfristigen Lebenszielstellungen zum Ausdruck kommen, völlig einander anzugleichen. Dazu sind einmal konkret-historisch die materiellen und ideellen Arbeits- und Lebensbedingungen beider Geschlechter in der DDR objektiv zu unterschiedlich. Und zum anderen sind auch die "natürlichen" Voraussetzungen von Frau und Mann unterschiedlich, in deren Folge bestimmte Unterschiede in den Wertorientierungen niemals ganz aufgehoben werden können und sollen.¹

Andererseits gibt es jedoch Unterschiede in einigen Lebenszielstellungen zwischen den Geschlechtern, die zwar auf objektiven Gegebenheiten in unserer Gesellschaft beruhen, aber auch heute schon schrittweise überwunden werden können. Dazu rechnen bei jungen Frauen vor allem

- die Orientierungen auf schöpferische Aktivitäten im Beruf,
- die Orientierungen auf Wissenschaft und Technik (besonders auf letzteres).

Diese Problematik ist nicht neu. Vorschläge, die in dieser Hinsicht schon unterbreitet wurden, haben nach wie vor Gültigkeit. Es geht dabei in erster Linie um das frühzeitige Heranführen der Mädchen im Elternhaus, schon im Vorschulalter beginnend, auch an technisches Spielzeug, an Konstruieren und

¹ vgl. hierzu auch die Gedanken von Engels über die Aufhebung sozialer Unterschiede in seinem Brief an August Bebel vom 18./28. März 1875. MEW, Bd. 34, S. 125 - 131

Bauen, an technische Zirkel in der Schule, an technisch-wissenschaftliche Literatur u.a.m. (ebenso der Jungen an Puppen), ohne traditionelles Spielzeug und Spielen etwa völlig aufzugeben. Das heißt Abbau der Geschlechtstypik. Dadurch werden technische Interessen und Fähigkeiten bei den Mädchen in stärkerem Maße als bisher entwickelt, die diesem gesamten Aktivitätsbereich später in den Wertorientierungen schrittweise einen höheren Stellenwert vermitteln und zu teilweise anderen Lebenszielstellungen und Handlungsvornahmen führen. Bei dem zunehmenden Einsatz der Schlüsseltechnologien ist das für die Mädchen und jungen Frauen eine wichtige Voraussetzung. Außerdem kann das schöpferische Leistungspotential in unserer Volkswirtschaft damit weiter vergrößert werden. Vor allem aber ist ein breites System von Wertorientierungen eine Bereicherung ihrer Persönlichkeitsentwicklung, die Frauen befähigt, "in noch größerer Zahl Tätigkeiten auszuüben, ... die durchaus ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten entsprechen".²

- Zu Arbeitsinhalten und Positionen der Frauen:

Schlußfolgerungen müssen in zwei Richtungen gezogen werden:

1. hinsichtlich der Arbeitsgestaltung allgemein, vor allem unter Berücksichtigung der WTR,
2. hinsichtlich des Einsatzes junger Frauen in diesem Prozeß.

Zu 1.: Die breite Propagierung neuer mit der WTR einhergehender anspruchsvoller Arbeitsinhalte weckt hohe Erwartungen bei den Werktätigen. Viele neuentstehende Arbeitsplätze können diese, teilweise überzogenen, Erwartungen nicht erfüllen. Die Darstellung der Arbeit an und mit Schlüsseltechnologien in den Massenmedien müßte differenzierter werden, auch noch verbreitet anzutreffende "Restfunktionen" nicht aussparen, die noch dem Menschen übertragen werden. Auch Arbeit an modernster Technik bringt neben unleugbaren Fortschritten (Sauberkeit, keine toxische Belastung, keine körperliche Schwere u.a.m.) nachteilige Arbeitselemente, denkt man nur beispielsweise an eingeschränkte Kommunikationsbeziehungen und teilweise restriktive Isolation unter Kleinstraumbedingungen.

² ZK der SED zum Internationalen Frauentag 1989. In: ND vom 8. 3. 1989, S. 1

Junge Frauen (und Männer) wissen auf Grund ihres relativ geringen Erfahrungshintergrundes zu wenig über solche Einschränkungen bzw. können nur unzureichend deren Auswirkungen auf ihre eigene Arbeitszufriedenheit einschätzen. So entstehen zu hohe Fluktuationspotentiale.

Wo möglich, sind bei Einführung neuer Technik Fragen der Arbeitsteilung umfassend zu stellen, um Arbeitsfunktionen so zu gestalten, daß das technisch wie ökonomisch zur Zeit machbare persönlichkeitsförderliche Potential maximal zum Tragen kommt. Da dies kurzfristig nicht machbar ist, muß m. E. stärker darauf geachtet werden, daß die genannten historisch gewachsenen Geschlechterunterschiede beim Einsatz an weniger persönlichkeitsförderlichen Tätigkeiten abgebaut werden. Auch bei inhaltsarmen Tätigkeiten können und müssen pflichtbewußte Werktätige hohe Leistungen erzielen. Das betrifft erwiesenermaßen aber nicht nur Frauen. Es ist nachgewiesen, daß sich Männer und Frauen gleich gut oder schlecht für inhaltsreiche oder -arme Tätigkeiten eignen - Frauen finden sich nur eher damit ab. Da permanente Unterforderung jedoch eine Vergewöhnung psychischer Kraft des einzelnen und damit auch individueller Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Sinne unseres Menschenbildes bedeutet, entspricht es nicht der sozialen Gerechtigkeit, dies einseitig vor allem den Frauen zuzumuten. Zudem ist es auf lange Sicht für die Gesellschaft effektiver, die Werktätigen nach individuellem Können, ungeachtet ihres Geschlechts, in Beruf an bestimmten Arbeitsplätzen einzusetzen, denn es gibt nicht nur Frauen, sondern auch Männer, die geringere Ansprüche an die Arbeit haben. Es ist falsch, das von vornherein mehr den Frauen zu unterstellen.

Zu 2.: Wenn es weiterhin so bleibt, daß junge Frauen auch mit hoher Bildung und Qualifikation nicht annähernd anteilmäßig an anspruchsvolle Arbeitsaufgaben herangeführt werden, sind folgende Konsequenzen möglich:

- Weiterbestehen einer "schiefen" Verteilung der Arbeitsfunktionen bezüglich der Geschlechter. Dies gilt horizontal (innerhalb einer Qualifikationsgruppe) wie vertikal.

- . Resignieren eines Teile junger Frauen schon vor dem Einsatz im Betrieb mit allen negativen Folgen für die Motivation zu Arbeit und Leistung. (Dabei spielt die Erfahrung, ob, in welcher Richtung und Zeit sich Veränderungen ergeben, jetzt eine stärkere Rolle als früher, weil der individuelle Anspruch gestiegen ist.)
- . Ausweichen junger Frauen auf verstärkten Einsatz im familiären Bereich. Hier kann ein Zirkelkreis entstehen: Weil oft starker familiärer Einsatz junger Frauen als Handicap für berufliches Engagement vorausgesetzt wird, gelangen die Frauen häufig nicht an qualifikations- und niveaugerechte Tätigkeiten und weichen deshalb weiter in die Familie aus. Dies hat noch eine weitere mögliche Folge: Die jungen Männer sind beruflich stärker gefordert, familiär häufig wenig beansprucht; es kommt zur weiteren Konsolidierung schon vorhandenen, überkommenden Rollenverständnisses.

Das kann allerdings nicht bedeuten, künftig die Berufsstruktur arbeitsteilig zu halbieren. Aber es darf auf Dauer nicht festgeschrieben werden, daß vor allem Frauen die notwendigen monotonen, unterfordernden, wenig verantwortungsvollen Arbeitstätigkeiten verrichten und in Auswirkung dessen sozial eine untergeordnete Stellung behalten. Änderungen sind u. E. im oben genannten Sinn unbedingt nötig. Dafür sollten systematisch weitere gesellschaftliche wie familiäre Voraussetzungen geschaffen werden und zwar unter stärkerer Einbeziehung der Öffentlichkeit (Information über beabsichtigte Schritte, Aufforderung zur aktiven Mithilfe, Ergebnisabrechnung, Austausch über Wege und Möglichkeiten usw.). Die Hauptaktivität liegt aber diesbezüglich bei den Betrieben.

Beispielsweise scheint es dringend geboten, Frauen, die im Mehrschichtsystem eingesetzt sind, auch entsprechend ihrer Qualifikation zu beschäftigen, ihnen bei gleichen Leistungsvoraussetzungen auch ähnlich anspruchsvolle Arbeitsaufgaben zu übertragen wie männlichen Kollegen. Da Frauen (besonders im Produktions- und Dienstleistungsbereich) traditionell noch immer mehr dazu neigen als Männer, sich mit gegebenen, oft

unbefriedigenden und sie teils benachteiligenden Bedingungen abzufinden, sollte besonders von seiten der zuständigen staatlichen und gesellschaftlichen Leitungen bzw. Gremien (BGL, Frauenkommissionen, Partei, Jugendverband) künftig verstärkt dahingehend gewirkt werden, Bedingungen zu verändern, die dazu geeignet sind, Frauen beruflich zu benachteiligen. Im Mehrschichtsystem tätige Produktionsarbeiterinnen bedürfen u. E. hier besonderer Aufmerksamkeit und Ermutigung.

Wir finden es auch an der Zeit zu fragen, wann höchstqualifizierte und leistungsfähige Frauen in a l l e wissenschaftliche Forschungsinstitute (beispielsweise auch solche, die nur Weltspitzenleistungen auf naturwissenschaftlich-technischem Gebiet vollbringen) und in alle Forschungs-/Entwicklungskollektive von Betrieben einziehen (dort auch als Leiter). Inzwischen sind u. E. dafür solche Bedingungen herangereift, die das erfordern und Sonderförderung für Spitzenkräfte auch ermöglichen.

Wollen wir mehr weibliche Spitzenkader gewinnen, müssen wir die gesellschaftlichen Bedingungen klar einschätzen. Unter den heute gegebenen Umständen muß man u. E. von Maximalforderungen nach gleichzeitigen beruflichen und familiären Höchstleistungen abkommen.

Harte ökonomische Parameter im Hoch- und Spitzenleistungsbereich vertragen sich gegenwärtig bei Frauen nur unter Sonderbedingungen (also im allgemeinen schlecht) mit einem Familienideal von mehreren unerwachsenen Kindern. Es vereinfacht berufliche Entwicklungewege und familiäre Strategien, wenn das schon Bestatudentinnen einkalkulieren und ihre Kinderwünsche gut planen. Der ansteigenden Tendenz zu nur einem Kind bei Frauen im Höchstleistungsbereich können wir heute keine bessere Alternative entgegensetzen (später hoffentlich doch!). Diese Tendenz ist u. E. gesellschaftlich günstiger als eine bisher geringe Zahl von Frauen an der beruflichen Spitze.

Leistungstarke Mädchen bedürfen schon einer möglichst intensiven Berufswahlvorbereitung durch ständige Entwicklung ihrer speziellen Fähigkeiten. Gezielte Begabungsförderung und klare Interessenentwicklung in Richtung des gesellschaft-

lichen Bedarfs, möglichst abgestimmt in Schule, Elternhaus und Freizeit, ist für sie besonders wichtig.

Es ist auch dafür zu sorgen, daß Mädchen und Jungen in der Berufsausbildung ihren speziellen Fähigkeiten entsprechend gleichermaßen an persönlichkeitsförderliche und leistungsstimulierende Arbeitsinhalte gelangen können und daß ihnen rechtzeitig die ihrem tatsächlichen Leistungsvermögen entsprechenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

Bei Mädchen und jungen Frauen sollte in Schule, Elternhaus, Ausbildung und Arbeitskollektiv die Herausbildung solcher Eigenschaften wie Risikobereitschaft, Ideenreichtum und Durchsetzungsvermögen stärker stimuliert und sozial honoriert werden.

Bei den leistungsschwächeren Mädchen und Frauen gilt es besonders, das gesamte Beziehungsgefüge für ihre Leistungsbereitschaft zu beachten und ungünstige Bündelungen aufzulösen. Wichtig ist auch die Sanktionierung. Schon kleinere Erfolge sind gebührend anzuerkennen und für die Leistungstimulierung zu nutzen. Leistungsschwächere Frauen brauchen die stetige Förderung durch geduldige Forderung im Hinblick auf die volle Ausschöpfung ihres tatsächlichen Leistungsvermögens. Dabei ist die Stimulierung ihres Selbstwerterlebens von besonderer Bedeutung.

Die Begabtenförderung sollte von Kindheit und Jugend an **k o n t i n u i e r l i c h e r** weitergeführt werden, bis hin zu fachlichen Spitzenleistungen oder Leitungstätigkeit.

Schlußfolgerungen für den langfristigen Einsatz von weiblichen Leitern sollten beispielsweise in folgende Richtungen gehen:

- . Aufstellen von Kaderentwicklungsplänen mit besonderer Berücksichtigung von frauenspezifischen Problemen, um Familienplanung und berufliche Entwicklung miteinander verknüpfen zu können.
- . Einsatz als stellvertretender Leiter¹ eines Arbeitskollektivs, um Akzeptanz- und Kompetenzprobleme prüfen und erkennen zu können.

- . Übertragung höherer Verantwortung und selbständig zu lösender Aufgaben, verbunden mit dem qualifikationsgerechten Einsatz im Betrieb, lieber etwas überfordern, als ständige Unterforderung zu gewähren.
- . Konkreter Ausweis von Maßnahmen zur weiteren beruflichen Entwicklung der Frauen in Qualifizierungs- und Frauenförderungsplänen.

Auch einige weitere Schlußfolgerungen für weibliche Leiter in der Praxis sind angebracht:

- . Genügend Stimulanz und Anerkennung der Leiterinnen im Betrieb durch übergeordnete Leitungen. Aufmerksamkeit und Würdigung der Leistungen, weil Frauen oft überdurchschnittliche Anforderungen als Frau/Mutter und Leiterin zu bewältigen haben.
- . Schaffen günstiger Betreuungsbedingungen für Kinder und Dienstleistungsmöglichkeiten durch die Betriebe und örtlichen Organe, um die Belastungen der Frauen zu reduzieren.
- . Festlegen von Perspektiven zur Förderung weiblicher Leiter für höhere Funktionen, Erarbeitung spezieller Förderverträge etc., damit stärkerer Zuschnitt der Leiter-Wege auf Frauen.

Solche Schlußfolgerungen sind nicht neu, müssen aber immer wieder gezogen werden, weil entsprechende Anforderungen in den Betrieben noch nicht umfassend genug durchgesetzt werden.

- Zu den Beziehungen der Frauen zur Technik:

Eine langfristige Entwicklung von entsprechenden Interessen, Wertorientierungen und Voraussetzungen bedarf u. E. klarerer gesellschaftlicher Strategien. Viele Erziehungsträger sollten sich in diesen Prozeß seit Kindheit einschalten (von Verkäuferinnen in Spielwarengeschäften über AG-Leiter bis zu den Eltern). Viele müssen jedoch erst für diese Problematik sensibilisiert werden. Über Massenmedien läßt sich dafür weit- aus mehr tun als bisher. Ziel müßte der Abbau bestimmter geschlechtstypischer Verhaltensweisen sein, die es den Mädchen später erschweren, an bestimmte berufliche Positionen zu ge-

langen. Jahrelanger "Druck", Mädchen für technische Berufe zu gewinnen, ohne daß sie die entsprechenden Interessen- und Eignungsvoraussetzungen vorher entwickelt haben, hat wenig Erfolg gebracht. Beträchtliche Teile der auf diese Weise umgelenkten Mädchen sind im Beruf unzufrieden und wechseln später - es sei denn, der höhere Verdienst hatte genügend Anziehungskraft. (Aus dem letztgenannten Grund wechselt auch ein geringer Teil weiblicher Werkstätiger von relativ gering bezahlten typischen "Frauen-" mitunter in technische Berufe.)

Kontinuität wird im Problembereich "Frau und Technik" nur einziehen, wenn eine erzieherische Vorbereitung weit vor Beginn der Berufswahl durchgesetzt wird. Der ökonomische Effekt ist dann klar: Die Geeignetesten und Interessiertesten aus beiden Geschlechtergruppen werden zu technischen Berufen aller Ebenen greifen und dort weitgehend auch verbleiben.

Auch die Berufsberatung bietet noch Reserven, indem z. B. technische Lehretellen für Mädchen nicht weiter reduziert werden dürfen. Eine nicht zu unterschätzende Voraussetzung dafür sind allerdings annehmbare Arbeitsbedingungen in vielen Betrieben (hygienische Bedingungen in Toiletten, anprechende Pausenräume etc.). Hier Veränderungen zu schaffen, müßte eigentlich genauso Anliegen der Männer sein. Das Argument "bedingungsmäßig unzumutbar" wird zunehmend häufig von alten Betrieben für Anträge auf die Streichung von Mädchen-Lehretellen gebraucht. Zur Zeit ist in einigen Territorien (z. B. Stadt Berlin, Stadt Leipzig) das Angebot an technischen Lehretellen für interessierte Mädchen verschwindend gering, nicht zur Anteil-Erhöhung geeignet. Eher umgekehrt ist die Lage bei technischen Studienplätzen, für die aber erwiesenermaßen langfristig entwickelte Eignungsvoraussetzungen unabdingbar sind, soll das Studium gelingen. Hier ist Kontinuität besonders geboten, ein einfacher Austausch wie z. B. 1988/89 gehandhabt (mehr Männer in die von Frauen stark gewünschten Hochschulberufe, um später weniger Arbeitsausfälle zu haben, dafür mehr Frauen in technische Berufe) geht nicht auf, wenn die entsprechenden Vorbereitungen für solche Berufe fehlen. (Frauen sind dadurch wiederum im Hintertreffen, weil sie noch weniger gewünschte Berufe als bisher zur Verfügung haben.)

Ein weiteres Problem, das nicht unabhängig von der Entwicklung zum Beruf existiert, ist das der Arbeit im technischen Beruf. Zu lösende Fragen gibt es dabei vor allem bezüglich Arbeitszeit und -aufgaben. Solche Probleme wären in manchem Betrieb durch flexible Arbeitszeit, die im Kollektiv festgelegt wird, zu beseitigen. Wo es Erfahrungen auf diesem Gebiet gibt, sind sie gut, wie wir nicht nur in Leipziger Betrieben feststellten. Den Bedürfnissen der Frauen kommt die freiere Zeitverfügung sehr entgegen. Vor entsprechenden organisatorischen Maßnahmen sollten sich Betriebe nicht scheuen, so daß die ökonomische Leistung nicht geringer wird. Veränderungen in den Planvorgaben (nicht nach VbE) würden es auch zulassen, daß sich - wo möglich und erwünscht - 2 Frauen in einen Arbeitsplatz teilen.

Ähnliches ist zu flexiblen Schichtrythmen festzustellen (z. B. nur Früh- und Nachtschicht). Es gibt des weiteren gute Erfahrungen bei der Einbeziehung von Frauen in Schichtarbeit vor allem dann, wenn mit den Frauen gründlich gesprochen, alle anstehende Problematik gemeinsam (gegebenenfalls auch mit dem Ehepartner oder dessen Betrieb) beraten wird. Letzteres trifft auch für den Einsatz der Frauen an CAD-CAM-Technik zu. Erfahrungen im Bezirk Leipzig bestätigen, daß diejenigen Betriebe die besten Ergebnisse haben, die solche Veränderungen mit den Frauen langfristig vorbereiteten. Die soziologischen Forschungen in der DDR zeigen übereinstimmend, daß die neue Technik an sich noch kein höheres Berufsengagement bringt, sondern der Umgang mit den Werk tätigen in dieser Frage, die Einbettung solcher Vorhaben in das gesamte soziale Klima.

Hierzu gehört auch, Frauen - die familiär abkömmlich sind - nicht von vornherein von der Arbeit an den verantwortungsvollen, interessanten Arbeitsplätzen auszuschließen. Gut finden wir die Handhabung, Arbeitsplätze an neu zu schaffenden flexiblen Systemen im Betrieb auszuschreiben: wer will/kann dort arbeiten?

Das wäre auch eine Möglichkeit für neu zu besetzende Leiterstellen im Betrieb, für die rein qualifikationsmäßig verschiedene Kollegen infrage kommen bzw. auch Interesse haben.

Ein besonderes Aufgabengebiet ist die MMM- und Neuererbewegung im technischen Bereich.

Da das gesellschaftliche Interesse eine noch stärkere Beteiligung der weiblichen Werkstätigen daran erfordert, müssen noch bestehende und wirkende Hemmnisse systematisch und schnell abgebaut werden. Das betrifft demotivierende Einflüsse im Kindes- und Jugendalter über den Ausbildungsprozeß bis zur Berufstätigkeit, wie weiter vorn bereits genannt.

Auf Grund der großen gesellschaftlichen Relevanz der MMM- und Neuererbewegung ist es notwendig, auch einigen organisatorischen Fragen der Führung dieser Masseninitiativen in den Betrieben und Einrichtungen eine größere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Wesentlich wäre z. B. eine Erhöhung des Frauenanteils bei der technischen Intelligenz und in den Meisterbereichen der Abteilungen Wissenschaft und Technik, Forschung und Entwicklung und im Rationalisierungsmittelbau der Betriebe und Einrichtungen. Eine verantwortungsbewußtere Steuerung des Einsatzes der weiblichen Fach- und Hochschulabsolventen technischer Studiendisziplinen wäre ein wichtiger und wesentlicher Schritt zur Verbesserung einer Situation, die sich durch den fachrichtungefremden Einsatz einer großen Zahl von weiblichen Angehörigen der Intelligenz negativ auf deren Persönlichkeitsentwicklung und die ökonomischen Ergebnisse ihrer Arbeitstätigkeit auswirkt.

Sorgfältiger, bedachter, "individueller" müssen die weiblichen Werkstätigen an die Neuerer- und MMM-Tätigkeiten herangeführt, ebenso stärker in die Jugendforscher- und Neuererkollektive einbezogen werden - und zwar nicht nur pro forma oder mit Nebenbeschäftigungen, sondern mit wirklichen Aufgaben.

Leistungstarken, auf technischem Gebiet begabten und interessierten Frauen ist mehr Verantwortung zu übertragen. Langfristig, wohlabgewogen zu den familiären Verpflichtungen sind diese Frauen auch auf die Übernahme von Leitungsverantwortung im technischen Bereich vorzubereiten. Auf dem Weg dorthin muß beispielsweise auch verhindert werden, daß diese Frauen bei Muttererchafte-bedingter Abwesenheit entscheidende Informationsdefizite erhalten (enge Kontakte mit dem Betrieb, Weiterbildung im Babyjahr usw.).

- Zu den Partnerschaftsbeziehungen:

Die weitere Entwicklung der Partnerschaftsbeziehungen ist ein eng mit der gesellschaftlichen Entwicklung verwobener Prozeß. Progressive Tendenzen sind dabei alle Entwicklungen, die eine sinnvolle Verbindung hohen beruflichen Leistungsengagements und der Gestaltung einer inhaltsreichen Partnerschaftsbeziehung begünstigen. Es geht um die Überwindung **e i n - s e i t i g e r** Lebenezusammenhänge von Frauen und Männern, um eine vielseitige Entwicklung der Persönlichkeit des einzelnen.

Das Weiterwirken traditioneller Rollenbilder, die diesem Prozeß entgegenstehen, sollte bewußter wahrgenommen werden. Im Alltag der Medien, der Werbung, der Kultur des Umgangs miteinander werden bisher noch zu wenig Änderungen deutlich. Medien müßten sich viel mehr einschalten, um Neues ins Bewußtsein zu rufen und Leitbilder zu den veränderten Rollen zu kreieren. Dabei ist Toleranz gegenüber verschiedenen Formen der Partnerschaft unbedingt erforderlich - Frauen und Männer müssen für sich selbst gewissenhaft entscheiden, welche Form des Zusammenlebens im jeweiligen Fall die geeignete ist. Allerdings gilt es auch, tradierte Vorstellungen vom Eheleben zurückzunehmen. Die möglichen neuen Qualitäten **e h e l i c h e r** Partnerschaft sollten wir deutlicher machen. Dadurch ist Befürchtungen, daß die Ehe ein Ende der Realisierung eigener Interessen und Gewohnheiten bedeutet, wirksam zu begegnen.

Die progressiven Entscheidungen hinsichtlich der eigenständigen Planungsmöglichkeiten der Mutterschaft durch die jungen Frauen dürfen sich nicht so auswirken, daß junge Männer sich von der bei ihnen heute wachsenden Verantwortung für die eigenen Kinder ausgeschlossen fühlen (siehe vorn). Mädchen und Jungen sollten schon in der Schulzeit (einschließlich POS, FDJ-Veranstaltungen usw.) mehr auf partnerschaftliches Zusammenleben mit Kindern vorbereitet werden, um die Vielzahl zu rascher Eheschließungen und -scheidungen einzuschränken.

Insgesamt zeigt sich in diesem Bereich eine komplizierte Dialektik des Wirkens tradierter und neuer gesellschaftlicher Normen und Wertvorstellungen. Sinnvolle Leitbilder für die

Orientierung in diesem Gefüge sind bisher ungenügend ausgebildet bzw. verbreitet.

Das Nebeneinanderexistieren tradierter und neuer partnerschaftlicher Lebensgewohnheiten im Zusammenhang mit der fast vollständigen Einbindung der Frauen in das Berufsleben erfordern ein notwendiges Maß an Selbstbestimmtheit und Partnerschaftlichkeit im Zusammenleben von Frau und Mann. Leitbilder können hierfür nur Anregung vermitteln. Eine große Spannbreite der Möglichkeiten dabei sollte - solange die Persönlichkeitsentwicklung beider Partner garantiert bleibt - toleriert werden und in das Ermessen der einzelnen Partner gegeben sein.

Konflikte in den "privaten" Beziehungen zwischen Frauen und Männern können auch den Blick schärfen für weitere Entwicklungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten in Sachen Gleichberechtigung. Sie sind zu analysieren und zu nutzen, um immer bessere objektive wie subjektive Bedingungen zu schaffen, damit Frauen und Männer ihr Berufs- und Familienleben sinnvoll und persönlichkeitsförderlich miteinander in Einklang bringen können.

Fertige Lösungen zur Bewältigung anstehender Probleme bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung im persönlichen Leben kann es nicht geben. Notwendig ist, daß Frauen wie Männer immer besser lernen, auch in diesem Bereich Widersprüche rechtzeitig zu erkennen, sich ihnen zu stellen, sie zu lösen. Solche Persönlichkeitseigenschaften entstehen natürlich nicht im "Selbstlauf", das vielfältige gesellschaftliche Beziehungsgefüge ihrer Herausbildung muß stets Beachtung finden.

Notwendig für spätere gleichberechtigte Partnerschaftsbeziehungen ist ein frühzeitiges Heranführen von Jungen und Mädchen an alle in Haushalt und Familie anfallende Aufgaben, Einbeziehung in diese und Bewertung des Geleisteten, unabhängig vom Geschlecht. Hier sind vermehrte Anstrengungen in Elternhaus, Vorschuleinrichtungen, Schule usw. nötig, damit das zur Norm und auch in der öffentlichen Meinung voll akzeptiert wird. Es sind also Jungen und Mädchen gleichermaßen zur Haushaltsführung und Gestaltung bzw. Organisation des Familienlebens zu befähigen, von frühester Kindheit an, da beide Geschlechter potentiell dazu ja auch in der Lage sind, es sich letztendlich

um nichts anderes als um soziale Lernprozesse handelt. Hierfür müßten Massenmedien noch weitaus mehr Anregungen vermitteln. Aber wer gibt den Anstoß dazu, setzt das durch? Ohne eine gesellschaftliche Kraft, die konsequent dahintersteht, wird sich nur sehr langsam etwas (oder nichts) verändern.

Natürlich besteht weiterhin die Forderung, Männer (besonders Ehemänner und Väter) noch stärker in Haushalts- und Familienpflichten einzubeziehen. Das müssen Frauen auch selbst stärker fordern. Sie sollten (ebenfalls verstärkt über Medien) entsprechend ihres in den vergangenen Jahrzehnten deutlich gewachsenen Selbstbewußtseins unnachgiebiger sein, sich vom "schlechten Gewissen" und überkommenem Rollenverständnis weniger beeinflussen lassen.

Nötig ist sicher auch, die in der Familie gegebene Situation stets partnerschaftlich anzugehen, nicht bewußt oder unbewußt auf Kosten des Partners eigene Ansprüche rigoros durchzusetzen, sondern genau zu überlegen, welche Arbeitsteilung unter welchen Bedingungen unter Berücksichtigung aller Aspekte zum gegebenen Zeitpunkt optimal ist. Dies schließt eine gewisse Dynamik ein, darf keineswegs zu auf ewig verfestigten Strukturen führen.

Auch das ist ein Lern- und Erfahrungsprozeß, zu dem die verschiedensten Formen der Bewußtseinsentwicklung in unserer Gesellschaft Entscheidendes beitragen können. Beispielsweise scheint uns eine Fernsehreihe im 1. Programm zu einer Haupt-einschaltzeit angebracht: Diskussionsrunden um "Die neue Partnerschaft" (mit Erfahrungsberichten - welche Probleme hatten Männer und Frauen, wie wurden sie gelöst? usw.).

In der gleichberechtigten Partnerschaft hat die Freizeit einen hohen Stellenwert. Auch ihre neuen Züge und verschiedenartigen Möglichkeiten sind bezüglich Leistung und Lebensweise herauszustellen.

Es ist geboten, durch Veränderungen (in Richtung vermehrter sozialer Gleichheit) im Bereich der Arbeitsteilung Umfang und Inhalt der Freizeit der Geschlechter weiter auszugleichen. Dies kann nicht per Dekret erfolgen, sondern ist nur über gesamtgesellschaftliche Anstrengungen möglich, die vor allem

darauf gerichtet sein müssen,

- . Beruf und Elternschaft besser zu vereinbaren,
- . geschlechtsdifferente Erziehungsstrategien entgegenzuwirken.

Mädchen sollten ebensolche Freizeiterfahrungen sammeln können und wollen wie Jungen.

- Zur künftigen Forschung:

Vielen der genannten Schlußfolgerungen wird sich die Frauenforschung am ZIJ in den nächsten Jahren mit zuwenden.

Die Grundthematik "Leistung und Lebensweise junger Frauen" soll weitergeführt werden. Dabei werden viele Analysen zu "Frau und Beruf" (Frau im Beruf, Vereinbarkeitsprobleme) sowie zur "Lebensweise in der Freizeit" anfallen.

Übergreifend wollen wir uns dabei folgenden Problemfeldern zuwenden:

- . weitere geschlechtstypische Analysen zu den genannten Themen,
- . generationstypische Analysen (Wandlungsprozesse von Frauengenerationen seit Gründung der DDR),
- . die neue Rolle des Mannes unter den Bedingungen der Gleichberechtigung.

Im einzelnen werden uns Fragen interessieren wie

- . Entwicklung der Frauen zum und im Beruf,
- . Leistungsmotivation und soziale Erfahrungen,
- . Verflechtungen von Berufs- und Familienengagement, von Arbeit und Freizeit u.a.

Das soll in enger Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen und Praxispartnern, vor allem mit dem Wissenschaftlichen Rat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" sowie der Frauenkommission der Bezirksleitung der SED Leipzig, geschehen.

Wir wollen damit den Prozeß unterstützen, "so zu wirken, daß sich die Persönlichkeit der Frauen weiter entfalten kann", wie es in der Grußadresse des ZK der SED zum Internationalen Frauentag 1989 gefordert wird.³ Dabei gehen wir von dem Ge-

³ ZK der SED zum Internationalen Frauentag. In: ND vom 8.3.1989, S. 1

danken aus, den Erich Honecker formulierte: "daß die verwirklichte Gleichberechtigung von Mann und Frau eine Errungenschaft ist, die wir nie missen, stets aber ausbauen wollen".⁴

⁴ Mensch im Mittelpunkt der Sorge unserer Gesellschaft.
In: ND vom 9.3.1989,

9. Anhang**9.1. Tabellen****Tab. 1: Das Recht der Frau auf Bildung und Arbeit ist ein unverzichtbarer Bestandteil ihrer Gleichberechtigung (%)**

	Das ist meine Meinung ...			
	voll- kommen	mit gewis- sen Ein- schränkungen	kaum	gar nicht
Frauen	91	8	1	0
Männer	92	8	0	0
Frauen ohne Beruf	85	10	3	0
Facharbeiter	93	7	0	0
FS-Absolv.	96	2	2	0
HS-Absolv.	90	5	5	0

(Frauenstudie)

Tab. 2: Wertorientierungen und Lebenszielstellungen, 1988 (%)
 ("sehr wichtig" + "wichtig", in Klammern: "sehr wichtig")

	W	D
stets überdurchschnittliche Leistungen in Ausbildung/Arbeit erreichen	<u>62 (17)</u>	56 (13)
Erfindungen machen	9 (2)	<u>20 (3)</u>
stets mit modernster Technik arbeiten	57 (19)	<u>71 (32)</u>
eine hohe Position erreichen	43 (8)	44 (13)
anerkannter Fachmann im Beruf sein	94 (58)	92 (58)
beruflich lebenslang weiterbilden	73 (34)	74 (32)
Familie mit 1 - 2 Kindern haben	<u>93 (79)</u>	78 (53)
persönliche Interessen mit denen der Gemeinschaft in Übereinstimmung bringen	<u>77 (28)</u>	58 (21)
einen treuen Lebenspartner finden	<u>98 (92)</u>	93 (75)
konsequent gesund leben	<u>63 (25)</u>	55 (18)
sich engagiert für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	<u>65 (25)</u>	48 (15)
persönlichen Beitrag für die Sicherung des Friedens leisten	<u>83 (41)</u>	71 (31)
hohe Allgemeinbildung erreichen	87 (49)	88 (45)
größeren Besitz erwerben	42 (16)	<u>58 (28)</u>
für andere da sein	<u>97 (69)</u>	84 (43)
engagierter Staatsbürger sein	<u>59 (21)</u>	45 (11)
Freuden des Lebens voll genießen	89 (58)	91 (59)
nach weiteren Erkenntnissen streben, schöpferisch sein	67 (21)	65 (23)
selbständig entscheiden und eigenverantwortlich sein	89 (47)	88 (47)

("Wertebrometer")

Tab. 3: Wertorientierungen - Lebenszielstellungen, 1979 (%)
 ("sehr wichtig" + "wichtig", in Klammern: "sehr wichtig")

	W	M
weiteres Wissen erwerben	68 (18)	<u>75 (25)</u>
für andere da sein, selbst auf etwas verzichten	<u>79 (28)</u>	66 (19)
alles was das Leben bietet genießen, man lebt nur einmal	55 (30)	58 (29)
ein glückliches Familienleben gestalten	<u>96 (85)</u>	95 (76)
in der Arbeit Überdurchschnittliches leisten	<u>66 (14)</u>	58 (11)
sich engagiert für die Stärkung des Sozialismus einsetzen	<u>58 (18)</u>	52 (17)
alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen	54 (22)	<u>63 (29)</u>
eine persönlich befriedigende Arbeitstätigkeit ausführen	83 (40)	85 (41)
ohne Anstrengungen ein angenehmes Leben führen	37 (13)	32 (11)
ausgewählte Lebensprinzipien		
erst die Pflichten erledigen, dann dem Vergnügen nachgehen	<u>89 (44)</u>	76 (29)
Arbeit ist zwar wichtig, aber das eigentliche Leben beginnt erst in der Freizeit	31 (9)	32 (11)
selbstkritisch sein, eigene Schwächen überwinden	<u>85 (30)</u>	79 (27)

("Umfrage 1979")

**Tab. 4: Wertorientierungen - Lebenszielstellungen,
I 1986, II 1988 (%)**
 ("sehr wichtig" + "wichtig", in Klammern: "sehr wichtig")

		W	II
schöpferisch sein, Neues ausdenken	I	65 (23)	77 (27)
	II	52 (15)	66 (22)
von den Arbeitskollegen geachtet und anerkannt werden	I	93 (44)	86 (35)
	II	82 (34)	84 (29)
selbstkritisch sein, eigene Schwächen über- winden	I	92 (39)	88 (39)
	II	86 (33)	86 (28)
sich voll und ganz für die Stärkung des Sozia- lismus einsetzen	I	68 (34)	66 (29)
	II	66 (23)	61 (18)
alle Möglichkeiten nutzen, Geld zu verdienen	I	61 (24)	59 (28)
	II	59 (20)	59 (24)
für andere da sein, selbst auf etwas ver- zichten	I	82 (31)	75 (20)
	II	77 (28)	69 (16)
ohne Anstrengungen ein angenehmes Leben führen	I	31 (14)	25 (8)
	II	29 (9)	20 (8)

("Leistungseintervallstudie", LIS, I und II)

Tab. 5: Planungszeitraum bei Frauen (%)

	nächste Wochen und Monate	1 bis 5 Jahre	10 Jahre u. länger	nichts geplant
Frauen gesamt	11	61	11	17
Lehrlinge w	10	68	11	11
o.B./TFA w	5	57	9	29
FA w	17	49	12	22
FS w	13	70	9	8
HS w	10	69	11	11

(LIS I)

Tab. 6: Deutlichkeit der Zukunftsvorstellungen über die nächsten 5 bis 10 Jahre (%)

1+2 = sehr klare/klare Vorstellungen

3 = mittelmäßige Vorstellungen

4+5 = fast oder überhaupt keine Vorstellungen

		1+2	3	4+5
o.B./TFA	w	69	23	8
	m	36	36	28

(LIS I)

Tab. 7: Persönliche Zukunft, 1988 (%)

- 1 = sehr optimistisch
 2 = eher optimistisch
 3 = eher pessimistisch
 4 = sehr pessimistisch
 5 = kann ich nicht beurteilen

	1	2	3	4	5
In bezug auf die künftige Arbeit habe ich ... Vorstellungen					
w	17	56	10	1	16
m	21	53	9	1	16
In bezug auf Partnerschaft und Ehe					
w	37	35	6	2	20
m	28	43	8	1	20
In bezug auf materiellen Wohlstand					
w	12	57	11	1	19
m	12	58	13	3	14
In bezug auf meine Gesundheit					
w	20	49	12	1	18
m	25	43	12	4	16

("Wertebarmeter")

Tab. 8: Gesellschaftliche Zukunft, 1988 (%)

- 1+2 = optimistisch (in Klammern: sehr optimistisch)
 3+4 = pessimistisch

	1+2	3+4
w	59 (6)	41
m	58 (10)	42

("Wertebarmeter")

Tab. 9: Anforderungsvielfalt (%)

	sehr viel- fältig	eher viel- fältig	eher gleich- artig	sehr gleich- artig
Frauen	33	26	26	15
Männer	50	25	20	5

(LIS II)

Tab. 10: Wissensnutzung (%)

	ausgeschöpft	begrenzt
Frauen	31	69
Männer	49	51

(LIS II)

Tab. 11: Vollständigkeit von Handlungsstrukturen (%)

	algorithm- misierte Abarbei- tung	Über- wachen	techn./ organis. Vorbe- reitung	selbständige Planung, Ausführung, Kontrolle
Frauen	33	18	9	40
Männer	24	8	20	48
Arbeitsleistung				
über Plan	26	7	21	46
entsprechend Plan	25	14	16	45
unter Plan	38	19	0	43

(LIS II)

Tab. 12: Subjektive Bedeutung der Anforderungsvielfalt (%)

	sehr große	große	geringe	überhaupt keine
	Bedeutung			
Frauen	16	60	22	2
Männer	23	58	17	2
Arbeitsleistung				
über Plan	32	55	11	2
entsprechend Plan	14	61	23	2
unter Plan	0	33	50	17

(LIS II)

Tab. 13: Subjektive Bedeutung der Möglichkeit, den
Arbeitsablauf selbst zu bestimmen (%)

	sehr große	große	geringe	überhaupt keine
	Bedeutung			
Frauen	10	65	23	2
Männer	23	56	18	3
Arbeitsleistung				
über Plan	28	56	12	4
entsprechend Plan	15	59	23	3
unter Plan	17	50	33	0

(LIS II)

Tab. 14: Leistungsmotivation (%)

(sehr große + große Bedeutung, in Klammern: sehr große Bedeutung)

		weiblich	männlich
viel Geld verdienen	1988	72 (16)	77 (26)
	1986	69 (17)	76 (27)
fachliches Wissen nutzen und vervollkommen	1988	89 (29)	95 (39)
	1986	96 (45)	96 (48)
in Arbeit mehr leisten als gefordert	1988	73 (12)	71 (9)
	1986	79 (19)	71 (12)
mehr leisten als Kollegen	1988	37 (4)	39 (6)
	1986	39 (9)	35 (6)
Achtung und Anerkennung im Kollektiv erlangen	1988	88 (36)	87 (30)
	1986	91 (32)	91 (38)
nicht kritisiert werden	1988	38 (9)	30 (5)
	1986	31 (7)	28 (7)
Achtung und Anerkennung meines Leiters erhalten	1988	<u>77 (23)</u>	66 (14)
	1986	<u>72 (16)</u>	71 (20)
eigene Ideen einbringen	1988	78 (19)	<u>88 (33)</u>
	1986	90 (38)	<u>85 (23)</u>
als geachteter Fachmann gelten	1988	74 (23)	<u>91 (29)</u>
	1986	<u>90 (30)</u>	<u>83 (23)</u>
das Ansehen meines Kollektive stärken	1988	83 (27)	80 (20)
	1986	86 (29)	81 (24)
bei Leitungsentscheidungen mitwirken	1988	64 (12)	68 (16)
	1986	78 (23)	66 (14)

(LIS I und II)

Tab. 15: Faktoren, die nach Meinung der Werktätigen den Erfolg beeinflussen (%)

(sehr großer + großer Einfluß, in Klammern: sehr großer)

	Frauen	Männer
Fleiß	86 (25)	<u>92 (33)</u>
Interesse an der Aufgabe	82 (24)	88 (<u>32</u>)
Wissen und Können	86 (20)	88 (<u>36</u>)
Unterstützung durch Kollegen	63 (8)	62 (11)
Anleitung durch Leiter	<u>59 (16)</u>	43 (8)
Arbeitsorganisation	<u>92 (36)</u>	81 (31)

(LIS II)

Tab. 16: Kollektivnormen (%)

(sehr großer + großer Einfluß, in Klammern: sehr großer)

	Frauen	Männer
Kameradschaftlichkeit und Hilfsbereitschaft	93 (50)	93 (49)
selbständiges Arbeiten	92 (40)	94 (42)
Leistung	91 (28)	87 (24)
Arbeitsdisziplin	<u>80 (23)</u>	68 (17)
neue Ideen zur Erhöhung der Leistung	71 (17)	67 (17)
Klassenstandpunkt	<u>57 (16)</u>	41 (9)

(LIS II)

Tab. 17: Kommunikation (%)

(Unterhaltung darüber mindestens ein- oder mehrmals wöchentlich, in Klammern: seltener als monatlich)

	Frauen	Männer
Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeit	46 (19)	66 (13)
neue Entwicklungen auf dem Arbeitsgebiet	27 (38)	45 (27)
Neuerervorschläge/Erfindungen	14 (58)	28 (39)
Verhalten einzelner Kollektivmitglieder	70 (15)	68 (17)

(LIS II)

Tab. 18: Persönliche Verantwortung (%)
 (Frauen, in Klammern: Männer)

Ich fühle mich persönlich ver- antwortlich für ...	sehr stark Berufsengagierte			
	sehr stark	stark	etwas	nicht
mir persönlich über- tragene Aufgaben	80(86)	18(14)	1(0)	1 (0)
die Aufgaben des Kollektivs	52(61)	44(34)	3(5)	0 (0)
die Planerfüllung des Betriebes	46(55)	45(28)	8(17)	1 (0)
die Erhöhung der Arbeitseffektivität im Betrieb	44(48)	39(42)	12(10)	3 (0)

(Frauenstudie)

nicht Berufsengagierte

sehr
stark stark etwas nicht

39(35) 54(40) 7(20) 0 (5)

23(10) 46(35) 30(40) 1 (15)

16(5) 42(25) 33(50) 9 (20)

16(6) 39(21) 35(48) 10 (25)

Tab. 19: Abwechslungsreichtum in der berufspraktischen Ausbildung (%)

Die Aufgaben waren abwechslungsreich ...

	meistens	ab und zu	eigentlich nicht
Leistungstarke	58	36	6
weiblich	46	46	8
männlich	69	27	4
Leistungsschwächere	44	44	12
weiblich	35	52	13
männlich	49	40	11

(LIS II)

Tab. 20: Ich mußte im Ausbildungskollektiv eigentlich nur das tun, was andere nicht wollten (%)

	vollkommen	mit Einschränkungen	kaum	nicht
Leistungstarke	6	6	46	42
weiblich	13	0	54	33
männlich	0	12	38	50
Leistungsschwächere	5	10	46	39
weiblich	17	17	39	26
männlich	0	8	49	43

(LIS II)

Tab. 21: Zufriedenheit mit dem bisherigen beruflichen Werdegang (%)

	sehr zufrieden	zu- frieden	kaum zu- frieden	nicht zu- frieden
Leistungstarke	18	64	16	2
weiblich	8	75	13	4
männlich	26	55	19	0
Leistungsschwächere	9	75	15	1
weiblich	8	63	29	0
männlich	9	79	9	3

(LIS II)

Tab. 22: Wie sehen Sie die Zukunft Ihrer beruflichen Tätigkeit? (%)

	Ich werde ...				
	im erlern- ten Beruf bleiben	eine Tätigkeit in einem ande- ren Beruf an- streben	ein Studium an einer Fach-/ Hochschule aufnehmen	eine Leitungs- funktion über- nehmen	noch nicht nachgedacht
Leistungsstarke	40	10	14	18	18
weiblich	38	13	8	8	33
männlich	40	8	20	28	4
Leistungsschwächere	38	16	16	9	21
weiblich	42	25	8	0	25
männlich	36	12	20	14	18

(LIS II)

Tab. 23: Selbsteinschätzungen (%)
(Ausprägung sehr stark, in Klammern: kaum + gar nicht)

	Ehrgeiz	Ausdauer	Konzentra- tions- fähigkeit	Zielstre- bigkeit	Risiko- bereit- schaft	Durch- setzungs- fähigkeit	Ideen- reichtum
Leistungsstarke	37(14)	46(4)	23(2)	48(0)	23(15)	17(4)	13(15)
weiblich	36(28)	40(4)	20(4)	40(0)	12(24)	12(4)	12(24)
männlich	37(0)	52(4)	26(0)	56(0)	33(8)	22(4)	15(7)
Leistungsschwächere	16(15)	21(4)	19(0)	12(9)	14(31)	15(23)	10(10)
weiblich	17(25)	21(8)	21(0)	13(17)	4(46)	17(38)	4(25)
männlich	16(11)	21(0)	18(0)	13(5)	18(25)	14(18)	13(4)

(LIS II)

Tab. 24: Leitbilder für das Verhalten: WTF (%)

Das sollte ausgeprägt sein bei Frauen
(Männern)^x ...

	1 sehr stark	2	3	4	5 nicht
a) <u>den WTF mitbestimmen</u>					
Frauen	14(27)	46(47)	31(20)	8(5)	1(1)
Männer	16(28)	41(44)	33(22)	8(4)	2(2)
FA w	13(22)	39(47)	36(23)	10(6)	2(2)
m	15(23)	35(40)	37(29)	9(5)	4(3)
HS w	19(29)	47(51)	32(20)	2(0)	0(0)
m	16(29)	44(48)	32(20)	6(3)	0(0)
b) <u>das Funktionieren technischer Systeme begreifen</u>					
Frauen	13(33)	37(45)	39(17)	8(3)	3(2)
Männer	14(43)	38(44)	34(11)	11(2)	3(0)
FA w	15(27)	29(44)	44(23)	9(3)	3(3)
m	12(39)	37(44)	34(14)	13(3)	4(0)
HS w	22(41)	41(45)	37(14)	0(0)	0(0)
m	17(46)	34(45)	39(8)	9(1)	1(0)
c) <u>an Schlüsseltechnologien mit hohen Anforderungen arbeiten, auch wenn Kinder da sind</u>					
Frauen	5(17)	38(47)	37(26)	14(7)	6(3)
Männer	5(13)	25(44)	44(30)	17(8)	9(5)
FA w	8(17)	29(42)	39(27)	17(8)	7(6)
m	3(9)	23(41)	42(33)	20(10)	12(7)
HS w	3(10)	39(51)	48(34)	8(5)	2(0)
m	9(17)	24(51)	47(29)	17(4)	3(1)

^x Zahlen ohne Klammern: Das sollte bei Frauen ausgeprägt sein.
Zahlen in Klammern: Das sollte bei Männern ausgeprägt sein.

(WTR-Studie 1987)

Tab. 25: Motive für die Teilnahme an der MMM- und Neuerer-
 bewegung der Standbetreuer der ZMM (%)
 (eehr große und große Bedeutung, in Klammern: ^{sehr} große)

Ich arbeite mit, weil ...	w	m	Rangplätze		Intelli- genz	
			Fachar- beiter		w	m
1. ich dadurch meine Kenntnisse und Fertigkeiten erweitern kann.	89(55)	91(59)	2.	2.	1.	1.
2. ich Spaß und Freude an schöpferisch-konstruktiver Tätigkeit habe.	90(39)	92(46)	1.	1.	2.	2.
3. mir Knobeln und Basteln Freude machen.	74(28)	88(47)	5.	3.	3.	3.
4. ich dadurch beitrage, die Effektivität des Produktionsprozesses zu erhöhen.	69(31)	81(45)	8.	4.	7.	4.
5. ich mich dadurch weiter qualifizieren kann.	77(44)	75(41)	3.	7.	5.	7.
6. ich so gute Möglichkeiten zu selbständiger Arbeit und Entscheidung habe.	74(33)	75(37)	7.	5.	6.	6.
7. ich mich dadurch mit modernster Technik beschäftigen kann.	56(17)	74(38)	12.	8.	9.	5.
8. in meinem Arbeitskollektiv darauf großer Wert gelegt wird.	71(39)	66(28)	4.	6.	8.	9.
9. mein Leiter/Lehrer mich damit beauftragt hat.	71(41)	63(35)	6.	10.	4.	10.
10. ich dadurch künftig anspruchsvolle Aufgaben erhalte.	55(19)	61(24)	10.	11.	10.	8.
11. ich dadurch meine Arbeitsbedingungen verbessern helfe.	47(27)	54(31)	9.	9.	12.	11.
12. ich dadurch meine Lebensbedingungen verbessern helfe.	44(21)	43(19)	11.	12.	13.	12.
13. ich dadurch meine Kollegen bzw. Leiter besser kennenlerne.	36(15)	37(12)	13.	13.	14.	13.

**Tab. 26: Gründe für eine geringere Beteiligung weiblicher
Werkstätiger an der MM- und Neuererbewegung
(Rangplätze)**

Begründung	Frauen	Männer
Mangelndes Interesse der Frauen an der Technik	2.	1.
Belastungen durch die Haushaltsführung	1.	3.
Belastungen durch generelle familiäre Verpflichtungen	3.	4.
zu geringer Beschäftigungsgrad von Frauen in technischen Berufen	8.	2.
Belastungen durch Erziehung und Betreuung der Kinder	4.	6.
Geringeres Qualifikationsniveau und geringere technische Fachkenntnisse	6.	5.
Frauenberufe in nichtproduktiven Bereichen inspirieren weniger zu schöpferischer Tätigkeit	-	7.
Wirkung überholter Traditionen und Frauen- leitbilder, Unterschätzung der Frauen und ihrer Leistungsfähigkeit	5.	11.
Unzureichende Heranführung der Frauen an die MM- und Neuererbewegung	12.	8.
Vorurteile bezüglich der Rolle der Frau im Betrieb	9.	9.
durch Beruf und Haushalt verbleibt zu wenig Freizeit für Knobel- und Bastel- tätigkeiten	10.	11.
Angst vor Fehlverhalten im Umgang mit der Technik; mangelndes Selbstbewußt- sein	11.	12.
mangelhafte Leitungstätigkeit zur Förde- rung der schöpferischen Talente der Frauen	-	10.

(Expertise zur 28. ZMM 1985)

Tab. 27: Charakteristik der Leitungstätigkeit (%)
 ("Das trifft auf meine Leitungstätigkeit vollkommen zu")

	Leiter	
	m	w
ich informiere mein Kollektiv	93	97
ich bewerte Arbeitsleistungen meiner Mitarbeiter gerecht	92	94
ich berate wichtige Entscheidungen mit meinen Mitarbeitern	91	93
ich analysiere die vom Kollektiv erreichten Arbeitsergebnisse kritisch	87	89
ich bin unduldsam gegenüber mangelhaft arbeitenden Mitarbeitern	<u>84</u>	79
ich nehme mir Zeit für private Sorgen und Nöte meiner Mitarbeiter	78	<u>85</u>
ich gehe auch, wenn es notwendig ist, Risiko ein	<u>83</u>	71
ich entwickle neue Ideen	<u>71</u>	51
ich übe offene Kritik auch gegenüber übergeordneten Leitern	67	<u>76</u>
ich engagiere mich für die Arbeit der Neuerer	<u>65</u>	45
ich arbeite nach einer persönlichen langfristigen Konzeption	54	<u>61</u>

(Leiter-Studie 1988)

Tab. 28: Einflüsse auf die berufliche Entwicklung von Leitern (%)

		stimulie- rend	weder - noch	hem- mend
	Leiter			
meine Vorgesetzten	w	63	34	3
	m	<u>68</u>	29	3
meine Lebensplanung	w	67	33	0
	m	63	37	0
mein Partner	w	57	39	4
	m	58	40	2
meine Eltern	w	49	46	5
	m	45	<u>55</u>	0
Vorbilder	w	43	56	1
	m	<u>53</u>	<u>47</u>	0
Zufälle	w	20	76	4
	m	22	75	3
meine Kinder(-zahl)	w	15	69	<u>16</u>
	m	16	<u>81</u>	<u>3</u>
besondere Förder- maßnahmen	w	23	75	2
	m	24	75	1
meine Geschlechts- zugehörigkeit	w	15	72	<u>13</u>
	m	12	<u>87</u>	<u>1</u>
meine häuslichen Aufgaben	w	10	59	<u>31</u>
	m	12	<u>79</u>	<u>9</u>

(Leiter-Studie 1988)

Tab. 29: Meine Ehe/Partnerbeziehung gibt mir ... (%)

	stark	etwas	gar nicht
- das Gefühl, gebraucht zu werden			
Frauen	88	9	3
Männer	91	8	1
- Kraft für den Alltag			
Frauen	71	25	4
Männer	76	22	2
- Verständnis für meine Sorgen und Probleme			
Frauen	79	17	4
Männer	80	17	3
- Anregungen für meine eigene Entwicklung			
Frauen	67	26	7
Männer	70	24	6

(Frauen-Studie)

Tab. 30: Einstellung zur Lebensgemeinschaft (%)

("Halten Sie die Lebensgemeinschaft für eine zweckmäßige Form des Zusammenlebens?")

	ja, zeitweilig	ja, ständig	nein
- wenn keine Kinder im Haushalt sind			
Frauen	49	33	18
Männer	47	37	16
- wenn Kinder im Haushalt sind			
Frauen	31	27	42
Männer	24	34	42

(Frauen-Studie)

Tab. 31: Sind Sie der Ansicht, daß innerhalb einer Ehe/
Partnerschaft im Grunde der Mann der Führende
sein sollte (also die eigentlich wichtigen Dinge
doch mehr von ihm entschieden werden)?

		Das ist meine Meinung ...			
		voll- kommen	mit Ein- schrän- kungen	kaum	überhaupt nicht
<u>Frauen</u>	ges.	2	31	27	38
	FA	2	28	30	40
	HS	0	24	29	47
	ledig ohne Kind	3	28	23	46
	ledig mit Kind	0	32	31	37
	verheiratet ohne Kind	5	18	18	59
	verheiratet mit Kind	3	27	29	41
	allein mit Kind	0	15	28	57
	sehr stark berufsen- gagiert	1	25	20	54
	nicht berufsen- gagiert	3	32	32	33
<u>Männer</u>	ges.	8	39	22	31
	FA	8	39	23	30
	HS	0	46	8	46
	sehr stark berufsen- gagiert	4	41	16	39
	nicht berufsen- gagiert	17	35	22	26

(Frauen-Studie)

Tab. 32: Freizeitumfang von Werkträgigen an normalen Arbeitstagen nach Selbsteinschätzung (%)

	so gut wie keine Freizeit	bis 30 Min.	bis 1 Std.	bis 2 Std.	bis 3 Std.	bis 4 Std.	über 4 Std.
Frauen	21	4	14	24	18	10	9
Männer	9	2	8	21	19	16	25

**Tab. 33: Durchschnittlicher Freizeitumfang an normalen Arbeitstagen (%)
(Entwicklungsstand über 10 Jahre)**

Gruppe	bis 1 Std.	bis 2 Std.	bis 3 Std.	bis 4 Std.	mehr als 4 Std.
Werkträgige gesamt	7	15	26	23	29
Arbeiter 1977	9	25	29	21	16
Arbeiter 1984	8	17	26	25	24
Arbeiter 1986	8	17	22	20	33
Arbeiter 1987	10	23	21	18	28
Lehrlinge 1978	7	25	34	20	14
Lehrlinge 1984	5	15	28	29	23
Lehrlinge 1986	5	11	29	24	31
Hochschulkader 1986	13	20	26	28	13
Hochschulkader 1987	16	42	16	13	13

9.2. Weiterführende Forschungsberichte

Das vorliegende Z-Plan-Projekt fußt auf verschiedenen Forschungen des ZIJ in den letzten Jahren:

- Frauenstudie ("Leistung und Lebensweise junger Frauen") - Hauptstudie des Projekts (Frauenforschung - Abt. Arbeiterjugend)
Hier eingeschlossen: Geschlechtervergleich, Generationsvergleich (Mütter und Töchter)
- Leistungs-Intervallstudie I und II (Abt. Arbeiterjugend)
- WTR-Studie (Abt. Arbeiterjugend)
- Studenten-Intervallstudie 5 - 7 (Abt. Arbeiterjugend/Abt. Studentenforschung)
- Leiter-Studie (Abt. Arbeiterjugend)
- jährliche ZMM-Untersuchungen (Abt. Arbeiterjugend)
- Analysen "Frau und Technik" in allen Kreisen des Bezirkes Leipzig (Frauenkommission der BL der SED Leipzig)

Zu Einzelproblemen wurden Ergebnisse aus Studien der letzten beiden Jahre von anderen Abteilungen des ZIJ ausgewertet.

- Geschichtsbewußtsein (Abt. Ideologie)
- FDJ-Initiativstudie (Abt. Politische Aktivität)
- Kunst und Kultur im Alltag (Abt. Kultur- und Medienforschung)

Zum Vergleich von Einzelproblemen sind frühere Untersuchungen des ZIJ herangezogen worden (Zeitraum 1984/1985)

- Sekundäranalysen zur Geschlechtstypik in allen wichtigen Lebensbereichen (alle Abteilungen des ZIJ)
- Jugend und Beruf (Abt. Arbeiterjugend)
- Komplexstudie Leistung (Abt. Arbeiterjugend)

ferner: - Umfrage 1979

- Freizeitforschungen verschiedener Jahre

Die zu den Forschungen eingesetzten Methoden waren:

schriftliche Befragungen, mündliche Interviews, Gruppendiskussionen, Aufsatzanalysen. Ferner: Analysen objektiver Daten,

Literaturstudien, Erfahrungsaustausch mit Praktikern und Wissenschaftlern anderer Institutionen zu den einzelnen Problemen.

Forschungsberichte des ZIJ, in denen Einzelprobleme tiefergehend behandelt wurden:

Bertram, B., Ulrich, G.: "Leistung und Lebensweise junger Frauen", Leipzig 1986

Bertram, B.: "Probleme der Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Aufgaben bei jungen Werktätigen", Leipzig 1987

Gerth, W., Ulrich, G., Thiele, G., Fischer, E., Ulbrich, K.: "Bedingungen der Entwicklung des Leistungstrebens und -verhaltens junger Werktätiger", Leipzig 1987

Gerth, W.: "Wertorientierungen und Haltungen junger Werktätiger zum WTR", Leipzig 1987

Kasek, L.: "Zur Entwicklung der Tätigkeitemotivation bei Hochschulkadern", Leipzig 1987

Kasek, L.: "Wissenschaftlich-technische Revolution - Kollektiv - Persönlichkeit", Leipzig 1987

Bertram, B.: "Junge Frauen und WTR", Leipzig 1987

Locker, B.: "Frauenliteratur", Leipzig 1988

Kasek, L.: "WTR und Persönlichkeitsentwicklung", Leipzig 1988

Ulrich, G., Fischer, E.: "Schichtarbeit und ausgewählte Aspekte des geistig-kulturellen Lebens junger Werktätiger unter den Bedingungen der WTR", Leipzig 1988

Ulrich, G.: "Zu ausgewählten Aspekten der Entwicklung des Leistungstrebens und -verhaltens von Lehrlingen", Leipzig 1988

Locker, B.: "Biographie und Leistungsverhalten junger Facharbeiter", Leipzig 1988

Locker, B.: "Wertorientierungen im industriellen Arbeitsprozeß", Sekundäranalysen Geschlechtstypik I u. II, Leipzig 1988

Locker, B.: "Probleme der Durchsetzung der Gleichberechtigung im persönlichen Leben junger Frauen", Leipzig 1988

Kasek, L., Thiele, G., Ulrich, G., Fischer, E., Spitzky, N.: "Die Entwicklung der Leistungsbereitschaft junger Werktätiger von 1986 bis 1988", Leipzig 1989

Projekte des Zentralen Planes für Gesellschaftswissenschaften:

Gerth, W. und Abt. Arbeiterjugend: "Bedingungen und Prozesse bei der Herausbildung einer hohen Leistungsbereitschaft bei jungen Werktätigen im Prozeß der Arbeit", Nr. 05.03.04.01 - Forschungsbericht/ZIJ, Leipzig 1988

Abt. Kultur- und Medienforschung:

Kunst und Kultur im Alltag der DDR-Jugend.

Teil 1: Theoretisch-methodologische Grundpositionen

Teil 2: Untersuchungsergebnisse:

ZFP-Projekt Nr. 08.02.05. -

Forschungsbericht/ZIJ. - Leipzig 1988

Abt. Studentenforschung:

Leistungsentwicklung im Studium, Bedingungen und Faktoren hoher Studienleistungen: ZFP-Projekt 07.05.05. - Forschungsbericht/ZIJ. - Leipzig, Ende 1989

Abt. Ideologie/Abt. Politische Aktivität:

Zur kommunistischen Erziehung der Jugend: ZFP-Projekt, Forschungsbericht, ZIJ Leipzig (lt. Plan Dez. 1989)