

Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart

Hausen, Karin (Ed.); Krell, Gertraude (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hausen, K., & Krell, G. (Hrsg.). (1993). *Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*. München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-409108>

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.

Karin Hausen, Gertraude Krell (Hg.)

Frauenerwerbsarbeit

Forschungen zu Geschichte und Gegenwart

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

**Frauenenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und
Gegenwart / Karin Hausen ; Gertraude Krell (Hg.). - München
; Mering : Hampp, 1993
ISBN 3-87988-062-X
NE: Hausen, Karin [Hrsg.]**

**Copyright: Rainer Hampp Verlag - München und Mering
Meringzeller Str. 16 - D - 86415 Mering**

Alle Rechte vorbehalten.

ISBN 3-87988-062-X

	5
Vorwort	7
I Annäherungen	8
<i>Karin Hausen und Gertraude Krell</i> Perspektiven einer Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern	9
<i>Gudrun-Axeli Knapp</i> Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen	25
<i>Christiane Ochs</i> Frauendiskriminierung in Ost und West - oder: die relativen Erfolge der Frauenförderung. Eine Bestandsaufnahme in den beiden ehemaligen deutschen Staaten	47
II Arbeitsverhältnisse	68
<i>Ursula Nienhaus</i> Vater Staat und "KAPOVAZ". Die Post als Vorreiter seit der Jahrhundertwende	69
<i>Evelyn Stoll</i> Die Qualität von Teilzeitarbeit	85
<i>Gerda Jasper</i> Zur Krise der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern	108

III Arbeitsbewertungen	132
<i>Andrea Jochmann-Döll und Gertraude Krell</i> Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" bleiben - Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?	133
<i>Gabriele Sonnenschein</i> Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren. Eine Fall- studie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie	149
<i>Rosemarie Eichfeld</i> Frauenerwerbstätigkeit, Qualifikation und Entlohnung in fünf Betrieben des Kreises Freiberg/Sachsen in den Jahren 1945 bis 1980	167
IV Ausblick: Europa	186
<i>Hortense Hörburger</i> Die Gleichstellungsgesetzgebung der EG - ein Hoffnungsschimmer für Frauen aus der ehemaligen DDR?	187
<i>Ariane Hegewisch</i> Gleichberechtigungsmaßnahmen und Entwicklungen im Personalmanagement in Europa	198
Autorinnen	215

Vorwort

Dieses Buch ist ein Angebot, Grenzwanderungen zwischen historischen Zeiten, gesellschaftlichen Systemen und wissenschaftlichen Disziplinen zu unternehmen. In den Beiträgen geht es um Facetten der Frauenerwerbstätigkeit vor, während und nach der Existenz zweier deutscher Staaten sowie an der Schwelle zum vereinten Europa. Vorgestellt werden neuere Forschungen zur Geschichte und Gegenwart und zugleich die Ergebnisse eines Dialoges zwischen WissenschaftlerInnen aus dem östlichen und westlichen Deutschland und aus unterschiedlichen Disziplinen.

Zur Entstehung dieser Veröffentlichung haben außer den Autorinnen beigetragen:

- o die Werner-Reimers-Stiftung, die uns die Ressourcen für ein Colloquium "Frauenerwerbsarbeit und Diskriminierung - Das westliche und östliche Deutschland im Vergleich" im Januar 1992 zur Verfügung stellte,
- o alle diejenigen TeilnehmerInnen am Colloquium, deren Beiträge die Diskussion bereicherten, aber in diesen Sammelband leider nicht aufgenommen werden konnten und
- o Marianne Becker, die einen Teil der Texte verarbeitet hat.

Ihnen allen möchten wir an dieser Stelle danken.

Berlin, im März 1993

Karin Hausen und Gertraude Krell

I Annäherungen

Perspektiven einer Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern

Karin Hausen und Gertraude Krell

- I -

Die in Wissenschaft und Politik vorherrschende Sicht auf erwerbstätige Frauen läßt sich mit den Begriffen "Defizitforschung" und "Entwicklungshilfe" charakterisieren. Gemessen am Mann erscheinen berufstätige Frauen als Arbeitskräfte zweiter Klasse, Mängelwesen bzw. Mitglieder einer Problemgruppe¹. Maßnahmen gezielter Frauenförderung wie Quotierung etc. werden dementsprechend als Entwicklungshilfe angesehen. Als entwicklungsbedürftig gelten dabei nicht Organisationen, Arbeitsbedingungen oder (zumeist männliche) Führungskräfte wegen der von ihnen ausgehenden unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierungen, sondern die diesen Diskriminierungen ausgesetzten Frauen.

In dieser Hinsicht gleicht der Blick auf Frauen dem von West nach Ost. Dies sei beispielhaft an der Betriebswirtschaftslehre für den Schwerpunkt "Personal" erläutert. Die in der DDR entwickelte Theorie und Praxis wird an den Standards westlicher Industrieländer gemessen, und wegen dieser Elle erscheinen die beobachteten Abweichungen zwangsläufig als Defizite. Ausgehend von einer solchen Analyse können westliche Managementkonzepte relativ umstandslos als Entwicklungshilfe propagiert und östlichen Verhältnissen aufgepfropft werden. Die Frage, ob es im Osten etwas gab bzw. gibt, von dem der Westen lernen könnte, wird von westlicher Seite nur selten gestellt. Von östlicher Seite wiederum werden Konzepte und Gestaltungsempfehlungen der West-Personalpolitik häufig übernommen, ohne sie kritisch zu überprüfen.

Bei dem derzeit herrschenden Anpassungsdruck ist dieses Verhalten nicht verwunderlich, aber dennoch bedauerlich. Denn sowohl der nicht-besser-

1 Vgl. dazu z.B. die Beiträge, insbesondere im Teil "Wie männlich ist die Personalpolitik", bei Krell/Osterloh (1992).

wissenschaftliche Blick von West nach Ost als auch der kritische Blick von Ost nach West wären förderlich für die Lösung der nun gemeinsamen Probleme. Das wird insbesondere dort deutlich, wo es um den Anspruch von Frauen auf berufliche Gleichstellung geht. Hier kommt es um der zukünftigen Entwicklungen willen darauf an, die bisherigen Defizite, Hindernisse und Entwicklungsmöglichkeiten vergleichend zu untersuchen.

Gewiß, Vergleiche der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Ost und West geraten leicht zum Lamento-Wettstreit, wer denn schlechter dran (gewesen) sei. Das hat Wolf Biermann in seiner Geschichte von den Ost- und West-Linken vortrefflich kolportiert. Und Grund zum Lamento gab und gibt es für Frauen zweifellos in ganz besonderem Maße. Trotz dieser Gefahr ist der Vergleich der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen in beiden deutschen Staaten eine dringliche Aufgabe.

In der DDR wurde auf andere Weise und sehr viel offensiver als in der BRD mit der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern experimentiert. Die Erfahrungen, die dabei mit förderlichen oder hinderlichen Rahmenbedingungen sowie gewollten und ungewollten Konsequenzen gemacht wurden, und das darüber akkumulierte Wissen drohen heute von der Wucht des sogenannten Transformationsprozesses - und dessen gerade für Frauen gravierenden Konsequenzen (vgl. Jasper in diesem Band) - verschüttet zu werden. (Personal-)Forscherinnen und Forscher aus dem Westen wissen üblicherweise sehr viel mehr über die USA oder Japan als über die DDR. Forscherinnen und Forscher aus dem Osten, sofern sie überhaupt noch eine Chance zu weiterer wissenschaftlicher Arbeit haben, laufen nicht selten Gefahr, ihre eigene Vergangenheit zu verleugnen.

Die Frauenforschung, die sich erklärtermaßen die Überwindung jeglicher Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht zur Aufgabe gemacht hat, und die einer nicht-hierarchisch bewerteten Geschlechterdifferenz gesellschaftliche Akzeptanz verschaffen will, muß diesem Verschüttungsprozeß entgegenwirken. Daß Frauen die Verliererinnen der "Wende" und der Vereinigung Deutschlands sind - eine Feststellung, die derzeit auf dem besten Wege ist, zum geflügelten Wort zu werden - kann nicht einfach hingenommen werden. Um der genannten Ziele willen ist es notwendig, daß Frauen aus Ost und West in gemeinsamer Anstrengung die getrennten Wege der Frauenpolitik in der DDR und der BRD hi-

storisch und systematisch vergleichend erforschen, und zwar ohne sich vom "Sieg" oder der "Niederlage" des jeweiligen Systems blenden zu lassen.

- II -

Wenn dies Vorhaben verwirklicht werden soll, ist es lohnend, mit der Analyse der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen nicht erst zum Zeitpunkt der Entstehung der beiden deutschen Staaten zu beginnen. Nur wenn der Blick noch weiter zurück gerichtet wird, tritt deutlicher zutage, in welchem Maße die Erwerbsverhältnisse Teil der umfassenderen, durch ein außerordentliches strukturelles Beharrungsvermögen gekennzeichneten, Geschlechterverhältnisse sind.

Bekanntlich war jahrhundertlang das Bestreben wirksam, Arbeiten und Zuständigkeiten möglichst konsequent zwischen den Geschlechtern aufzuteilen und die jeweiligen Tätigkeiten, Leistungen und Kompetenzen stets hierarchisch zugunsten des männlichen Geschlechts zu bewerten. Noch in der frühneuzeitlichen Ständegesellschaft hatte allerdings die - als gottgewollt legitimierte - Geschlechterordnung für die Angehörigen der verschiedenen Stände höchst unterschiedliche Auswirkungen. Im Adel waren die Verhältnisse anders als bei den Bürgern oder Bauern, und deren geschlechtstypisch ausdifferenzierten Arbeits- und Lebensordnungen unterschieden sich wiederum beträchtlich von den nivellierend wirkenden Lebensbedingungen der Mehrheit aller Menschen, die in extremer Armut lebten (vgl. dazu z.B. Martin/Zöpffel 1989; Wunderer 1992).

Erst mit der Herausbildung der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaft wurde seit dem späten 18. Jahrhundert eine Geschlechterordnung sozial verallgemeinert. Mehr noch: Sie wurde zur natürlichen Ordnung erklärt und gegen jede auf Veränderung drängende Entwicklungsdynamik verteidigt. Dabei erlangte die dem weiblichen Geschlecht zugewiesene primäre Zuständigkeit für die Haus- und Familienarbeit in dem Maße ein größeres Gewicht, wie die außerhäusliche Erwerbstätigkeit zur Regel wurde - und als primäre Zuständigkeit des männlichen Geschlechts normiert wurde. Im Zuge dieses Prozesses wurde dem männlichen Erwerbsarbeiter der Status des Familienernähmers zugeschrieben, die der Frau zugewiesene Haus- und Familienarbeit wurde zum "natürlichen Beruf" und unentgeltlichen Liebesdienst. Diese Normierung von Zuständigkeiten und Wertigkeiten prägte -

und prägt bis heute - die geschlechtstypische Verteilung und Bewertung beruflicher Arbeit.

Dieser Prozeß der Umstrukturierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse erstreckte sich insgesamt über Jahrzehnte und verlief bezogen auf die Angehörigen der verschiedenen Schichten ungleichzeitig. Das Bildungsbürgertum wurde von ihm sehr viel früher erfaßt als Bauern, Handwerker und Einzelhändler; und neben der in Fabriken zentralisierten Lohnarbeit behauptete sich noch bis über die Mitte des 19. Jahrhunderts hinaus die hausindustrielle Familienarbeit (vgl. dazu u.a. Berg 1985; Davidoff/Hall 1987; Sabean 1990). Früher hatten der Hausvater und die Hausmutter die direkte Kontrolle über den Arbeitseinsatz der zu ihrem Haushalt bzw. zu ihrer Wirtschaft gehörenden Menschen - und damit über die faktische Ausgestaltung und Umsetzung der normativen Geschlechterordnung. In dem Maße, in dem sich die räumliche und zeitliche Trennung von marktorientierter Erwerbsarbeit einerseits und am Bedarf der Haushaltsgemeinschaft orientierter Subsistenzarbeit andererseits durchsetzte, ging diese Kontrolle verloren. Im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit spielte dies eine wichtige Rolle, denn so entstand ein beträchtliches Potential an sozialer Sprengkraft. Drohte doch mit der außerhäuslichen Erwerbsarbeit die Verklammerung zwischen dem Wirtschaften in Einzelhaushalten und der haushaltsfernen Produktion und Dienstleistung zu zerbrechen. Dies bedeutete zugleich eine Gefährdung der Familie als gesellschaftlicher Institution.

Als sich dieser Umstrukturierungsprozeß in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts beschleunigte, wuchs in allen gesellschaftspolitischen Lagern die Bereitschaft, die auf Individualisierung und Mobilisierung der Arbeitskräfte drängende Entwicklung zu akzeptieren, aber gleichzeitig auf deren sozialverträgliche Kanalisierung hinzuarbeiten. Das hieß nicht zuletzt, die hierarchische Geschlechterordnung sowohl innerhalb als auch außerhalb der Familie zu verteidigen, weil in ihr ein entscheidender Beitrag zur Stabilisierung der gesellschaftlich erwünschten, am bürgerlichen Modell orientierten Familienverhältnisse gesehen wurde (vgl. dazu Hausen i.V.; Kessler-Harris 1990).

Seit dem späten 19. Jahrhundert war es das erklärte - wenn auch nie verwirklichte - sozialpolitische Bestreben, möglichst alle verheirateten Frauen

vom Arbeitsmarkt fernzuhalten. Auch die in den beiden Weltkriegen forcierte Mobilisierung von Frauen für die Kriegswirtschaft galt dementsprechend nur als vorübergehende Notmaßnahme, die nach Kriegsende umgehend wieder rückgängig gemacht werden sollte (vgl. dazu u.a. Rouette 1993; Sachse 1990; Willms-Herget 1985). Die mit dieser Normierung programmierte und kaum zu übersehende Diskriminierung sowohl der nicht erwerbstätigen Ehefrauen und Mütter als auch der erwerbstätigen Frauen gleich welchen Familienstandes wurde nicht nur billigend in Kauf genommen. Zur Stabilisierung von Ehe und Familie und zum Schutz der männlichen "Ernährer" vor der Konkurrenz gleichwertiger weiblicher Arbeitskräfte um Erwerbs- und Einkommenschancen war sie gesellschaftspolitisch sogar durchaus erwünscht.

Frauen konnten im 20. Jahrhundert zwar eine berufsrelevante Ausbildung erhalten. Diese sollte aber inhaltlich möglichst auf zukünftige Familienarbeiten ausgerichtet bleiben. Sie sollte auch keine kontinuierliche Berufskarriere ermöglichen, sondern nur eventuell eintretende Situationen wie Nicht-Verheiratung, Scheidung oder Verwitwung absichern helfen bzw. im Falle von Heirat und Mutterschaft bestenfalls nach dem Drei-Phasen-Modell den Wiedereinstieg in die Berufsarbeit erleichtern.

- III -

Nach dem zweiten Weltkrieg gehörte dieses Modell der Geschlechterordnung zum kulturellen Erbe beider deutscher Staaten. Aber es wurde in der DDR und der BRD sehr unterschiedlich weiterentwickelt.

In der BRD wurde in den 50er Jahren mit erstaunlichem Erfolg versucht, das alte, durch den Krieg und die unmittelbare Nachkriegszeit aus den Fugen geratene Modell zu restabilisieren. Selbst als Ende der 50er Jahre Arbeitskräfte knapper wurden, wurde weniger die Integration von Hausfrauen und Müttern in die Erwerbsarbeit forciert als der Weg der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gegangen. Alles in allem stieß die weiterhin zur Norm erklärte geschlechtstypische Teilung der Arbeiten - verbunden mit einer durchgängig niedrigeren Bewertung der Frauenarbeit - in der vorherrschenden öffentlichen Meinung zunächst auf kaum nennenswerte Kritik.

Dies änderte sich erst in den späten 60er Jahren, als kritische Kommentare zu Diskrepanzen zwischen der im Grundgesetz garantierten Gleichberechtigung und der faktisch existierenden beruflichen Diskriminierung verstärkt öffentliche Aufmerksamkeit erregten. Mit der Schubkraft der neuen Frauenbewegung gelang es schließlich in den 70er Jahren, das Postulat der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben als relativ breit akzeptierte gesellschaftspolitische Herausforderung auf die Tagesordnung zu setzen. Es ist allerdings bis jetzt nur ansatzweise gelungen, dieses Programm durch eine veränderte Placierung und Bewertung von Frauenarbeit auch tatsächlich umzusetzen. Die angestrebte, in ihren langfristigen Konsequenzen noch kaum absehbare tiefgreifende Umstrukturierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse von Frauen und Männern, stößt auf beträchtliche Schwierigkeiten und Widerstände. Dies war schon vor der "Wende" der Fall, seitdem haben die konservativen Kräfte spürbaren Rückenwind bekommen.

In der DDR war der gleichberechtigte Zugang von Frauen zur beruflichen Arbeit von Anfang an programmatischer Bestandteil des Aufbaus des Sozialismus. Für die verstärkte Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit waren jedoch nicht nur ideologische Gründe ausschlaggebend, sie war angesichts des Mangels an Arbeitskräften auch eine ökonomische Notwendigkeit. In der Verfassung wurde für beide Geschlechter das Recht und die Pflicht zur Arbeit festgeschrieben. Faktisch waren Rechtsanspruch auf und tendenzieller Zwang zu außerhäuslicher Arbeit in der SED-Frauenpolitik stets miteinander verschränkt. Was immer wirksamer gewesen sein mag, die Folge war jedenfalls eine im Vergleich zum westlichen Deutschland deutlich höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen, insbesondere auch von verheirateten Frauen und Müttern.

Aus diesem Grund wurde in der DDR auch sehr viel früher als in der BRD die Haus- und Familienarbeit zum Gegenstand des öffentlichen Interesses und der Politik. Die Politik der SED zur beruflichen Gleichstellung von Frauen - von ihr selbst als "Frauenförderung" bezeichnet - ging bald einher mit Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von beruflicher Arbeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung. Insofern ist die DDR-Frauenpolitik ein Lehrstück in Sachen Interdependenz von beruflicher Gleichstellungs- und Familienpolitik.

Während einer ersten Phase dieser Frauenpolitik ging es in den 50er Jahren schwerpunktmäßig um die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und parallel dazu auch bereits um eine gezielte Qualifizierung von Frauen für bislang männlich besetzte Tätigkeitsfelder. In einer zweiten Phase - während der 60er Jahre - dominierte programmatisch die Qualifizierung und Förderung von Frauen für technische und Leitungstätigkeiten. Das Leitbild für Frauen war fortan die "Karrierefrau" (vgl. Enders 1987; Penrose 1990).

Flankierend wurden von staatlicher und betrieblicher Seite bessere strukturelle Bedingungen geschaffen, um den Frauen die Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen zu erleichtern. Es wurde außerdem - was hierzulande weniger bekannt ist - auch reflektiert, daß die gleichberechtigte Integration der Frauen in die berufliche Arbeit mit der Integration der Männer in die Haus- und Familienarbeit einhergehen muß. Schon in den 50er Jahren tauchte in den Medien bisweilen der "kameradschaftlich helfende Ehegatte" als männliches Leitbild auf (Merkel 1990, S. 164). Zu Beginn der 60er Jahre verweist Walter Ulbricht höchstpersönlich darauf, daß die "Erziehung und Umerziehung der Männer" eine wichtige Voraussetzung für die Verwirklichung der Beschlüsse des VI. Parteitages zur Frauenförderung sei (zit.n. Hieblinger 1967, S. 59).² Die (Neu-)Verteilung der Reproduktionsarbeit wurde sogar in § 10 des Familiengesetzbuches der DDR von 1965 festgeschrieben: "Beide Ehegatten tragen ihren Anteil bei der Erziehung und Pflege der Kinder und der Führung des Haushaltes. Die Beziehungen der Ehegatten zueinander sind so zu gestalten, daß die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann" (zit.n. Grandke 1978, S. 240). Verweigerte ein Ehepartner die Beteiligung an den häuslichen Pflichten, war dies ein möglicher Scheidungsgrund. Um so erklärungsbedürftiger ist, warum faktisch dennoch der Großteil der häuslichen Arbeiten und der Kinderbetreuung weiterhin auf den Schultern der Frauen lastete.

2 In ihrem im Staatsverlag der DDR erschienen Buch "Frauen in unserem Staat" betont Hieblinger (1967, S. 29/Herv. i.O.), "daß die Arbeiten im Haushalt und zur Betreuung der Kinder nicht nur Angelegenheiten der Frau, sondern von Mann und Frau sind".

Zu Beginn der 70er Jahre kam es in einer dritten Phase der SED-Frauenpolitik zu einer Kehrtwende, die bis zum Ende der DDR nicht mehr revidiert wurde. Die Gleichberechtigung der Frau, so hieß es, sei nun in der DDR verwirklicht, "und zwar nicht nur im Gesetz, sondern auch im Leben" (Kuhrig/Speigner 1978, S. 9). Seitdem wurde hinsichtlich einer gerechteren Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern von politischer Seite kein Handlungsbedarf mehr gesehen.³

Daß es in Wirklichkeit nicht unerhebliche Probleme gab, verdeutlichen sinkende Geburtenzahlen und erhöhte Scheidungsraten. Diese bewirkten, daß es Mitte der 70er Jahre zu einer Reihe von Maßnahmen zur Familienförderung kam, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollten. Anders allerdings, als es das Familiengesetzbuch von 1965 nahegelegt hätte, waren die Adressatinnen dieser Regelungen fast ausnahmslos Frauen. Im Vergleich zur Frauenpolitik der 60er Jahre läßt sich ein umfassender Roll-Back feststellen: Die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten wurde wieder umstandslos als weibliche Angelegenheit angesehen. Damit wurden auch in der DDR vor allem junge Frauen und Mütter für Betriebe zu einer Risikogruppe, was wiederum zu einer spürbaren Verschlechterung ihrer Erwerbs- und Karrierechancen führte.⁴ Schließlich wurde sogar wieder öffentlich darüber nachgedacht, ob Frauen mit Kindern die Ausübung einer Leitungstätigkeit überhaupt zugemutet werden könne, weil sie doch eine stärkere emotionale Bindung an die Kinder hätten und die Hauptlast der Reproduktionsarbeit trügen (vgl. dazu Penrose 1990, S. 73f).

Im Westen Deutschlands existierte trotz des Gleichberechtigungsartikels im Grundgesetz der Bundesrepublik für verheiratete Frauen noch fast dreißig Jahre lang die Rechtsnorm der "Hausfrauenehe". Erst mit der Reform des Ehe- und Familienrechtes Mitte der 70er Jahre wurden auch hier für beide Eheleute die gleichen Rechte und Pflichten kodifiziert. Für Frauen besteht seitdem die sog. Wahlfreiheit, was allerdings nicht dahingehend mißzuverstehen ist, daß sie die Familienarbeit "abwählen" könnten, es sei denn, sie entscheiden sich für ein Leben ohne Partner und/oder ohne Kinder.

3 Vgl. die Beiträge in dem Sammelband "Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR", insbesondere Kurig/Speigner (1978, S. 65) und Dunskus u.a. (1978, S. 103).

4 Vgl. dazu die Beiträge von Christiane Ochs und Rosemarie Eichfeld.

Um dieser rechtlichen Gleichstellung auch zu faktischer Relevanz zu verhelfen, fordert die Frauenbewegung in der BRD seit den 80er Jahren "Männerförderpläne", um die Integration des männlichen Geschlechts in die häusliche Arbeitswelt zu erleichtern bzw. zu forcieren (vgl. z.B. Teubner 1985). Wenn gesetzliche, tarifliche oder betriebliche Regelungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit nur an Frauen adressiert sind, dann wird dadurch deren Zuständigkeit für die Haus- und Familienarbeit und damit ihre berufliche Diskriminierung zementiert. Frauenförderlich im Sinne von gleichstellungsförderlich sind solche Regelungen nur dann, wenn sie gleichermaßen für Männer gelten. Die Erfahrung lehrt jedoch auch, daß dies nur eine notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung für "Männerförderung" ist. Damit die Inanspruchnahme solcher Regelungen durch beide Geschlechter eine Selbstverständlichkeit werden könnte, dürfte die vorübergehende Unterbrechung oder Reduzierung der Berufstätigkeit nicht die Abschiebung auf das berufliche Abstellgleis zur Folge haben. Zur Diskussion stünde damit auch die Gewährleistung von Aufstiegschancen für Menschen beiderlei Geschlechts, die nicht zu 60-Stunden-Wochen und unbegrenzter räumlicher Mobilität bereit sind. Eine weitere Voraussetzung wäre, daß Frauen im Durchschnitt so viel verdienen wie die Männer, mit denen sie zusammenleben, damit die Frage, wer um der Familie willen die Berufstätigkeit eine zeitlang unterbricht oder reduziert, nicht länger durch die unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten entschieden wird. Gerade hier lehren die in der DDR gemachten Erfahrungen, daß sich für Frauen die Chancen erhöhen, ihre Interessen in den ehelichen Aushandlungsprozessen durchzusetzen, wenn sie nicht aus finanziellen Gründen auf die eheliche Gemeinschaft angewiesen sind. Nur eine Berufstätigkeit, die eine eigenständige Existenz ermöglicht, eröffnet Optionen, ob Frauen mit Mann und/oder Kind(ern) leben wollen.

Das familienpolitische Szenario steckt insofern den Bedingungsrahmen für die Wirksamkeit einer Politik der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Maßnahmen der beruflichen Gleichstellung von Frauen, die das Phänomen der "doppelten Vergesellschaftung"⁵ unberücksichtigt lassen, greifen zu kurz. Ausschließlich an Frauen gerichtete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

5 Vgl. dazu Knapp in diesem Band und die dort angegebene Literatur.

durch Unterbrechen oder Reduzieren der beruflichen Tätigkeit können zwar momentane Erleichterungen verschaffen, aber keine berufliche Gleichstellung der Geschlechter bewirken. Aus betrieblicher Sicht verfestigen sie den Status der Frau als defizitäre Arbeitskraft. Der Erfolg von Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern bezogen auf die Hausarbeit und die Kinderbetreuung hängt wiederum von der Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen ab.

- IV -

Im Hinblick auf die Entwicklung der "Frauenförderung" lassen sich in den beiden deutschen Staaten gemeinsame Grundmuster erkennen, allerdings mit erheblichen Zeitverschiebungen.

Zunächst ging es schlicht darum, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Dies soll als quantitative Frauenförderung bezeichnet werden. Hier wie dort war eine Maßnahme zur quantitativen Frauenförderung die "Hausfrauenschicht" bzw. die "Hausfrauenbrigade" als Form der Partialintegration von Frauen in die Erwerbstätigkeit. In der DDR wurde jedoch schon Ende der 50er Jahre die Vollzeitbeschäftigung zum Normalarbeitsverhältnis auch für Frauen. Dort wie hier fand sich in der Industrie die Hausfrauenbrigade am Fließband wieder (vgl. Merkel 1990, S. 83ff). Und ebenfalls dort⁶ wie hier, und übrigens auch schon im Jahrzehnt zuvor, als es in dem einen Deutschen Reich um den Einsatz der Frauen in der Kriegsproduktion ging, wurden industrielle Frauenarbeitsplätze mit extrem zerteilten Arbeitsgängen gleichgesetzt und dementsprechend gestaltet (vgl. Krell 1984, S. 111ff).

Eine rein quantitative Frauenförderung ist deshalb aus der Perspektive einer Politik der Gleichstellung von Frauen abzulehnen. Quantitative Frauenförderung muß einhergehen mit qualitativer Frauenförderung im Sinne von Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen bei der Aus- und Weiterbildung, beim Zugang zu bisher Männern vorbehaltenen Tätigkeiten und bei der Bezahlung. In der (alten) Bundesrepublik werden qualitative Frauenförderungsmaßnahmen erst seit den 80er Jahren in nennenswertem Um-

6 Vgl. dazu in diesem Band die Ausführungen von Eichfeld zu den Arbeits(platz)-katalogen.

fang diskutiert und - wenn auch im Vergleich zur literarischen Instensität sehr viel seltener - umgesetzt⁷. In diesem Zusammenhang werden Erfahrungen aus den USA, Kanada, Schweden und Großbritannien zur Kenntnis genommen (vgl. z.B. Krebsbach-Gnath/Schmid-Jörg 1985), aber nicht die aus der DDR, wo es seit den 50er Jahren auch qualitative Frauenförderung gab.

Seit der Verabschiedung des Gesetzes "über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau" vom September 1950 existierten in der DDR arbeitsrechtliche Regelungen, die die berufliche Gleichstellung von Frauen sicherstellen sollten (vgl. Staatliche Dokumente 1975). Nach § 30 des Arbeitsgesetzbuches der DDR vom 16. Juni 1977 waren die "Maßnahmen zur Förderung der schöpferischen Fähigkeiten der Frau im Arbeitsprozeß, zur politischen und fachlichen Aus- und Weiterbildung und zur planmäßigen Vorbereitung auf den Einsatz in leitende Funktionen sowie zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen (...) im Frauenförderungsplan festzulegen". Ergänzend wurde in § 148 verfügt, Frauen seien bei der Aus- und Weiterbildung besonders zu fördern".

Für FrauenforscherInnen sowie für diejenigen, die in Forschung und Praxis mit einer nicht diskriminierenden Personalpolitik befaßt sind, wäre es wichtig zu eruieren, welche Erfahrungen in der DDR mit diesen Frauenförderungsplänen gemacht wurden. Vor allem müßte versucht werden, genauer zu klären, welche (systembezogenen und systemindifferenten) Faktoren ihrer Umsetzung förderlich oder hinderlich waren. Für westliche Personalfachleute interessant sind z.B. die frauenbezogenen Maßnahmen der Kaderentwicklung, die seit den 60er Jahren forciert wurden. So wird berichtet, daß als Reaktion auf die Beschlüsse des VI. Parteitages beim Rat der Stadt Weißenfels mit allen dort beschäftigten Frauen Kaderentwicklungsgespräche geführt worden seien. "Inhalt der Gespräche war der Entwicklungsgang jeder einzelnen Frau, ihre Fähigkeiten, ihre Neigungen und Wünsche, ihre

7. Während die Publikationen zu diesem Thema inzwischen ein beachtliches Ausmaß erreicht haben, sind es den Ergebnissen eines Forschungsprojektes zufolge (vgl. Brumlop o.J., S. 31) zu Beginn der 90er Jahre sage und schreibe etwa 80 westdeutsche Unternehmen, die als Frauenförderung bezeichnete Maßnahmen praktizieren. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, also jenen Aktivitäten, bei denen es ausgesprochen fragwürdig ist, ob das Etikett "frauenförderlich" angemessen ist.

Aufgaben als Mutter und im Haushalt sowie alle anderen Faktoren, die für ihre Qualifizierung entsprechend ihrer individuellen Begabungen und den gesellschaftlichen Erfordernissen eine Rolle spielen. Ein solch ausführliches Gespräch, in dessen Verlauf mit den Frauen selbst differenzierte Maßnahmen für ihre Qualifizierung festgelegt wurden, hat wesentlich dazu beigetragen, daß die Qualifizierungslehrgänge auch mit gutem Erfolg besucht und abgeschlossen wurden" (Hieblinger 1967, S. 52). Kaderentwicklungspläne sollten grundsätzlich unter Einbeziehung des Kollektives und der Gewerkschaftsorganisation erarbeitet und mit der betreffenden Frau beraten werden (vgl. ebd., S. 138). Auch bei der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen wurde der Lebenssituation der Frauen Rechnung getragen.

Allerdings bestand offensichtlich ein Mißverhältnis zwischen der Qualifizierungspolitik und dem Arbeitseinsatz.⁸ Dies galt nicht nur für Frauen, aber für diese in besonderem Maße. Die Tätigkeiten vieler Frauen - vor allem: vieler Mütter - entsprachen nicht ihrer Qualifikation (vgl. Ochs in diesem Band), was einmal mehr darauf verweist, daß Frauen wegen ihrer Zuständigkeit für Reproduktionsarbeit aus der Sicht der Betriebsleitungen zum vermeintlichen oder tatsächlichen Risikofaktor werden.

Wesentlich für die Erklärung dieses Phänomens sind jedoch auch jene Mechanismen zur Aufrechterhaltung männlicher Vorherrschaft, die im folgenden Beitrag von Gudrun-Axeli Knapp analysiert werden. Auch davon zeugt die Geschichte der Frauenförderung in der DDR: Für die Gleichstellung von Frauen bei der Verteilung von Arbeit genügt es nicht, wenn Frauen Qualifikationen erwerben, und es genügt auch nicht, Aufklärungsarbeit über die bei den Frauen vorhandene Befähigung für diese Tätigkeiten zu leisten, um Vorurteile abzubauen. Qualifizierung auf Seiten der Frauen und Abbau von Vorurteilen auf Seiten der Männer allein erzielen nicht die gewünschte Wirkung, wenn unberücksichtigt bleibt, daß es hier um Fragen der Machtverteilung zwischen den Geschlechtern geht. Der aufklärerische Appell an das "objektive Interesse, das die Männer an der Gleichberechti-

8 Jacob (vgl. 1990, S. 237) benennt als Ursachen dieses Problems die mangelhafte Ermittlung des (künftigen) Qualifikationsbedarfs sowie Mängel bezüglich der Arbeitsorganisation und der technischen Ausstattung der Betriebe.

gung der Frau haben" (Hieblinger 1967, S. 54) blieb daher nicht von ungefähr eine weitestgehend unwirksame Beschwörungsformel.

- V -

Das Resultat von 40 Jahren Frauenförderung in der DDR war eine im Vergleich zur Bundesrepublik deutlich höhere Erwerbsquote. Im übrigen fördern empirische Bestandsaufnahmen zur Placierung und Bewertung von Frauenarbeit bemerkenswerte Parallelen zur BRD zutage:

- o Frauenerwerbstätigkeit blieb - beginnend mit der Erstausbildung - beschränkt auf bestimmte Berufe und Tätigkeiten (vgl. Ochs in diesem Band).
- o Der Frauenanteil in Führungspositionen war deutlich geringer als der der Männer (vgl. z.B. Deters/Weigandt 1987; Erhardt 1990).
- o Frauen verdienten im Durchschnitt weniger als Männer (vgl. z.B. Roloff/Assenmacher 1991; Eichfeld in diesem Band).

Dafür gibt es noch eine weitere Erklärung. Wie auch die skizzierte 'Kehrtwende' in der dritten Phase der SED-Frauenpolitik zeigt, waren die als Frauenförderung deklarierten Maßnahmen, trotz aller ideologischen Verlautbarungen über die Gleichberechtigung der Frau als Grundprinzip der sozialistischen Gesellschaft, letztlich ökonomisch motiviert.⁹

Nicht nur in der DDR zielte die quantitative und qualitative "Frauenförderung" auf die Nutzung weiblichen Arbeitsvermögens als bislang nicht ausgeschöpfte Ressource. Auch die Analyse der branchen- und betriebsgrößenspezifischen Verteilung von Frauenfördermaßnahmen in der BRD "provokiert die kritische Frage, ob es bei den hier realisierten Programmen tatsächlich darum geht, wirksame Strategien zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben zu entwickeln, oder ob die sogenannten Frauenfördermaßnahmen nicht vor allem so konzipiert sind, daß die

9 Aufschlußreich in diesem Zusammenhang ist das Kommuniqué "Die Frau - der Frieden und der Sozialismus" von 1961, in dem Bilanz gezogen und die nächste Etappe der Frauenförderung festgelegt wird. Dort heißt es: "Wenn das Politbüro energisch eine Änderung auf diesen Gebieten [Qualifizierung, Frauenförderungspläne, d. Verf.] verlangt, dann geht es doch nicht nur um die Gleichberechtigung der Frau, sondern vor allem um die objektiv notwendige Nutzung aller gesellschaftlichen Produktivkräfte zum Wohle der ganzen Gesellschaft" (zit.n. Penrose 1990, S. 67/Herv. von uns).

expandierenden Großunternehmen in einer Situation partieller Arbeitskräfteknappheit und wachsender Unübersichtlichkeit neue Regulierungsinstrumente der betrieblichen Personalpolitik in die Hand geben" (Brumlop o.J., S. 34).

Spätestens seit der "Wende" ist es kaum noch möglich, die Augen davor zu verschließen, daß die zuletztgenannte Alternative zutrifft. Viele der ehemals geförderten DDR-Frauen haben ihren Arbeitsplatz verloren, und die Aussichten auf Wiederbeschäftigung sind meist nicht rosig (vgl. Jasper in diesem Band). Die Auswirkungen der veränderten Nachfrage nach Arbeitskräften bleiben aber nicht auf die Frauen im Osten beschränkt. Zwar wird in den Personal- und Managementzeitschriften noch öffentlichkeitswirksam über Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Instrument des Personalmarketings für weibliche Fachkräfte berichtet und der "weibliche Führungsstil" als Element einer neuen Unternehmenskultur zelebriert. Aber gleichzeitig sinkt, wie Ariane Hegewisch (in diesem Band) zeigt, die Anzahl der Unternehmen, die gezielte Anstrengungen unternehmen, um weibliche Arbeitskräfte zu rekrutieren. Für viele gesellschaftspolitische Akteure und Gruppen verliert angesichts der Beschäftigungsprobleme, die im Zuge der Vereinigung und des konjunkturellen Abschwungs bewältigt werden müssen, die Forderung nach der beruflichen Gleichstellung von Frauen an Dringlichkeit. Hier existieren offensichtliche Parallelen zum "Nebenwiderspruch"-Theorem der geistigen Väter der DDR.

Fazit: Eine - quantitative und qualitative - "Frauenförderung", bei der es vorrangig um die Erschließung bzw. Nutzung von Arbeitskraftressourcen geht, ist nachfrageabhängig. Solche arbeitsmarktbedingten Zugeständnisse sind keine tragfähige Basis für eine Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern. Damit die härter werdenden Verteilungskämpfe um Arbeit und Einkommen nicht wieder auf Kosten der Frauen gehen, ist eine starke institutionalisierte Interessenvertretung von Frauen in allen arbeitspolitischen Entscheidungsgremien, d.h. auf staatlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene, dringlicher denn je.

Literatur

Berg, Maxine (1985): *The Age of Manufactures*, London.

Brumlop, Eva (o.J.): *Frauenförderung in der privaten Wirtschaft: Mehr als ein Regulierungsinstrument betrieblicher Personalpolitik*, in: "Frauen und Ökonomie", Dokumentation zur Ringvorlesung im Wintersemester 91/92 an der Freien

- Univesität Berlin, herausgeg. von Christine Färber (Zentrale Frauenbeauftragte der FU Berlin) und Dorothea Schäfer (ehem. Frauenbeauftragte des FB Wirtschaftswissenschaft), Berlin, S. 31-46.
- Davidoff, Leonore/Hall, Catherine (1987): *Family Fortunes. Men and Women of the English Middle Class 1780-1850*, London.
- Deters, Magdalene/Weigandt, Susanne (1987): Berufliche Karrierechancen von Frauen. Ein Vergleich zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der DDR, in: Deters, Magdalene/Weigandt, Susanne (Hg.): *Fremdbestimmt - selbstbestimmt? Deutsch-deutsche Karrieremuster von Frauen im Beruf*, Berlin, S. 9-27.
- Dunskus, Petra/Johne, Renate/Kuhrig, Herta/Sauerzapf, Rudolf/Speigner, Wulfram/Weichert, Brigitte/Welskopf, Barbara (1978): Zur Verwirklichung des Rechtes auf Arbeit für die Frauen, in: *Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR*, Sammelband, hg. vom Wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" bei der Akademie der Wissenschaften der DDR unter Leitung von Prof.Dr. Herta Kuhrig und Dr. sc. Wulfram Speigner, Leipzig, S. 86-144.
- Erhardt, Gisela (1990): Frauen und Karriere. Ein Rückblick auf die vermeintliche Chancengleichheit im Staatssozialismus. In: Schwarz, Gislinde/Zenner, Christine (Hg.): *Wir wollen mehr als ein Vaterland*. Reinbek, S. 120-131.
- Enders, Ulrike (1987): *Leitbilder, Fremdbilder, Selbstbilder oder: Was Frauen in der DDR am beruflichen Aufstieg hindert*, in: Deters, Magdalene/Weigandt, Susanne (Hg.): *Fremdbestimmt - selbstbestimmt? Deutsch-deutsche Karrieremuster von Frauen im Beruf*, Berlin, S. 28-32.
- Grandke, Anita (1978): Zur Entwicklung von Ehe und Familie, in: *Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR*, Sammelband, hg. vom Wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" bei der Akademie der Wissenschaften der DDR unter Leitung von Prof.Dr. Herta Kuhrig und Dr. sc. Wulfram Speigner, Leipzig, S. 229-253.
- Hausen, Karin (i.V.): *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen*.
- Hieblinger, Inge (1967): *Frauen in unserem Staat. Einige Probleme der Förderung der Frau unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution in der DDR*, Berlin (DDR) 1967.
- Jacob, Klaus (1990): Betriebliche Erfahrungen bei der Aus- und Weiterbildung von Berufstätigen in der DDR, in: Eckardstein, Dudo von u.a. (Hg.): *Personalwirtschaftliche Probleme in DDR-Betrieben*, München/ Mering, S. 231-240.
- Kessler-Harris, Alice (1990): *A Woman's Wage. Historical Meanings and Social Consequences*, Lexington.
- Krebsbach-Gnath, Camilla/Schmid-Jörg, Ina (1985): *Wissenschaftliche Begleituntersuchung zu Frauenförderungsmaßnahmen* (Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Band 180), Stuttgart u.a..
- Krell, Gertraude (1984): *Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft*, Frankfurt a.M./New York.

- Krell, Gertaude/Osterloh, Margit (Hg.) (1992): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? (Ergänzungsheft der Zeitschrift für Personalforschung), München/Mering.
- Kuhrig, Herta/Speigner, Wulfram (1978): Gleichberechtigung der Frau - Aufgaben und ihre Realisierung in der DDR, in: Zur gesellschaftlichen Stellung der Frau in der DDR, Sammelband, hg. vom Wissenschaftlichen Beirat "Die Frau in der sozialistischen Gesellschaft" bei der Akademie der Wissenschaften der DDR unter Leitung von Prof.Dr. Herta Kuhrig und Dr. sc. Wulfram Speigner, Leipzig, S. 11-85.
- Martin, Jochen/Zoepffel, Renate (Hg.) (1989): Aufgaben, Rollen und Räume von Frau und Mann, 2 Bände, Freiburg/München.
- Merkel, Ina (1990): ... und Du, Frau an der Werkbank. Die DDR in den 50er Jahren, Berlin.
- Penrose, Virginia (1990): Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik: Ziele, Strategien, Ergebnisse, in: Frauenforschung, Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, 8. Jg., Heft 4, S. 60-77.
- Roloff, Juliane/Assenmacher, Marianne (1991): Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen - ein deutsch-deutscher Vergleich, in: Assenmacher, Marianne (Hg.) (1991): Frauen am Arbeitsmarkt (Probleme der Einheit, Band 4), Marburg, S. 35-51.
- Rouette, Susanne (1993): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Die Regulierung der Frauenarbeit nach dem ersten Weltkrieg, Frankfurt a.M./New York.
- Sabeal, David Warren (1990): Property, Production, and Family in Neckarhausen, 1700-1870, Cambridge.
- Sachse, Carola (1990): Siemens, der Nationalsozialismus und die moderne Familie. Eine Untersuchung zur Sozialen Rationalisierung in Deutschland im 20. Jahrhundert, Hamburg.
- Staatliche Dokumente zur Förderung der Frau in der Deutschen Demokratischen Republik, Gesetzesdokumentation, zusammengestellt und bearbeitet von Heinz Adomeit, Berlin (DDR) 1975.
- Teubner, Ulrike (1985): Zugang zu Berufsarbeit: Frauenfrage - Männerfrage? Über die Notwendigkeit von "Männerförderplänen"! in: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide M./Weg, Marianne (Hg.) (1985): "Mehr als nur gleicher Lohn!" Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg, S. 114-118.
- Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, Frankfurt a.M./New York.
- Wunder, Heide (1992): "Er ist die Sonn", sie ist der Mond". Frauen in der Fühnen Neuzeit, München.

Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen.

Gudrun-Axeli Knapp

Die Ausgangsphänomene:

1. Trotz unterschiedlich hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen in den "entwickelten Industrieländern" haben sich in allen Ländern geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte herausgebildet. Sie unterliegen Wandlungsprozessen, sind aber als Phänomen selbst stabil geblieben.
2. Die Berufswelt ist in "weibliche" und "männliche" Bereiche getrennt. Die Tatsache, daß Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern (horizontale Segregation) und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind, hat sich seit Beginn der Industrialisierung kaum geändert.
3. Veränderungen gibt es in den weiblichen Berufsverläufen (stärkere Kontinuität in der Erwerbsbeteiligung) und im Ausbildungsverhalten (Zunahme beruflicher Bildung), dennoch bleiben Arbeitsmärkte - dies gilt auch für die jüngeren Generationen von Arbeitskräften - in "männliche" und "weibliche" Segmente gegliedert. Diese Zuordnungen sind gleichwohl nicht statisch und auch nicht in allen Ländern dieselben, überdies haben ganze Berufe in den vergangenen hundert Jahren eine Art "Geschlechtswechsel" durchgemacht.¹ (Sämtliche Angaben aus: Maier 1990)

Zur Entschlüsselung dieser Phänomene gibt es unterschiedliche, z.T. kontroverse Erklärungsversuche, die sich grob in drei Richtungen auffächern lassen: Zum einen angebotsorientierte Ansätze, die nach dem Berufswahlverhalten von Frauen und Männern und damit zusammenhängenden sozio-

1. Prägnantes Beispiel für einen Geschlechtswechsel vom Männerberuf zum Frauenberuf ist die Geschichte des Sekretärsberufs (vergl. Frevert 1984; Hausen 1978b). Zur Problematik der Transformation als "weiblich" geltender Tätigkeiten im Zuge von Professionalisierungsprozessen vergl. ausführlich Wetterer 1992 a, 1992 b.

kulturellen Faktoren fragen; zum anderen nachfrageorientierte Ansätze, welche die Rekrutierungsstrategien von Arbeitgebern in den Vordergrund rücken, und ferner Ansätze, die sich um eine integrierte Sichtweise bemühen indem sie nach dem Zusammenwirken bzw. dem relativen Gewicht der jeweiligen Faktoren fragen, die in Segregationsprozesse eingehen. Wie unterschiedlich die Akzentsetzungen innerhalb der Frauenforschung sind, die sich mit Segmentations- bzw. Segregationsphänomenen in der Erwerbssphäre befaßt, mag ein kurzer Überblick illustrieren.

Im deutschsprachigen Raum nach wie vor in der Diskussion ist die in den frühen Jahren der Frauenforschung von Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner entwickelte These vom "weiblichen Arbeitsvermögen", in der sie von einem *inhaltlichen* Zusammenhang zwischen Tätigkeitsanforderungen an typischen Frauenarbeitsplätzen und Eigenschaften des "weiblichen Arbeitsvermögens" ausgehen.² Einen weiteren Schwerpunkt bilden Ansätze, die versuchen, Zusammenhänge der geschlechtstypischen "Kanalisierung" von Arbeitsvermögen in familialer, schulischer und beruflicher Sozialisation zu rekonstruieren. Im Mittelpunkt dieser Analysen steht das Ausbildungs- bzw. Berufswahlverhalten von Frauen, das unter dem Gesichtspunkt der aufgenötigten Anpassungsprozesse an bereits geschlechtssegrierte Ausbildungs- und Arbeitsmärkte untersucht wird. (Krüger 1988, Rabe-Kleberg 1986, 1987)

Auf etwas, das man den strukturellen "Unterbau" von Segmentationsphänomenen nennen könnte, zielen die neueren Studien von Helga Krüger

2 Frauen wählen danach Berufe, die diesem Arbeitsvermögen entsprechen und können weniger als Männer ihre Einkommens-, Status- und Karriereinteressen durchsetzen. Das Verdienstvolle dieses Konzepts besteht darin, daß es auf Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und dem sogenannten "Reproduktionsbereich" aufmerksam gemacht hat. Kritisiert wurde an diesem Konzept u.a. sein hoher Generalisierungsgrad, seine eindimensionale Vorstellung von weiblicher Sozialisation und die Vorstellung von einer dominanten Familienorientierung bei Frauen. Vergl. dazu u.a.: Gottschall 1988, Knapp 1987, 1988, 1989, Gildemeister/Wetterer 1982, Wetterer 1982. Ilona Ostner ist in ihren jüngsten und erklärtermaßen "letzten" Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen" nicht konkret auf die Einwände eingegangen, sondern beendet diesen Dauerbrenner der feministischen Diskussion mit dem lapidaren Hinweis, daß das "weibliche Arbeitsvermögen", wo es empirisch zu finden war, zu einer "knappen Ressource" geworden sei (Ostner 1992, S. 107).

und Claudia Born, die - mit lebenslauftheoretischer Orientierung - typische Konfigurationen im Gestaltungsverhältnis von Erwerbsarbeit und Familie erforschen und die Frage verfolgen, wie die "Vereinbarkeitsproblematik" das Erwerbsverhalten erwachsener Frauen beeinflusst.³

Zunehmende Bedeutung gewinnen auch im deutschsprachigen Bereich Studien, die Segregationsprozesse im Zusammenhang betrieblicher Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien sowie von bargaining-Prozessen

- 3 Anknüpfend an die These von der "doppelten Vergesellschaftung" (Becker-Schmidt) der Arbeitskraft von Frauen gehen sie der Frage nach, wie Familien- und Erwerbssystem sich als "geschlechtsspezifische Strukturgeber für den Lebenslauf von Männern oder Frauen" auswirken. Ihre interessante und für die Lebenslauforschung provokante These ist, "daß sich das Zusammenwirken von Familie und Erwerbssystem als Ablaufstruktur-*Unterstützer* des männlichen Lebenslaufs, aber als Ablaufstruktur-*Verwerfer* für den weiblichen darstellt. Gut belegt ist, daß der männliche Lebenslauf um das Erwerbssystem herum strukturiert ist (Kohli 1985). Daß wir in seiner Analyse die entsprechenden familialen Unterstützungsleistungen einfach vernachlässigen können, bedarf durchaus noch der empirischen Überprüfung. Das Provokante an obiger These für den weiblichen Lebenslauf liegt darin, daß das Familiensystem für den weiblichen Lebenslauf nie den gleichen Strukturierungseffekt erlangt hat, sondern daß zwei Institutionen mit je institutionalen Eigenlogiken in ihrem Verfügbarkeitsanspruch an dieselbe Person in ein und derselben biographischen Phase des Lebenslaufs zeitgleich *aufeinanderprallen* und sich das daraus resultierende Dilemma weder in Alternativrollen noch in Phasenmodelle zerlegen läßt. Immer bleibt die eine Institution gegensteuernd zur anderen bestehen." (Krüger 1991, S. 5) Besonders aufschlußreich ist folgender Befund: "Empirische Studien zur Strukturseite der Vereinbarkeitsproblematik belegen (...) daß nicht normative Orientierungen am Mutterbild und den Vorstellungen über das Zuhause, das Kinder brauchen, die Erwerbsbeteiligungsmuster in dieser Zeitspanne höchster Familienbelastung bestimmen, sondern die vor Geburt der Kinder vorliegende Erwerbsarbeit der Frauen, d.h. die *Berufstypiken* ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Diese entscheiden darüber, welche Frauen als Mütter den Tätigkeitsbereich wechseln, welche über Teilzeitmöglichkeiten im Beruf, welche über Ausstiege diese Zeit überbrücken. (Born u.a.1985, Krüger u.a. 1987): kundenkontaktorientierte Öffnungszeiten - sie gelten für die überwiegende Zahl von Frauenberufen (z.B. Arzt-, Zahnarzttheliferinnen, Verkäuferinnen aller Art, Friseurinnen, aber auch Ärztinnen, Rechtsanwältinnen usw.) bringen diese Frauen nach Hause, während Frauen mit Teilzeitmöglichkeiten, ebenso Krankenschwestern durch verblockten Nachtdienst, Arbeiterinnen in Wechselschicht zum Ehemann und Lehrerinnen mit besten Vereinbarkeitsbedingungen die Erwerbsarbeit auch als Mütter kleinerer Kinder fortsetzen."(a.a.O., S. 10)

zwischen betrieblichen Interessengruppen untersuchen.⁴ In diesem Zusammenhang ist auch das im anglo-amerikanischen Sprachraum entwickelte Konzept des "gendering"⁵ aufgegriffen worden, auf das sich dieser Beitrag konzentrieren wird. Der Begriff "gender" bezieht sich auf die kulturelle Konstruktion des Geschlechts und umfaßt sowohl die interaktive Konstruktion der Geschlechterdifferenz ("doing gender") als auch Strukturmomente des Geschlechterverhältnisses ("gender-system"), wobei allerdings im Rahmen empirischer Untersuchungen gesellschaftliche Strukturzusammenhänge des Geschlechterverhältnisses relativ wenig berücksichtigt werden.

Die *theoretischen* Traditionen, die in den Untersuchungen des "gendering" eine wichtige Rolle spielen, sind die des symbolischen Interaktionismus und der Ethnomethodologie. Sie fragen: wie funktioniert die binäre Geschlechterklassifikation in unserer Kultur? Wie kommt es zu der monochromen "Blau- und Rosafärbung" in der Wahrnehmung von Menschen, ihrem Arbeitsvermögen, ihrer Arbeit, ihrer Arbeitsmittel - und zu der ungleichen Wertigkeit dieser Traditionsfarben? Wie funktioniert das "doing gender" in den Interaktionen zwischen Menschen und ihren Selbstinszenierungen, wie geht es in Strukturbildungsprozesse ein? (Vergl. Gildemeister/Wetterer, 1992)

Die Möglichkeit, derartige Prozesse im Rahmen spezifischer betrieblicher Situationen zu untersuchen hat Cynthia Cockburn genutzt, auf die ich mich im folgenden beziehe. Sie begleitete in elf britischen Betrieben Vorgänge der Einführung neuer Technologien und Rationalisierung. Cockburn rekonstruierte anhand von Expertengesprächen, Beobachtungen und Inter-

- 4 "In diesen Strategien gelten Frauen zunächst unabhängig von ihrer Qualifikation als Arbeitskräfte, die langfristig nicht voll verfügbar sind. Daran ändern mehr und bessere Bildung, aber auch 'männliche' Erwerbsbiographien einzelner Frauen zunächst wenig. Solange im Erwerbsleben die Normierung auf voll verfügbare Arbeitskräfte, bzw. genauer auf sog. 1 1/2-Personen-Berufe (Beck-Gernsheim 1980, Ostner 1989), die unbezahlte Reproduktionsarbeit von Frauen voraussetzen, aufrechterhalten wird, werden Frauen objektiv und subjektiv auf den Status 'besonderer' oder 'defizitärer' Arbeitskräfte festgelegt und wird die Vereinbarkeitsproblematik zu ihrem individuellen Problem erklärt." (Gottschall 1991, S. 2)
- 5 Der Ausdruck "gendering" ist nur schwer ins Deutsche übersetzbar. Die hierfür zuweilen verwendeten Begriffe "Vergeschlechtlichung" oder "Sexuierung" bringen Akzente ins Spiel, die der englische Begriff, der die handlungsbezogene, praktische Dimension (doing gender) akzentuiert, nicht enthält.

views, wie die veränderten Arbeitsplätze im Zusammenhang betrieblicher Umstrukturierungen auf die Geschlechter verteilt wurden und wie dies von den Beteiligten begründet, erklärt und eingeschätzt wird. Anknüpfend an ihre Beschreibung der "Machinery of Dominance" (Cockburn 1988) soll die Mikrologie von Hierarchisierungs- und Segregationsprozessen im Bereich technisch qualifizierter Tätigkeiten etwas genauer betrachtet werden. Im Vordergrund steht dabei die *sozialpsychologische* Seite des "gendering".

Zunächst die Ergebnisse der Studie von Cynthia Cockburn kurz zusammengefaßt:

1. *Geschlechtertypisierung* und *Geschlechtertrennung* sind nach Cockburn die wesentlichen Mechanismen, durch die Männer sich ihre Kontrolle über technisch qualifizierte Tätigkeiten und Berufe sichern. Das heißt, sie erfolgt erstens durch aktive Vergeschlechtlichung von Arbeiten und Menschen und zweitens durch die fortgesetzte Fragmentierung der Arbeitsprozesse und durch Schaffung hierarchisierter Tätigkeitsfelder. Der Eintritt von Frauen in bestimmte "männliche" Bereiche wird "abgewehrt", indem Männer durch horizontales oder vertikales "Ausweichen" die Frauen stets auf Distanz halten, wodurch auch die direkte Vergleichbarkeit von Frauen und Männern "unterlaufen" wird. Ideologische Prozesse motivieren und unterstützen diese "Ausfallschritte".⁶
2. Unternehmer, männliche Beschäftigte und Gewerkschaften verfolgen ihre jeweiligen Interessen- in durchaus unterschiedlichen Konfliktkonstellationen - unter Ausnutzung der kulturellen Konstruktion der Geschlechterdifferenz. Differente Klasseninteressen und Konkurrenzen unter Männern ändern nichts am Resultat, daß Männer "als Geschlecht (...) stets auf Seiten der Gewinner geschlechtsspezifischer Spaltungen" stehen (Cockburn 1988, S. 229).
3. Die "Machinery of Dominance" vermittelt sich - auf dem strukturellen Hintergrund geschlechtlicher Arbeitsteilung im Betrieb wie im Privaten - wesentlich über Geschlechterstereotype und bestimmte pauschale

6 Cockburn sieht die Isolierung der Frauen in Tätigkeitsfeldern, die keine Vergleichsmöglichkeiten zu männlichen Tarifen und Löhnen zulassen, auch als Grund für das Scheitern der Lohngleichheits-Gesetzgebung der 70er Jahre in Großbritannien.

Vorstellungen über Frauen als entweder defizitäre oder für bestimmte Tätigkeiten besonders geeignete Arbeitskräfte.⁷

In den Interviews von Cockburn erweisen sich die Deutungselemente, die von den Gesprächspartnern zur Erklärung und Rechtfertigung von Trennungs- und Hierarchisierungsphänomenen herangezogen werden, innerhalb eines überschaubaren Bestands an Oppositionspaaren (hart/weich, körperlich/geistig etc.) als variabel. Je nach der Art der technologischen Veränderung und der konkreten Tätigkeit verändern sich die Kriterien, vermittels derer die sozio-symbolische Segregation der Geschlechter erfolgt.

Konstant ist ihre Funktion: die Legitimation männlicher Statusdominanz und die Ausgrenzung bzw. Besonderung des Weiblichen.

Die männlichen Gesprächspartner, so Cockburns Beobachtung, argumentieren deutlich stärker mit Stereotypen als die Gesprächspartnerinnen, obwohl auch deren Selbstwahrnehmungen "gendered" (geschlechtsvermittelt/sexuiert) sind.

In der nachstehenden Erörterung einiger sozialpsychologischer Aspekte dieses "gendering" folge ich der Akzentsetzung von Cockburn und analysiere die Argumentationen der Männer intensiver als die der Frauen. Zur Erklärung der oben beschriebenen Segmentationsphänomene müßten allerdings *beide* Seiten aufeinander bezogen und genauer an den strukturellen Zusammenhang von horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung rückgebunden werden.

Die Ausgangsfrage lautet: Sind Männlichkeits- und Weiblichkeitsstereotype wirklich so stereotyp wie es zahlreiche Forschungsergebnisse suggerieren. Oder gehen wir - etwa in der Frauenforschung - selbst von einem undifferenzierten Begriff vom Geschlechterstereotyp aus? Gibt es so etwas wie "historische Veränderungen" in Stereotypen oder wäre das ein Widerspruch in sich, weil Ahistorizität, Entwirklichung und Standardisierung die wesentlichen Charakteristika von Stereotypen sind? Sind die "real existierenden"

7 Berta von Suttner charakterisierte schon 1889 in "Die Frauen" folgende "Räsonniermethode": "Du mußt A sein, weil du zu B nichts taugst. Du taugst zu B nicht, weil du A bist." (In: Brinker-Gabler 1978, S. 57).

Klischees von Männlichkeit und Weiblichkeit immer noch die des 19. Jahrhunderts?

Meine These ist, daß die fixe Idee, an der die geschlechtsbezogenen Legitimationsmuster für Segregation und Hierarchisierung festhalten, sich nur partiell über die *inhaltlichen* Merkmale von Männlichkeit und Weiblichkeit erschließen läßt. Wichtiger ist möglicherweise die in der prinzipiell dualistischen Form der Geschlechterstereotype verankerte Qualität, Distanzen und Dominanzverhältnisse anzuzeigen, die sich mit unterschiedlichen "Inhalten" verknüpfen können. Ich vermute, daß im Zusammenwirken der Logik binärer Klassifikation (Tyrell), nach der die Geschlechterdifferenz kulturübergreifend konstruiert ist, und dem kulturell jeweils zur Verfügung stehenden Reservoir an Geschlechterklischees eine relative Beweglichkeit angelegt ist. Gerade diese inhaltliche Variabilität ist es, die die Klischees funktional werden läßt für Legitimations- und Verortungsprozesse unter den komplexen und widersprüchlichen Bedingungen unserer gegenwärtigen Gesellschaft. Eine genauere Überprüfung dieser These hätte das widersprüchliche Zusammenspiel sowie die Amalgamierungsmöglichkeiten von Elementen aus unterschiedlichen politisch-kulturellen Diskursen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen. Ein Beispiel wäre etwa das Spannungsverhältnis zwischen den aus der Tradition der Aufklärung zehrenden Gleichheitsdiskursen sowie den Differenzdiskursen, welche den überkommenen Geschlechterstereotypen in der Regel stärker verhaftet sind.

Zunächst sei kurz erläutert wie die Vergeschlechtlichung im Rahmen einer binären Klassifikation funktioniert. Sie folgt dem Modus der Identitätslogik. Das heißt: In ein und demselben Vorgang der "Benennung" von sich selbst als "männlich", "rational", "technisch qualifiziert" usw. wird zugleich implizit etwas als das "andere" fixiert. Dieses "andere" ist, als das logisch Nicht-Identische, im Kontext phallo- oder androzentrischer Kulturen unausweichlich mit dem Zeichendes Mangels markiert und bekommt damit einen niederen Rang, der den Sprechenden als dominant affirmiert. Gleichzeitig stehen genügend Oppositionspaare zur Verfügung, die je nach konkreter Bedarfslage im diskursiven Prozeß - wie in den Interviews von Cynthia Cockburn deutlich wurde - zitiert und ausgetauscht werden können. In den Antworten auf die Frage, warum bestimmte Tätigkeiten Männerarbeit und daher nichts für Frauen seien, spielten die von Cockburn

Befragten auf der Klaviatur dichotomer Zuordnungen, um ihr jeweiliges Votum zu begründen: hart/weich, intellektuell/nicht-intellektuell, schmutzig/sauber, geistig/körperlich etc. Dabei werden gedankliche Purzelbäume in Kauf genommen: die befragten Ingenieure nannten beispielsweise Physis, Muskelkraft und manuelle Fähigkeiten als die Aspekte der Tätigkeit, die es verhindern, daß ihre Arbeit auch von Frauen ausgeübt werden könnte; auf den Hinweis der Interviewerin, daß sie doch eigentlich selbst auch Schreibtisch- und Computerarbeiten leisten, wurde auf die Entgegensetzung intellektuell/nichtintellektuell ausgewichen: "Man muß die Probleme logisch lösen. Man kann nicht einfach von einer Sache zur anderen hüpfen. Ich glaube nicht, daß Frauen tatsächlich so logisch denken können, um diese Arbeit zu machen." (Cockburn 1988, S. 196) Zur Begründung der Nichteignung von Frauen fügte dieser Ingenieur dann noch hinzu: "Frauen fehlt die Phantasie, der Spürsinn, um Fehler zu diagnostizieren." (Cockburn 1988, S. 197) Was ein richtiger Ingenieur ist, braucht Intuition. Cockburn fragt nach: Intuition ist das nicht eigentlich eine weibliche Eigenschaft? "Naja", antwortet der Ingenieur rasch, 'wahrscheinlich ist es auch keine Intuition. Wahrscheinlich einfach, daß wir die Maschine kennen. Wir haben eben alles schon einmal gesehen.' Und so geht es weiter, immer im Kreis." (Cockburn 1988, S. 197)

Auch die von Cockburn befragten Unternehmer spielten auf dieser Klaviatur, doch hatten sie anscheinend in ihrem Klassenstatus ein anderes Kriterium für Dominanz - zumindest erwiesen sie sich in der geschlechtsbezogenen Legitimation ökonomischer Interessen als vergleichsweise flexibler.⁸

Schon Hedwig Dohm staunte 1876 über die "unfaßlichen Widersprüche" in männlichen Urteilen über Frauen. Danach erscheine das "Weib als ein Potpourri der aller entgegengesetztesten Eigenschaften, als ein Kaleidoskop, das, je nachdem man es schüttelt, jede beliebige Charakternuance in Form und Farbe zutage fördert. Der Grundstoff dieser weiblichen Seelen scheint nach dem Dafürhalten der kritischen Menge ein chaotischer Nebel, aus dem willkürlich der Schöpfermund des Mannes jeder von ihm beliebten Eigenschaft sein 'Werde' zuruft." (Dohm 1976, S. 10)

8 Um diese Prozesse näher analysieren zu können, müßte man allerdings die Interviews kennen.

Wenn hier die Rede von "Willkür" und dem "Schöpfermund" des Mannes und dessen Belieben die Rede ist, so sind damit zwei Sachverhalte angesprochen, die näher zu bedenken wären:

Zum einen der Hinweis auf *Machtverhältnisse* (hier bezogen auf Definitionsmacht), zum anderen der Hinweis auf *Interessen*, die in diese "nebulösen" Definitionen eingehen. Eine rein *interessenrationale* Erklärung, wie sie auch Cockburn ein Stück weit zugrundelegt, greift hier sicherlich zu kurz. Statt dessen gilt es, die spezifische "Zusammensetzung" derartiger Interessen näher zu untersuchen: was ist bewußtes Kalkül, welche möglichen (auch unbewußten) "Motive" werden zu Interessen "rationalisiert" (vergl. Becker-Schmidt 1992), welche kulturellen Selbstverständlichkeiten werden als unreflektierte Elemente ins Spiel gebracht, wie verknüpfen sich auf mikropolitische Ebene Macht und Diskurs?

In diesem Zusammenhang muß auch das Verhältnis ausgelotet werden zwischen der traditionellen Ideologie weiblicher und männlicher Geschlechtscharaktere, wie sie auch in der Sex-Role-Forschung und der Stereotypenforschung aufgenommen wird⁹, und dem, was Dohm den "chaotischen Nebel" nennt. Ebenfalls näher bestimmt werden muß der Realitäts- bzw. Wahrscheinlichkeitsgehalt der pauschalen Einschätzung von Frauen als "defizitären" Arbeitskräften oder "unechten Arbeitern" (Cockburn). Wie kommt es, daß Frauen - unterschiedslos - als Arbeitskräfte gelten, die mit dem prinzipiellen Makel häuslicher und mütterlicher Verpflichtung behaftet sind, welche Konsequenzen hat diese geschlechtsspezifische "Unfreiheit" ihrer "Ware Arbeitskraft".¹⁰

Ich möchte die oben gestellte Frage nach der Struktur und relativen Flexibilität von Geschlechterstereotypen noch ein wenig vertiefen: Bei näherer Betrachtung zeigt sich auch in dem "chaotischen Nebel", von dem Hedwig Dohm sprach, eine bestimmte Struktur. Dohm weist selber darauf hin, indem sie von einer "Blumenlese von Widersprüchen" spricht, die "leicht bis

-
- 9 Ihre Charakteristika sind: Identitätslogische Konstruktion, strenge Polarität und Komplementarität.
- 10 Übergeneralisiert wird hierbei die historisch, schicht- und lebensphasenspezifisch variable Wahrscheinlichkeit von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit durch Heirat oder Geburt von Kindern, aber auch Restriktionen in den Einsatzmöglichkeiten von Frauen aufgrund von Arbeitsschutzbestimmungen spiel(t)en hier eine Rolle.

ins Unendliche fortgeführt werden" könne (Dohm 1976, S. 30). Nehmen wir diese Anregung auf, so läßt sich folgende Überlegung anstellen: Das Feld der Eigenschaften, mit denen die Geschlechterdifferenz ausgemalt wird, besteht keineswegs nur, wie üblicherweise argumentiert wird, aus zwei komplementär angeordneten Hälften, die mit einander logisch ausschließenden "männlichen" bzw. "weiblichen" Eigenschaften besetzt sind. Vorstellbar ist ein viergeteiltes Feld:

- W	+ M
+ weich + emotional + expressiv	hart + rational + instrumentell +
- hart - rational - instrumentell	weich - emotional - expressiv -

Diese Vierteilung enthält einige Besonderheiten:

1. Im *relationalen* Bezugsrahmen des *Geschlechterverhältnisses* wird die Geschlechterdifferenz nach dem oben beschrieben identitätslogischen Modus (Komplementarität/Exklusivität) gefaßt: Mann = Nicht-Frau; männlich = rational, agonal, stark; weiblich = emotional, empathisch, anlehnungsbedürftig.
2. Auch im *geschlechtsimmanenten* Bezugsrahmen, d.h. *innerhalb* eines Geschlechts, finden sich Eigenschaftsverteilungen und damit Klassifikationsangebote, die binär organisiert sind: Heilige/Hure; Engel/Xantippe; naiv/berechnend usw. Im Bereich der Forschung von Cockburn tauchte die geschlechtsimmanente Spaltung in "real women"/"Mannweiber", herrische Frauen/anschmiegsame Frauen auf. Beispielsweise in der Feststellung eines leitenden Angestellten: "Es gibt nur zwei Arten von Frauen. Herrische Frauen, die sich das ihre holen, und weiche, anschmiegsame Frauen, die sich das ihre holen (...). Es gibt eben nur zwei Arten von Frauen." Ein weiterer leitender Angestellter: "Es gehört zu meiner Aufgabe, daß ich weiß, welche Frau der Typ ist, der gerne mal in den Hintern gekniffen wird, und welche der

Typ ist, die getreten werden muß." (Cockburn 1988, S. 80) Eine Frau aus dem gleichen Unternehmen wurde gefragt, welche Arbeiten die Männer verrichten. Sie lachte und sagte: "Ich glaube, die Männer sind alle Chefs! Oder versuchen es zu sein." (S. 80)

Mein Eindruck ist, daß das weibliche Feld geschlechtsimmanent zumindest in unserer Kultur dichter mit derartigen binären Eigenschaftspaaren besetzt ist als das männliche.

3. Die Funktion dieser *geschlechtsimmanenten* Polarisierung, so meine These, ist doppelte: sie stützt - nehmen wir das auf Frauen bezogene Feld - das normative Ideal des Weiblichen als Legitimationsgrundlage männlicher Dominanz, indem ein davon abweichendes "anderes" konstruiert und negativ konnotiert wird; zugleich macht sie Zugeständnisse an die "Empirie der wirklichen Verhältnisse" (Négt). Das heißt: sie erlaubt, reale Abweichungen vom normativen Ideal zur Kenntnis zu nehmen, sie aber zugleich im Rahmen des binären Musters als Negation des Ideals differenzverstärkend zu vereinnahmen. Damit stützt diese Konstruktion bestimmte Normalitätsvorstellungen. Das Zur-Kennntnis-Nehmen eines Moments von Realität ist dabei, wie eine alte Einsicht der Stereotypen- und Vorurteilsforschung lehrt, Bedingung der Möglichkeit der Zirkulation von Stereotypen. Ohne jeglichen Haftgrund in der Erfahrung wären sie unglaublich: ihre Geltungsansprüche begründet das berühmte "Körnchen Wahrheit" (Allport), das in dem hier verhandelten Zusammenhang die Möglichkeit des Abweichens gleichzeitig aufblitzen und abblitzen läßt.

In beiden Feldern wird Differenz erzeugt, werden Projektionsräume eröffnet:

- im Bezugsrahmen der Geschlechterdifferenz erscheint und fungiert Weiblichkeit als Entgegensetzung und Komplement zum Männlichen;
- im *geschlechtsimmanenten* Bezugsrahmen erscheint und fungiert Weiblichkeit (bei Frauen) als Entgegensetzung zur Abweichung vom normativen Ideal.

Es wäre wichtig, in künftigen Forschungen stärker als bisher auf Veränderungen dieses normativen Ideals von "Weiblichkeit" und auf neue Ungleichzeitigkeiten zu achten: Etwa die neueste Entgegensetzung von moderner Superfrau (allroundfrau) und traditioneller (Haus-)Frau.

Erklärungsbedürftig ist die relative Spärlichkeit derartiger geschlechtsimmanenter Differenzkonstruktionen auf der Seite der Männer. Zwar gibt es hier auch den - sogleich homosexuell konnotierten - Schlappschwanz, den Weichling, den "Müslifresser", den Pantoffelhelden, aber die weiblichen Oppositionspaare scheinen deutlich ausgeprägter zu sein.

Die entsprechenden Unschärfen auf Seiten des Männlichen könnten als normative Freiheitsgrade gelesen werden.¹¹ Sie könnten aber auch umgekehrt oder gleichzeitig geradezu ein Indiz sein für den Zwang, der auf Männern lastet: Dominanz als Privileg und normativer Überdruck als Preis.¹² Eine dritte Interpretationsmöglichkeit wäre, daß die Abweichung vom Maskulinitätsideal unterdeterminiert bleiben muß, um die "hom(m)osexuellen" (Irigaray) Bindungskräfte unter Männern, d.h. die Kohäsionskraft des "Männerbundes" oder des "Boys Networks" nicht zu bedrohen. Diese Zusammenhänge sind allerdings noch wenig erforscht und empirisch auch schwer zugänglich.

In der Frauenforschung wird häufig darauf hingewiesen (vergl. Chodorow 1985, Hagemann-White 1984), daß die Geschlechter sich der Differenz gegenüber ungleich verhalten. Auch Hartmann Tyrell bezieht sich in seinen "Überlegungen zur Universalität geschlechtlicher Differenzierung" auf derartige Beobachtungen und resümiert, "daß die männliche Seite vielfach das stärkere Unterscheidungsbedürfnis hat, also stärker auf die Differenz zum Weiblichen drängt, und diese damit teils stimuliert, teils dramatisierend verstärkt." (Tyrell 1989, S.68) Diese Unterscheidungsbedürfnisse hätten

11 Vergl. hierzu etwa Rosa Mayreders Überlegungen zur Tyrannei der Norm: Der "normative Typus" des Männlichen berechtige "den Mann so weit zu allen Freiheiten und Vorteilen seiner Klasse (...) wie Staat und Gesellschaft in ihrer gegenwärtigen Form sie überhaupt gewähren. Dieser Typus kann einem geräumigen Panzer verglichen werden, der nach dem größten Maße zugeschnitten ist, vielleicht für den Schwächeren unbequem, doch für den Starken kein Hindernis seines Wachstums. Der normative Typus des Weibes hingegen gestattet der Entfaltung des Individuellen viel geringeren Spielraum: er ist privativ in seinen Wirkungen, ein beengendes Mieder, das von der Individualität zersprengt werden muß, wenn sie nicht ersticken will." (Mayreder 1905, S. 90)

12 Dieser Zusammenhang wäre auch lebensaltersspezifisch zu diskutieren: Untersuchungen haben darauf aufmerksam gemacht, daß es Phasen in der männlichen Biographie gibt, in denen der normative Druck besonders stark ist: insbesondere die Pubertät, Familiengründungsphase, Einstiegsphase der Berufskarriere.

eine hierarchische Ambition und zielten auf (differentielle) Überlegenheitsdarstellung ab, wobei zu beobachten sei, daß gerade Nähe polarisierend wirke. (ebenda)¹³ Diese Annahmen ließen sich auch auf Cockburns Studien beziehen, wobei "Nähe" hier verstanden wird als unmittelbare Konkurrenz- und Vergleichssituation.

Einige unsystematische Überlegungen zu den Mechanismen, die wir im Zusammenhang von gendering-Prozessen beobachten können, seien noch hinzugefügt: Typisch und grundlegend ist die bereits von Hedwig Dohm beschriebene "*Versämtlichung*": Frauen sind - Männer sind. Abstrahiert wird dabei von Unterschieden innerhalb der Geschlechter, wie sie sich etwa aus der sozialen und kulturellen Herkunft, der Ausbildung, Qualifikation usw. ergeben. Auch in den von Cockburn zitierten Interviewpassagen mit Ingenieuren fanden wir dieses Muster: selbst technisch ausgebildete Kolleginnen wurden samt Qualifikation im Horizont der Geschlechterideologie definiert und bewertet.

"Qualifikationen" sind also nichts völlig Sachliches, sondern mindestens auf zweifache Weise "gendered":

- zum einen dadurch, daß schon in den Definitionen beruflich-qualifikatorischer Anforderungen eine männliche Weltsicht zum Tragen kommt oder kommen kann, da in den entsprechenden Gremien des Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Berufssystems Frauen und ihre Erfahrungen unterrepräsentiert sind und implizit das männliche Modell als normgebender Maßstab gilt. Dies ist im Detail bis in Tarifverträge und Arbeitsbewertungssysteme hinein nachvollziehbar;
- zum anderen dadurch, daß vorhandene Qualifikationen stets gewichtet, bzw. relativiert werden in Abhängigkeit vom Geschlecht des Trägers bzw. der Trägerin: "blau" gibt der Qualifikation ein anderes Gewicht oder eine andere Aura als "rosa". Die scheinbar "natürliche" Nähe zwischen Technik und Männlichkeit ist hier ein prominentes Ex-

13 In der psychoanalytisch orientierten Sozialpsychologie wird vermutet, daß das affektive Überschußmoment in der Abgrenzung von "Weiblichkeit" zusammenhänge mit der jungenspezifischen Problematik im Zusammenhang der Loslösung von der Mutter und der Triangulierung: Männlich-Sein/Werden heiße zuallererst Nichtweiblich sein. Mädchen stehe, weil sie demselben Geschlecht angehören wie die Mutter, diese Abgrenzungsmöglichkeit nicht zur Verfügung. (Vergl. hierzu: Chodorow 1985; Hagemann-White 1984. Zur Kritik: Großmaß 1989)

empel. In derartigen Wahrnehmungs- und Zuschreibungsprozessen ist ein nichtexpliziter Kontext, ein "gender-subtext", mitgedacht: Qualifikation/plus Geschlecht. Im offiziellen Diskurs bleibt das "Plus" häufig latent, ist aber höchst wirkungsvoll im Ergebnis (vergl. Becker-Schmidt 1992). Da diese androzentrischen Wertungen zum Teil unbewußt sind, ist es äußerst schwierig, sie zum Gegenstand von Verhandlungen zu machen. Das zeigen inzwischen Erfahrungen von Frauenbeauftragten in aller Deutlichkeit.

In diskursiven Prozessen taucht zuweilen ein weiterer Mechanismus auf, der ebenfalls Hierarchien stabilisieren kann: der Mechanismus der *Partikularisierung*. Wenn es unausweichlich wird, ihre Fähigkeiten anzuerkennen - nach zahllosen Schilderungen etwa bei hundertfünfzigprozentiger Leistung -, werden solche Hochleistungs-Frauen als Ausnahmen akzeptiert, in Relation zur Regel. Dieser Mechanismus der "Partikularisierung" erhält die oben beschriebene "Versämtlichung" aufrecht, ermöglicht aber ein Stück Realismus. Verknüpft wird dieser "Realismus" zuweilen mit einem Malus zur Seite des Geschlechts. Eine Ausnahme zu sein heißt dann immer auch, nicht vollkommen weiblich oder männlich zu sein.

Aufgrund der hierarchischen Wertrelationen zwischen beiden scheint für Frauen dieser "Ausnahmestatus" erstrebenswerter, obgleich keineswegs leichter lebbar, zu sein. Die "Ausnahme"-Position ist zwar erkaufte mit einem Malus an Weiblichkeit, impliziert aber auch ein Stück an Entschädigung. Um im Bild zu bleiben: die "blauen" Einsprengsel stören zwar das harmonische Ideal, indem sie "rosa" verdrängen, sie sind aber gleichzeitig ein Zugewinn, da sie der kulturell wertbesetzteren Farbe entliehen wurden. Es wäre interessant, konjunkturellen Schwankungen und Veränderungen in den favorisierten Mischungsmöglichkeiten nachzugehen, wie etwa der im Zusammenhang mit neuen Managementstrategien offenbar gestiegenen Wertschätzung von Qualitäten, die als "weiblich" gelten. Diese modernen Mischungen scheinen sich gleichwohl ungleich "auszuzahlen". Männer erlernen "weibliche" Stile durch zertifizierte Zusatzkurse, d.h. ihre Kenntnisse schlagen als Investition in Weiterbildung zu Buche; bei Frauen werden sie dagegen als Bestandteil ihrer "Natur" vorausgesetzt.¹⁴

14 Diesen Hinweis verdanke ich U. Müller, Frauenbeauftragte der Stadt Hannover.

Auch die Dynamiken und Widersprüche zwischen dem Unsichtbar- und dem Über-Sichtbarsein von Frauen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten und Arbeitszusammenhängen sollten genauer ausgeleuchtet werden. Rosabeth Moss Kanter hat in ihren Forschungen zu Frauen in "frauenuntypischen" Berufen (1977) diese Zusammenhänge untersucht. Sie beschreibt drei Erfahrungen, die den sogenannten "token-women" gemeinsam waren: sie waren über-sichtbar, d.h. erhöhter Aufmerksamkeit ausgesetzt, die zu einem Druck führte, besonders gut zu arbeiten; sie waren relativ ausgegrenzt aus informellen sozialen und beruflichen Netzwerken, d.h. bestimmte Entlastungsmöglichkeiten fehlten, und sie beschrieben, daß die Unterschiede zwischen ihnen und männlichen Kollegen ständig überbetont und übertrieben wurden, wodurch die gleichwertigen Leistungen von Frauen partiell wieder unsichtbar gemacht wurden (vergl. auch Sieverding 1990). Kanter nennt dieses letztere Phänomen "boundary hightening". Man könnte auch Freuds Überlegungen zum "Narzißmus der kleinen Differenzen" (Freud 1976, S. 473) hier einbeziehen: er verweist auf die starke 'libidinöse Besetzung von Grenzen, die insbesondere bei geringen Differenzen (oder Nähe-Relationen) auftreten.

Kanter hat ihre Befunde erklärt mit einem Konzept des proportionellen numerischen Geschlechter-Ungleichgewichts. Frauen sind "token-women", wenn sie weniger als 15 Prozent einer Gruppe ausmachen. Kritikerinnen haben jedoch darauf hingewiesen, daß Kanter die grundsätzliche Wirkung der gendering-Mechanismen unterschätzt, diese seien nicht nur eine Frage der numerischen Zahl (Yoder 1991). Was im einzelnen dieses (geschlechtsdifferenzierte/geschlechtsvermittelte) Wahrnehmen, dieses Hineinsehen, Absehen und Entnennen konstituiert ist wenig untersucht. Befunde der experimentellen Sozialpsychologie, die sich allerdings nicht explizit auf das "gendering" beziehen, verweisen ebenfalls auf solche Phänomene des "boundary-hightening". So hat etwa die experimentelle Vorurteilspsychologie von Henri Tajfel sowohl in rein kognitiv orientierten Experimenten als auch in Gruppenexperimenten die grundsätzlich starke Wertbesetzung von Differenzen (Eigengruppe/Fremdgruppe) hervorgehoben (Tajfel 1982).

Der Ethnopsychanalytiker Georges Devereux hat in einem ganz anderen Zusammenhang darauf hingewiesen, daß eine Vielfalt authentischer subjektiver Motive ein "Ventil" in demselben Typus kollektiver Handlungen suchen und finden kann: gleiches manifestes Verhalten kann unterschiedlich

motiviert sein (Devereux 1984, S. 121). Dies gilt möglicherweise auch für die Emotionen und Affekte, die "gendering"-Prozesse begleiten, antreiben oder binden. Umgekehrt gilt, daß sich kulturelle Normen dynamisieren und auch brechen in den Subjekten. Es gibt also keine eindeutigen und fixierten Relationen zwischen Motiven und Normen, Normen und Handeln, Handeln und Eigenschaften, wie das zumindest in der (funktionalistischen) Soziologie zuweilen angenommen wird (vergl. Wrong 1973). Kulturelle Normen bzw. Deutungsmuster - also auch die Geschlechternormen und -klischees- existieren insofern mindestens in zweierlei "Zuständen": Zum einen als gewußter und manifester "Fundus", als intersubjektiv geteilter Vorrat an Bildern und Kulturwissen zum Ausmalen und Ordnen der Geschlechterdifferenz; zum anderen als individuell angeeignete, inkorporierte und ausgeübte: sie sind zwar gesellschaftlicher Herkunft, ihr Funktionieren ist aber unter anderem abhängig von den objektiven Bedingungen und interaktiven Kontexten, den konkreten Deutungsspielräumen sowie von inneren psychischen Dynamiken.

Wenn es um die Frage nach subjektiven "Motiven" im Kontext von "gendering"-Prozessen geht, wird in der Forschung oft Zuflucht genommen zu generalisierten Erklärungen. Aus der kulturell vorfindlichen männlichen Dominanz wird kausalistisch rückgeschlossen auf entsprechende innerpsychische Motive der Männer als einzelne oder als Gruppe, wie etwa auf das gern zitierte "Dominanzbedürfnis". Ähnlich gelagert sind erklärende Hinweise auf einen männlichen "Sozialcharakter" bzw. männliche "Geschlechtsidentität", die ebenfalls wesentlich durch Dominanzbedürfnisse definiert werden. Obwohl vorderhand einleuchtend, sind sie in dieser pauschalen Form doch relativ hermetische Konzepte. Insbesondere psychoanalytisch orientierte Untersuchungen haben gezeigt, wie voraussetzungs-voll, kompliziert und fragil Prozesse männlicher und weiblicher Subjekt-konstitution sind. Wenn es nicht nur darum geht, die Mechanismen der *Reproduktion* von Hierarchien zu untersuchen, sondern auch die Frage nach Potentialen der Veränderung zu bedenken, scheint es wichtig, auch an dieser Stelle nach Differenzierungsmöglichkeiten zu fragen.

Der Identitätsbegriff suggeriert ein Mit-sich-Eins-Sein, eine Vorstellung von Konsistenz und Kontinuität, die - besonders unter gegebenen Verhältnissen - illusionär sein dürfte. Auch der Begriff der "Geschlechtsidentität" ist, wenn er mehr sein soll als das bloße Bewußtsein der Zugehörigkeit zu

einem bestimmten Geschlecht, ein notorisch schwieriges Konzept (vergl. Butler 1991).

Es unterstellt eine fragwürdige Kongruenz zwischen kulturellen Geschlechternormen und Geschlechtsidentität. Zumindest für weibliche Sozialisations- und Individuationsprozesse hat die Frauenforschung inzwischen die konflikthaften Aspekte, Diskontinuitäten und Zerreiproben, denen sich Mädchen und Frauen ausgesetzt sehen, gut dokumentiert. Auch in Bezug auf Männer ist dies Konzept bereits problematisiert worden, u.a. von Joseph Pleck (1981), der vorschgt, eher von einem Begriff des "sex-role-strain" auszugehen. Das entspricht in etwa dem, was ich in einem anderen Zusammenhang "Identittswang" genannt habe (Knapp 1987). Der Begriff "Identittswang" bezieht sich auf die sozialen Mechanismen und Oktrois, über die sich gesellschaftliche Normalkonstruktionen von "Weiblichkeit" und "Männlichkeit" durchsetzen sollen. Das Zwangsmoment dieses "sex-role-strain" vermittelt sich lebensgeschichtlich über Konflikterfahrungen. Es kann sich in individuellen Selbstwahrnehmungen niederschlagen als lhmendes Gefühl von Gespaltensein, Abweichung, Nicht-Identität, Unsicherheit, aber auch offensiv gewendet werden und sich übersetzen in ein Selbstbewutsein, das zu Grenzüberschreitungen befähigt (vergl. Becker-Schmidt 1991).

Ich habe mich gefragt, was in den von Cockburn geführten Interviews abgelaufen sein mag, in denen ja - zumindest in der publizierten Auswahl von Auerungen - kaum einmal Brüche oder konfligierende Momente des Selbstbezugs bei den Gesprächspartnern sichtbar werden. Die meisten Zitate erwecken den Eindruck einer etwas monoton anmutenden diskursiven Inszenierung von Männlichkeit. Geht man hingegen davon aus, da im ruhigen Nachdenken über sich selbst oder in ausführlichen Gesprächen, in denen Vertrauen im Spiel ist, auch andere Seiten zum Zuge kommen *könnten*, dann wäre zu fragen, ob nicht zusätzlich zum Problem der Fremdheit im Interview auch bestimmte Methoden, empirische Erhebungsformen und Fragetypen systematisch dazu tendieren, "Subjektanteile" von den GesprächspartnerInnen unsichtbar zu machen, indem sie allzu stark der normativen Ebene des Diskurses verhaftet bleiben. Auf dieser Ebene aber zirkulieren die Geschlechterklischees als Legitimations- und Erklrungskrzel und kulturell abgesicherte Topoi der Selbstlokalisierung. Diese Topoi können im Interview mehrfache Funktionen übernehmen: Zum einen

wirken sie als interaktive Bindemittel zur Aufrechterhaltung des Gesprächs (Interview) im Medium sozial geteilter (oder als solche unterstellter) Bedeutungen, gleichzeitig aber dienen sie auch als Medien der Abschottung von Ambivalenzen und der momentanen Selbst-Bestärkung.

Aus diesen Erwägungen folgt, daß für weitergehende Untersuchungen zur Sozialpsychologie von "gendering"-Prozessen das Nachdenken über Methodenprobleme zentral sein sollte. Wenn wir die bereits gewonnenen Einsichten über das "doing gender" ernstnehmen, müssen wir es auch auf uns selbst als WissenschaftlerInnen beziehen. Damit aber wird die Reflexion über das Geschlecht der Forschenden und Interviewenden zur unabdingbaren Voraussetzung unseres Forschens. Das markiert gewisse Schranken der Frauenforschung, soweit sie sich auf das "Geschlechterverhältnis" und damit auch auf den männlichen Part darin bezieht. Das Geschlecht der Forschenden geht als schwer kalkulierbarer Faktor in die interaktive Produktion der "Daten" ein. Eine Sichtweise, die darin nur eine Ursache für "biases" erblickt, für systematische Verzerrungen, die durch methodische Kontrolle "in den Griff" zu bekommen sind, greift zu kurz, da sie den konstitutiven Charakter von gendering-Prozessen in sozialen Interaktionen verkennt.

In den Interviews mit Arbeiterinnen im Forschungsprojekt "Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter" (Becker-Schmidt et al. 1982, 1983, 1984, 1985) haben wir versucht, die normative Ebene weitgehend zu unterlaufen, indem wir ausführlich Erfahrungen und Erfahrungskontexte besprochen und relativ wenige Einschätzungsfragen gestellt haben. In Erfahrungsschilderungen kommen stets verschiedene Dimensionen der Selbstreflexion zum Tragen, weil sie immer kontextuell sind. Das Abfragen von Einschätzungen und Urteilen verliert dagegen gerade diese Bodenhaftung und führt leicht zu einem Abheben auf die normative Ebene (vergl. auch Krüger/Born/Keller 1989). Diese Bewegung des "Entkontextualisierens" kann sich sowohl auf äußere wie auf innersubjektive Bezugspunkte der Erfahrung beziehen. Ernst Hoff hat in einem Aufsatz zum Verhältnis von Arbeit und Identität darauf hingewiesen, daß es generell wichtig sei, in Bezug auf Fragen der "Identität" zwischen Innensicht und Außensicht zu unterscheiden: Für die wissenschaftliche Außensicht *muß*, für die subjektive Innensicht *kann* Inkonsistenz und Diskontinuität, Doppeldeutigkeit, Widersprüchlichkeit und Komplementarität der jeweiligen Anteile besonders wichtiger Bestandteil von Identität und Gegenstand der Reflexion werden (Hoff 1989,

S. 16).Dieser Möglichkeit muß methodisch so weit es geht Rechnung getragen werden.

An diese Überlegungen lassen sich weitere Forschungsfragen anschließen: Welches Spektrum von Erfahrungen, Deutungen, Selbstwahrnehmungen im Zusammenhang mit der Geschlechterdifferenz wird in welchen sozialen Situationen in Szene gesetzt; in Interaktionen am Arbeitsplatz, in pragmatischen bargaining-Prozessen, in Interessenkonflikten und in Interviews, und was wird durch welche Mechanismen in die Latenz gedrückt und sichert von dort aus die normative Kraft des Faktischen wie die faktische Kraft des Normativen? Was wird sichtbar, wenn in der Forschung neben der Untersuchung der diskursiven Aspekte des "gendering", die ich oben akzentuiert habe, auch auf diejenigen Dimensionen geachtet wird, die gesellschaftlich-kulturell entnannt und latent gemacht werden? Wie läßt sich gerade diesem "Sprachlosen" zur Stimme und zur Geltung verhelfen - und (wie) verändert die Veröffentlichung der übersehenen Vermögen und Potentiale das Geschlechterverhältnis und die Vorstellung von Differenz?

Literatur

- Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Karrer, Marva/Knapp, Gudrun-Axeli/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1982): Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeiterinnen in Fabrik und Familie, Bonn.
- Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1983): Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1984): Eines ist zu wenig -beides ist zuviel, Bonn.
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (1985): Arbeiterkinder gestern - Arbeiterkinder heute, Bonn.
- Becker-Schmidt, Regina (1991): Ambivalenz und Nachträglichkeit. Perspektiven einer feministischen Biographieforschung. In: Becker-Schmidt, Regina/Wetterer, Angelika: Arbeitssituation, Berufsverläufe und Selbstverständnis von Sozialwissenschaftlerinnen (DFG-Bericht), Hannover/Kassel.
- Becker-Schmidt, Regina (1992): Verdrängung, Rationalisierung, Ideologie: Geschlechterdifferenz und Unbewußtes - Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche, Freiburg.

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York.
- Brinker-Gabler, Gisela (1978): Zur Psychologie der Frau, Frankfurt a.M.
- Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt a.M.
- Chodorow, Nancy (1985): Das Erbe der Mütter, München.
- Cockburn, Cynthia (1988): Die Herrschaftsmaschine, Hamburg.
- Devereux, Georges (1984): Ethnopschoanalyse. Die komplementaristische Methode in den Wissenschaften vom Menschen, Frankfurt a.M.
- Dohm, Hedwig (1976): Der Frauen Natur und Recht, Zürich.
- Frevert, Ute (1984): Vom Klavier zur Schreibmaschine - Weiblicher Arbeitsmarkt und Rollenzuweisungen am Beispiel der weiblichen Angestellten in der Weimarer Republik, in: Kuhn, Annette/Schneider, Gerhard (Hg.): Frauen in der Geschichte, Bd. 1, Düsseldorf, S.82-112.
- Freud, Sigmund (1976): Gesammelte Werke, Bd. XIV, Frankfurt a.M.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gedacht werden. Die kulturelle Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche, Freiburg, S. 201-255.
- Gottschall, Karin (1990): Frauenarbeit und Büro-rationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennlinien in großbetrieblichen Verwaltungen, Frankfurt/New York.
- Gottschall, Karin (1990): Vom 'weiblichen Arbeitsvermögen' zur 'doppelten Vergesellschaftung' - Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenforschung zentralen Paradigmas, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Paderborn, S. 40-54.
- Gottschall, Karin (1991): Chancengleichheit durch Bildung? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24. Jg. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz.
- Großmaß, Ruth (1989): Feminismus im Schoß der Familie. Kritische Überlegungen zu Chodorow's 'Erbe der Mütter', in: Großmaß, Ruth/Schmerl, Christiane: Feministischer Kompaß, patriarchales Gepäck, Frankfurt/New York, S. 172-211.
- Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich - männlich? Opladen.
- Hausen, Karin (1978): Technischer Fortschritt und Frauenarbeit im 19. Jahrhundert. Zur Sozialgeschichte der Nähmaschine, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg., Heft 2, S. 149-169.
- Hoff, Ernst (1990): Identität und Arbeit. Zum Verständnis der Bezüge in Wissenschaft und Alltag, in: Psychosozial, 13. Jg., Heft III, Br. 43, S. 7-25.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and Women of the Corporation, New York.

- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeit und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld, S. 267-308.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1988) Das Konzept 'weibliches Arbeitsvermögen' - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft, 6. Jg., Heft 4, S. 8-19.
- Knapp, Gudrun-Axeli/Becker-Schmidt, Regina (1987): Geschlechtertrennung - Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens, Bonn.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1989): Männliche Technik - weibliche Frau? Zur Analyse einer problematischen Beziehung, in: Becker, Dietmar/Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Wacker, Ali: Zeitbilder der Technik. Essays zur Geschichte von Arbeit und Technologie, Bonn, S. 143-253.
- Knapp, Gudrun-Axeli (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen, in: Hoff, Ernst-H. (Hg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener, Weinheim/München, S. 17-52.
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg.
- Krüger, Helga (1987): Alltag und Biographie von Mädchen, Opladen.
- Krüger, Helga (1988): Frauen und Technik - ein nicht zu bewältigendes Problem, in: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hg.) Frauen und neue Technologien, Materialien 2, Bremen.
- Krüger, Helga/Born, Claudia/Kelle, Udo (1989): Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen, in: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen (Hg.): Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf, Arbeitspapier Nr.7, Bremen.
- Krüger, Helga (1991): Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie, in: Glatzer, W. u.a. (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. 25. Deutscher Soziologentag, Bd.1, Frankfurt/New York.
- Maier, Friederike (1990): Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Paderborn, S. 54-91.
- Mayreder, Rosa (1905): Zur Kritik der Weiblichkeit, Jena.
- Ostner, Ilona (1979): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt/New York.
- Ostner, Ilona (1990): Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktfor-

- schung (SAMF): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Paderborn, S. 22-39.
- Ostner, Ilona (1992): Zum letzten Male: Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen", in: Krell, Getraude/Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung, München/Mering, S. 107-121.
- Pleck, Joseph H. (1981): *The Myth of Masculinity*, Cambridge/Mass.
- Potter, Jonathan/Whetherell, Margaret (1987): *Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour*, London.
- Rabe-Kleberg, Ursula (1986): Geduld - oder die "besondere Eignung" von Frauen für Frauenberufe, in: Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft, 4. Jg., Heft 1/2, S. 5-21.
- Sieverding, Monika (1990): Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen, Stuttgart.
- Tajfel, Henri (1982): Gruppenkonflikt und Vorurteil. Entstehung und Funktion sozialer Stereotype, Bern/Stuttgart/Wien.
- Tyrell, Hartmann (1989): Überlegungen zur Universalität geschlechtlicher Differenzierung, in: Martin, Jochen/Zoepffel, Renate (Hg.): *Frau und Mann. Historische Anthropologie*, Freiburg/München, S. 37-79.
- Wetterer, Angelika (1992): Theoretische Ansätze zur Analyse der Marginalisierung von Frauen in hochqualifizierten Berufen, in: Wetterer, Angelika (Hg.): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*, Frankfurt/New York, S. 201-255.
- Wetterer, Angelika/Gildemeister, Regine (1992): Wie Geschlechter gedacht werden. Die kulturelle Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika: *Traditionen Brüche*, Freiburg.
- Wrong, Dennis (1973): Das übersozialisierte Menschenbild in der modernen Soziologie, in: Steinert, Heinz (Hg.): *Symbolische Interaktion. Arbeiten zu einer reflexiven Soziologie*, Stuttgart, S. 227-243.
- Yoder, Janice D. (1991): Rethinking Tokenism. Looking Beyond Numbers, in: *Gender & Society*. Vol.5, Number 2, June 1991, S. 178-192.

Fraundiskriminierung in Ost und West

- oder: die relativen Erfolge der Frauenförderung.

Eine Bestandsaufnahme in beiden ehemaligen deutschen Staaten -

Christiane Ochs

Trotz mehr als 40 Jahren getrennter Geschichte, trotz unterschiedlicher Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme, trotz sehr verschiedener Ideologien und Ziele der Frauenpolitik ist die fortbestehende deutliche Benachteiligung von Frauen im Vergleich zu Männern eine bemerkenswerte Gemeinsamkeit der beiden ehemaligen deutschen Staaten. Für die alte BRD ist dies bereits seit langer Zeit empirisch belegt und seit den 70er Jahren insbesondere durch die Frauenbewegung öffentlich gemacht und kritisiert worden. In der früheren DDR hingegen, die stets die Gleichstellung der Frauen auf ihre Fahnen geschrieben und seit geraumer Zeit offiziell behauptet hatte, sie bereits realisiert zu haben, war bis zur Wende eine Kritik an den "frauenpolitischen Errungenschaften" unerwünscht und kein öffentliches Thema. Seither haben FrauenforscherInnen mit einer Reihe von neueren Untersuchungen und teilweise unveröffentlichten, aus den Schubladen an's Licht gebrachten Forschungsergebnissen nachgewiesen, daß allen politischen Ansprüchen und Behauptungen zum Trotz auch das "Vaterland der Werktätigen" keineswegs ein Paradies für die Frauen war.

Zentrale Elemente der sozialen und ökonomischen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern waren und sind in beiden ehemaligen deutschen Staaten geschlechtsspezifisch gespaltene Erwerbsarbeitsmärkte einerseits und eine geschlechtsspezifisch ungleiche Verteilung der Reproduktionsarbeit auf der anderen Seite. Offensichtlich zeichnet sich "das Patriarchat" - historisch eine wesentlich ältere Form gesellschaftlicher Machtverhältnisse als Kapitalismus oder (angeblich real existierender) Sozialismus - durch ein beachtliches Beharrungsvermögen aus. Es existiert als Strukturprinzip in sehr unterschiedlichen Wirtschafts- und Gesellschaftsformen und ist auf jeweils spezifische Weise mit diesen verwoben. Das bedeutet nicht, daß patriarchalische Strukturen unter verschiedenen ökonomischen, sozialen und politi-

schen Verhältnissen identisch sind; die Feststellung der Männerdominanz hüben wie drüben ist zu pauschal, um die soziale Wirklichkeit erfassen zu können. Meine Ausgangsthese lautet daher, daß zwar strukturelle Ähnlichkeiten die geschlechtsspezifische Diskriminierung der Frauen in der früheren DDR und der BRD charakterisieren, daß jedoch ihre konkrete Ausprägung, ihre Dimension und Relevanz und wohl auch die diesbezüglichen Bewußtseinslagen sehr unterschiedlich waren und sind.

Die folgende Bestandsaufnahme soll mit groben Strichen einige zentrale Aspekte der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen skizzieren und Unterschiede und eventuelle Gemeinsamkeiten in beiden deutschen Staaten aufzeigen. Eine solche Skizze bleibt bruchstückhaft, da einerseits die bisher vorliegenden Daten aus der DDR vor der Wende noch unzureichend und nicht ohne weiteres mit den bundesrepublikanischen vergleichbar sind, und da andererseits eine knappe empirische Darstellung der Komplexität der sozialen Realität in zwei so unterschiedlichen Gesellschaften kaum angemessen Rechnung tragen kann.

Erwerbsbeteiligung

Auffälligstes Merkmal der unterschiedlichen sozialen Stellung der Frauen in beiden deutschen Staaten ist der Grad ihrer Erwerbsbeteiligung:

Mit einer Frauenerwerbsquote von - je nach Berechnungsmethode - 80 bis 90 vH nahm die DDR in den 80er Jahren nicht nur im Vergleich zur BRD, sondern auch im internationalen Vergleich eine Spitzenposition ein. Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten hatte 1950 noch bei 40 vH gelegen und war seitdem kontinuierlich angestiegen; seit Anfang der 70er Jahre stellten die Frauen etwa die Hälfte aller Beschäftigten (1988: 48,9 vH). Demgegenüber verlief die Integration der Frauen in den bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt weniger stetig und insgesamt langsamer. Hier liegt die Erwerbsquote der 15-60-jährigen Frauen 1989 mit etwa 63 vH¹ auf relativ niedrigem Niveau. Ihr Beschäftigtenanteil stagniert trotz steigender

1 Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde als Berechnungsgrundlage eine Abgrenzung des "erwerbsfähigen Alters" bei Frauen wie in der ehemaligen DDR gewählt. I.d.R. wird für die BRD eine Altersabgrenzung von 15 bis unter 65 Jahren zugrunde gelegt; daraus ergibt sich eine Frauenerwerbsquote von 55 vH für 1989. (DIW-Wochenbericht 30/91, S. 421)

Frauerwerbsbeteiligung seit Jahren bei etwa 40 vH. Auch in den einzelnen Wirtschaftsbereichen war der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in der DDR (mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft) jeweils deutlich größer als in der BRD. Die Schwerpunkte der Frauenbeschäftigung lagen in beiden Ländern bei Industrie und Produzierendem Handwerk² sowie bei Handel³ und Dienstleistungen⁴. Während in der DDR Ende der 80er Jahre etwa gleich viele Frauen in der Industrie und in den Dienstleistungsbereichen arbeiteten, waren in der BRD etwa doppelt so viele in den Dienstleistungsbereichen wie im Produzierenden Gewerbe beschäftigt. (Ochs 1990, S. 292f; Rudolph 1990, S. 2) Den verschiedenen Graden der Erwerbsbeteiligung entsprechende Unterschiede zeigt die Einkommensverteilung: in der DDR trugen die Frauen ca. 40 vH zum Nettoerwerbseinkommen in allen Partnerhaushalten bei, in der BRD nur ca. 18 vH.⁵

In der DDR waren also die Erwerbsarbeit und damit auch die Arbeitseinkommen wesentlich gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern verteilt als in der BRD. Die Berufstätigkeit war für die meisten Frauen zu einer eben solchen Selbstverständlichkeit geworden wie für die Männer im Osten und im Westen und wurde von ihnen auch als Möglichkeit der ökonomischen Unabhängigkeit vom Mann und der eigenständigen sozialen Existenz geschätzt. Anders als im Westen war in der Lebensrealität vieler Ost-Frauen der Stellenwert der Ehe als Versorgungsinstitution vorwiegend für Frauen weitgehend zurückgedrängt. Darauf deuten unter anderem die höheren

-
- 2 1988 lag der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen in Industrie und Produzierendem Handwerk in der DDR bei 40,7 vH und im Produzierenden Gewerbe in der BRD bei 26,7 vH.
 - 3 Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen im Handel lag 1988 in der DDR bei 72 vH und in der BRD bei 56,2 vH.
 - 4 Der Frauenanteil an den Erwerbstätigen lag 1988 in der DDR in den "Sonstigen produzierenden Zweigen" und den "Nichtproduzierenden Bereichen" bei 70,5 vH und in der BRD bei Kreditinstituten und Versicherungsgewerbe, Dienstleistungsunternehmen, Organisationen ohne Erwerbszweck und privaten Haushalten, Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen bei 51,1 vH.
 - 5 Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Haushaltseinkommen lag in der DDR bei 44 vH; in der BRD beträgt er 38 vH. (DIW-Wochenbericht 30/91, S. 423)

Scheidungs zahlen in der DDR und die größere Zahl alleinerziehender Mütter hin.⁶

Frauenpolitik in der DDR: Erwerbstätigkeit und Mutterschaft

In der DDR wurden von Anfang an die berufliche Qualifizierung und Integration der Frauen in den Erwerbsprozeß systematisch forciert und durch die Frauenpolitik der SED gefördert. Die ökonomischen Gründe dafür lagen im wesentlichen im anhaltenden allgemeinen Arbeitskräftemangel sowie in der niedrigen Arbeitsproduktivität. Gleichzeitig aber war die Berufsförderung der Frauen immer auch Bestandteil einer Politik, die entsprechend dem traditionell sozialistischen Verständnis von Frauenemanzipation ausdrücklich die soziale Gleichstellung und die ökonomische Unabhängigkeit der Frauen zum Ziel hatte und ihren Niederschlag in Gesetzgebung und frauenpolitischer Programmatik fand.

So wurden in der DDR wesentlich früher als in der BRD umfassende Gleichberechtigungsnormen und Regelungen zur besonderen Förderung von Frauen zunächst in der Verfassung und später in ergänzenden Gesetzen verankert. Sie bezogen sich im wesentlichen auf die Sicherung gleicher Rechte im Arbeitsleben und in der Gesellschaft bzw. auf besondere Maßnahmen, die der überkommenen gesellschaftlichen Benachteiligung von Frauen entgegenwirken und ihr berufliches und gesellschaftliches Engagement ermöglichen sollten. Der gleichzeitige Ausbau einer sozialen Infrastruktur zielte auf eine Entlastung der Frauen durch Auslagerung von Familienaufgaben. Seit den 70er Jahren kamen darüberhinaus - auch im Zeichen der angestrebten und finanziell unterstützten Geburtenförderung - verstärkt sozialpolitische Regelungen hinzu, die den Frauen bessere Möglichkeiten einer Vereinbarung ihrer Pflichten in Familie und Beruf gewährleisten sollten. (Penrose 1990, S. 64ff.)

6 1988 lag die Scheidungsrate in der DDR bei 36,2 vH, demgegenüber in der BRD bei 30,6 vH. - 1981, im Jahr der letzten Volkszählung, gab es in der DDR 18 vH Alleinerziehende, davon waren 96 vH Frauen; in der BRD waren es 1981 11 vH, davon 84 vH Frauen; bis 1988 stieg der Anteil in der BRD auf 14 vH, davon 86 vH Frauen. (Statistisches Bundesamt, Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden; Staatliche Zentralverwaltung für Statistik, Statistische Jahrbücher für die DDR, Berlin-Ost).

Das gesellschaftliche Frauenleitbild der alten DDR läßt sich in etwa so beschreiben: propagiert wurde die vollberufstätige, verheiratete "Mutti" von zwei oder drei Kindern, die im Beruf "ihren Mann" steht, sich liebevoll um Gatten und Kinder kümmert, sich nebenbei im Abendstudium qualifiziert, sich außerdem noch in "der Partei" oder in gesellschaftlichen Organisationen engagiert, und die bei alledem selbstverständlich stets auf ihre gepflegte äußere Erscheinung achtet.

Die frauenpolitische Programmatik und Praxis der DDR blieb allerdings stets auf formale Gleichberechtigung und auf Frauenförderung beschränkt sowie auf die Schaffung von Rahmenbedingungen, die gewährleisten sollten, "daß die Frau ihre Aufgabe als Bürgerin und Schaffende mit ihren Pflichten als Frau und Mutter vereinbaren kann" (Verfassung der DDR 1949). Die angeblich natürliche Rolle der Frau, ihre alleinige bzw. vorwiegende Zuständigkeit für die Familien- und Hausarbeiten war in der DDR kaum öffentlicher Diskussionsgegenstand; eine eigenständige Frauenbewegung, die das Problem hätte zum Thema machen können, gab es nicht. Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wurde weder in Frage gestellt noch praktisch-politisch angetastet. Die Haus- und Erziehungsarbeit wurde weniger unter dem Aspekt der Umverteilung zwischen den Geschlechtern gesehen als unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten bzw. unter der Zielvorstellung einer Verlagerung in gesellschaftliche Dienstleistungseinrichtungen.

Praktisch blieb sie damit Aufgabe der Frauen, wie offizielle Zeitbudgetberechnungen belegen, die in den 80er Jahren in der DDR durchgeführt wurden. Auf Basis dieser Untersuchungen kommentiert eine Wissenschaftlerin aus der ehemaligen DDR die Grenzen der Frauenpolitik: "Wenn also einerseits durch die Erwerbstätigkeit die Welt der Frauen reicher geworden ist, indem sie die enge Beschränktheit des Haushalts durchbrochen haben, so ist auf der anderen Seite der Preis dafür hoch: Frauen haben die Erwerbstätigkeit in ihr Leben aufgenommen, ohne daß grundsätzlich an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung gerüttelt worden wäre, was zu einer permanenten Überlastung der vollberufstätigen Frauen geführt hat. Damit ist das Leben der meisten Frauen auf neue Weise eingeschränkt worden." (Klenner 1990, S. 870)

Frauen(leitbilder) in der BRD: Mutterschaft gegen Beruf

Im Unterschied zur DDR wurde in der BRD die Erwerbstätigkeit von Frauen, vor allem als kontinuierliche Vollzeitberufsarbeit, weder politisch angestrebt noch besonders gefördert. Ein Blick zurück auf die Entwicklung der Frauenleitbilder in der BRD zeigt, daß bis weit in die 60er Jahre hinein die Betonung des angeblich "natürlichen Wesens" der Frau als Hausfrau und Mutter eine dominierende Rolle spielte. In der Ideologie und in der Realität wurde und wird teilweise bis heute die Erwerbsarbeit von verheirateten Frauen und insbesondere von Müttern als "Notlösung" bzw. als "Zuarbeit" und "Zuverdienst" angesehen. Auf dem Hintergrund eines gesteigerten Arbeitskräftebedarfs, aber auch einer deutlich zunehmenden "Erwerbsneigung" der Frauen, ist zwar seit dem Ende der 60er Jahre eine größere Akzeptanz weiblicher Berufstätigkeit und eine langsame Veränderung der Leitbilder zu verzeichnen. Dennoch galt auch weiterhin die Abwesenheit der Mütter in der Zeit, in der die Kinder noch der besonderen Fürsorge bedürfen, als äußerst problematisch; als Königsweg wurde das "3-Phasen-Modell" propagiert, dessen Schwierigkeiten sich vor allem bei der beruflichen Wiedereingliederung der Mütter nach der Kinderpause schon bald zeigten. Als geeignetes Mittel zur Lösung dieser Probleme und zur Verringerung der Doppelbelastung der Frauen - und zugleich als Möglichkeit des flexiblen Personaleinsatzes für die Betriebe - erschien nun zunehmend die Förderung der Teilzeitarbeit. (Gerhard 1990, S. 5ff)

Trotz formaler Gleichberechtigung, die ungeachtet der Normen des Grundgesetzes erst viel später als in der DDR in der Gesetzgebung und der Rechtsprechung realisiert wurde, war auch in der BRD lange Zeit unumstritten, wer im Grundsatz zuständig sein sollte für die Verrichtung der unbezahlten anderen Hälfte der gesellschaftlich notwendigen Arbeit, der Haus- und Erziehungsarbeit. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen funktionierte und funktioniert auch hier weiter. Allerdings ist sie, vornehmlich bedingt durch die Kritik und die Aktivitäten der autonomen Frauenbewegung seit 1970, heute stärker als noch vor 20 Jahren in der Öffentlichkeit als Problem bewußt geworden. Geschlechtsneutrale Formulierungen in Gesetzen markieren inzwischen einen allmählichen Bewußtseinswandel; jenseits der theoretischen Möglichkeiten und An-

sprüche geht die reale Verteilung der Reproduktionsarbeit jedoch immer noch eindeutig zu Lasten der Frauen. (Metz-Göckel/Müller 1986)

Die deutlichsten Veränderungen zeigen sich in der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit: Der Anstieg der Erwerbspersonen in der BRD seit 1970 geht überwiegend auf das Konto der steigenden Erwerbstätigkeit der Frauen; der Zuwachs beruht allerdings weitgehend auf der Ausdehnung der Teilzeitarbeit. Von 1970 bis 1989 gab es ein Plus von ca. 1,5 Mio weiblichen Erwerbstätigen, während die Zahl der erwerbstätigen Männer in diesem Zeitraum nahezu konstant geblieben ist. Die heutige Frauengeneration ist besser ausgebildet als je zuvor eine Frauengeneration in der BRD. Immer mehr Mütter sind berufstätig, immer mehr jüngere Frauen unterbrechen seltener und kürzer ihre Erwerbstätigkeit. Immer mehr ältere Frauen wollen in ihren Beruf zurückkehren. (Stolz-Willig 1991, S. 67)

Auch in der BRD ist also, was die Erwerbsbeteiligung angeht, ein Mehr an Gleichheit zwischen den Geschlechtern erreicht worden. Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in den letzten Jahren verstärkt durch gesetzliche Regelungen und darüberhinaus durch den Abschluß von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen angegangen. Die Leitbilder sind "moderner" geworden; heute lautet das Schlagwort: "Wahlfreiheit" zwischen Familie und Beruf. Auch für Frauen wird das Bedürfnis nach befriedigender Berufstätigkeit anerkannt. Öffentlich sichtbar ist diese Entwicklung vorzugsweise in der elitären Variante; die Themen "Karrierefrauen", "Frauen als Managerinnen", "weibliche Führungsstile" füllen nicht nur die Seiten mancher Frauenzeitschriften, sondern von Zeit zu Zeit auch die der Wirtschaftspresse. Die Geschlechterrollen wandeln sich - die der Frau allerdings wesentlich schneller, als die des Mannes. Trotz aller Veränderungen ist in der Praxis aber weiterhin die Unterbrechung der Berufstätigkeit oder der Wechsel auf Teilzeitarbeit während der ersten Lebensjahre der Kinder immer noch der Regelfall der weiblichen Biographie in der BRD.

Frauenberufe - Männerberufe

In beiden deutschen Staaten wurde die Bildungspolitik als Instrument zum Abbau von Qualifikationsdefiziten vormals benachteiligter sozialer Gruppen, darunter der Mädchen und Frauen, genutzt. Auch dieser Prozeß be-

gann in der alten BRD mit der "expansiven Bildungspolitik" Mitte der 60er Jahre erheblich später als in der DDR. In den allgemeinbildenden Schulen sind in der ehemaligen DDR seit den 60er Jahren, in der BRD seit den 70er Jahren jeweils die Hälfte der SchülerInnen Mädchen; in der DDR stellten seit etwa Mitte der 70er Jahre Frauen auch an den Hochschulen knapp 50 vH der Studierenden, in der BRD stagniert ihr Anteil seit Beginn der 80er Jahre bei ca. 40 vH. (Geißler 1991, S. 13).

Auf dem Gebiet der beruflichen Bildung war in der DDR generell eine besondere Förderung der Frauen vorgesehen. Bereits seit 1952 mußten die Betriebe jährlich einen Frauenförderplan aufstellen. Darin sollten unter anderem Quoten für Qualifikationsmaßnahmen festgelegt, der Einsatz von Frauen in leitenden Positionen vorbereitet und Regelungen zur Erleichterung der zusätzlichen Belastungen während der Weiterbildungszeit getroffen werden; zusätzliche Unterstützungen und Erleichterungen galten für Mütter. Im Zuge einer auf Frauen bezogenen "Qualifizierungsoffensive" wurden in den 60er Jahren "Frauensonderklassen" an Fachschulen und Hochschulen und "Frauensonderstudiengänge" eingerichtet. Die gezielte Motivation und Förderung der Frauen in der DDR hatte ein vergleichsweise hohes weibliches Qualifikationsniveau zum Ergebnis: 1985 verfügten 81,5 vH der weiblichen Erwerbstätigen in der DDR über einen Facharbeiter-, Fachschul- oder Hochschulabschluß; in der BRD wären es im gleichen Jahr nur 62 vH der erwerbstätigen Frauen, die einen entsprechenden Abschluß hatten. (Maier 1991, S. 110)

Die ebenfalls angestrebte stärkere Integration von Mädchen und Frauen in traditionell männlich dominierte Ausbildungsgänge und Berufsfelder wurde hingegen nur teilweise realisiert. Zwar gab es im Vergleich zur Bundesrepublik, wo der Anteil der Mädchen in gewerblich-technischen Ausbildungsgängen immer noch bei deutlich unter 10 vH liegt, in der DDR eine stärkere weibliche Präsenz: Anfang der 70er Jahre erreichte der Anteil von Frauen in gewerblich-technischen Berufen dort ein gutes Drittel. Allerdings fand seit einer Trendwende in den 70er Jahren im Gegensatz zur offiziell proklamierten Politik wieder eine stärkere Ausgrenzung von Frauen aus traditionell "männlichen" Berufen statt; ihr Anteil in technischen Berufen ist seither rückläufig. Sowohl bei den Facharbeiterausbildungen wie bei den Fach- und Hochschulstudiengängen ist auch für die ehemalige DDR eine typisch geschlechtsspezifische Polarisierung nachzuweisen (Nickel 1990, S.

110), die strukturell der Konzentration der Geschlechter auf "männliche" und "weibliche" Berufsausbildungsmärkte in der BRD ähnelt. (Engelbrech 1991, S. 532ff) Im Ergebnis blieb auch in der DDR das Berufsspektrum der Frauen wesentlich enger als das der Männer, obgleich Frauen dort in deutlich stärkerem Maße als im westlichen Deutschland in traditionell männerdominierte Berufsbereiche vordringen konnten.

Geschlechtsspezifische Segregation der Arbeitsmärkte

Für die westlichen Industrieländer ist die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation bereits vielfach analysiert worden. Typische Merkmale von Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern mit einer hohen Konzentration weiblicher Arbeitskräfte sind im Durchschnitt niedrigere Einkommen, schlechtere Arbeitsbedingungen und höhere Arbeitsmarktrisiken als in jenen Bereichen, die überwiegend durch Männer besetzt sind. Diese horizontale Spaltung der Arbeitsmärkte wird noch verstärkt durch die vertikale Spaltung: Frauen sind überproportional auf den hierarchisch und betrieblich eher untergeordneten Positionen sowie in niedriger qualifizierten bzw. als niedriger qualifiziert bewerteten und bezahlten Tätigkeitsbereichen vertreten; ihre Aufstiegschancen sind geringer.

In ihren Grundzügen vergleichbare Charakteristika weist auch die Arbeitsmarktstruktur der ehemaligen DDR auf. Dort konzentrierte sich die Frauenbeschäftigung in der Industrie ähnlich wie in der BRD wesentlich auf einige wenige Wirtschaftszweige, vornehmlich waren es die Textil- und Bekleidungsindustrie, die Schuhindustrie, die Leichtindustrie, die Nahrungsmittelindustrie sowie die elektrotechnische und elektronische Industrie. Überdurchschnittlich viele Frauen arbeiteten auch im Handel, im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, in den öffentlichen Verwaltungen und in den Dienstleistungsbereichen. (Ochs 1990, S. 292f) Auch in der DDR gab es deutliche Einkommensdifferenzen zwischen Männer und Frauen, sie waren jedoch entsprechend der insgesamt stark nivellierten Einkommenspyramide geringer als in der BRD. Ende der 80er Jahre lagen die Lohnunterschiede in der DDR bei ca. 25 bis 30 vH (Maier 1991, S. 110), während in der BRD die durchschnittlichen Einkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Industrie 1990 bei Angestellten um 35 vH und bei

Arbeiterinnen um 30 vH niedriger als die entsprechenden Männereinkommen waren. (Schäfer 1991, S. 607)

Ähnlich wie im Westen sind die Einkommensunterschiede in der ehemaligen DDR einerseits auf die niedrigere Entlohnung in Wirtschaftszweigen mit hoher Frauenbeschäftigung im Vergleich zu solchen mit hohem Männeranteil zurückzuführen. Zum anderen liegt ihre Ursache in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und hierarchischen Positionen von Männern und Frauen. Auch in der DDR waren die Frauen überproportional auf den unteren Qualifikationsstufen und den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchie vertreten. Sie waren dies häufig trotz ihrer guten Qualifikation: zahlreiche Frauen, insbesondere Mütter, wurden im Arbeitsprozeß unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt. (Winkler 1991, S. 52ff.)

Die Feststellung, daß Beschäftigungsprobleme von Frauen heute keine Bildungsfragen mehr sind, sondern Machtverhältnisse im Geschlechterkonflikt widerspiegeln (Rudolph 1990, S. 6), trifft offensichtlich mit lediglich graduellen Unterschieden ebenso für den Osten wie für den Westen zu. Zwar waren in der DDR seit Mitte der 80er Jahre nach offiziellen Angaben ein Drittel aller Leitungspositionen in der "sozialistischen Wirtschaft" mit Frauen besetzt, dies bezog sich allerdings lediglich auf die unteren und mittleren Führungsebenen; in Spitzenpositionen waren sie eklatant unterrepräsentiert.⁷ In der BRD geht der Frauenanteil im oberen Management in allen großen Unternehmen nicht oder nur knapp über 3 vH hinaus, und auch auf den mittleren Leitungsebenen liegt er kaum darüber. (Brumlop 1991, S. 1)

Beschäftigungsbereiche mit hoher Frauenkonzentration zählten schon zu DDR-Zeiten zu den technisch am stärksten vernachlässigten Wirtschaftszweigen. Beim derzeitigen Übergang in die Marktwirtschaft zeigt sich, daß sie mit zu den Bereichen mit besonders hohem "Anpassungsbedarf" und großen "Freisetzungspotentialen" gehören. (Pfaff/Busch 1990, S. 45ff) Ob in Zukunft die derzeit für Frauen besonders gravierenden Arbeitsplatzverluste durch das Entstehen neuer Beschäftigungsmöglichkeiten beispielsweise im tertiären Sektor - wie es im Strukturwandel der letzten Jahrzehnte in der alten BRD der Fall war - zumindest teilweise kompensiert werden

7 Die gleiche Struktur wiederholte sich ähnlich wie in der Bundesrepublik in allen Bereichen und Gremien von Politik und Gesellschaft. (Ochs 1990, S. 297)

können, ist ungewiß und angesichts der Dimension der Transformationkrise eher skeptisch zu beurteilen.

Teilzeitarbeit

Unter den gegenwärtigen Bedingungen, unter denen immer noch die Frauen den größten Teil der familiären Pflichten zu erfüllen haben, ist Teilzeitarbeit für sie oft die einzig realistische Alternative zum vollständigen Verzicht auf Erwerbsarbeit. Gegenwärtig sind in der BRD 32 vH der erwerbstätigen Frauen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 35 Stunden teilzeitbeschäftigt. Von den 35-49jährigen Frauen arbeitet jede zweite und von den erwerbstätigen Müttern sogar mehr als die Hälfte in einer Teilzeitbeschäftigung. Im Vergleich dazu haben nur 2,3 vH der Männer eine Arbeitszeit in einem Stundenbereich unterhalb der tarifvertraglich vereinbarten Normalarbeitszeit. (Bäcker/Stolz-Willig 1990, S. 9)

Auch in der DDR arbeiteten 27 vH der Frauen "verkürzt",⁸ obwohl dies ökonomisch und ideologisch unerwünscht war. (Winkler 1991, S. 83) Offensichtlich war es auch dort bei einer Normalarbeitszeit von 43 3/4 Stunden pro Woche vielen Frauen unmöglich, "ihre" Familienpflichten mit einer Vollzeitberufstätigkeit zu vereinbaren. Praktisch unterschied sich die Teilzeitarbeit in der DDR jedoch sehr stark von der in der Bundesrepublik: Nach dem Arbeitsgesetzbuch hatten nur Alters- und Invalidenrentner einen Rechtsanspruch auf Verkürzung der Arbeitszeit; darüberhinaus konnte "Frauen, die aufgrund besonderer familiärer Verpflichtungen vorübergehend verhindert sind, ganztägig zu arbeiten" (AGB §160), in Abhängigkeit von den betrieblichen Belangen die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit eingeräumt werden. Teilzeitbeschäftigte waren den Vollzeitbeschäftigten grundsätzlich arbeits- und sozialrechtlich gleichgestellt, und sie hatten das Recht, jederzeit zu einer Vollzeittätigkeit zurückzukehren.

In der DDR hatte die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten, knapp 55 vH, eine Wochenarbeitszeit zwischen 25 und 34 Stunden, also nur wenig unter-

8 Als Teilzeitarbeit galt in der DDR jede Arbeitszeit unterhalb der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 42,8 Std. Bei einer vergleichbaren Berechnung für die BRD unter Zugrundelegung einer Regelarbeitszeit von 39 Stunden ergibt sich hier eine Teilzeitquote von knapp 41 vH. (DIW-Wochenbericht 19/90, S. 265)

halb der Grenze, bei der im Westen inzwischen fast die tarifvertragliche Regelarbeitszeit liegt. In der BRD hingegen arbeiten die meisten Teilzeitbeschäftigten wesentlich kürzer.⁹ In den "geringfügigen", und das heißt sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnissen arbeiten gegenwärtig schätzungsweise 2 - 3 Mio. Personen, darunter die überwiegende Mehrzahl Frauen. Somit geht die Zunahme der Frauenerwerbsarbeit mit einer Zunahme ungeschützter Arbeitsverhältnisse für Frauen einher. Es ist zu vermuten, daß sie sich auch in den neuen Bundesländern rasch ausbreiten und auch dort vor allem die Frauen betreffen werden.

Teilzeitarbeit ist in der BRD immer noch geprägt durch eine Vielzahl von Nachteilen und Benachteiligungen. Hier konzentrieren sich die diskriminierenden Elemente des geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes: Teilzeitarbeit als Frauenarbeit ist beschränkt auf nur wenige Branchen, Berufe und Tätigkeitsfelder; teilzeitbeschäftigten Frauen steht ein noch engeres Berufs- und Tätigkeitsspektrum offen als vollzeitbeschäftigten Frauen. Es dominieren geringe und mittlere Qualifikationsanforderungen, Teilzeitbeschäftigte werden in hohem Maße als un- und angelernte Kräfte eingesetzt. Die beruflichen und betrieblichen Aufstiegschancen sind gering, Teilzeitarbeitsplätze liegen am unteren Ende der Verdiensthierarchie. Die Schlechterstellung spitzt sich in dem Maße zu, in dem die Stundenzahl abnimmt; die Probleme potenzieren sich bei der geringfügigen Beschäftigung.¹⁰ Immer noch werden Teilzeitbeschäftigte sowohl in gesetzlichen wie auch in tarifvertraglichen Regelungen gegenüber Vollzeitbeschäftigten ungleich behandelt; nach neuerer Rechtssprechung wird dies allerdings zunehmend für rechtswidrig erkannt. In den letzten Jahren bemühen sich die Gewerkschaften verstärkt, Teilzeitbeschäftigte besser tarifvertraglich abzusichern und ihre Gleichstellung mit den Vollzeitbeschäftigten zu erreichen. Mit dieser Politik haben sie zwar bereits beträchtliche Erfolge erzielt. Dennoch kommt die Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten nur sehr mühevoll und langsam in Gang.

9 1989 hatten in Westdeutschland 19,4 vH der teilzeitbeschäftigten Frauen eine Wochenarbeitszeit von 25-34 Stunden, 37,6 vH von 20-24 Stunden, 7,9 vH von 15-19 Stunden und 14,7 vH von 1-14 Stunden. (Schupp 1991, S. 22)

10 Vgl. auch den Beitrag von Evelyn Stoll in diesem Band.

Das gesamte bundesrepublikanische System der sozialen Sicherung ist an das sogenannte "Normalarbeitsverhältnis" gekoppelt. Der eigenständige Schutz der Sozialversicherung ist an die Erfüllung bestimmter Mindestvoraussetzungen hinsichtlich Stundenzahl bzw. Einkommenshöhe und zum Teil Beschäftigungsdauer gebunden. In Abhängigkeit davon bestimmen sich die Leistungen der Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Durch diese Kombination vervielfachen sich die Benachteiligungen durch Teilzeitarbeit: zur marginalen Stellung am Arbeitsmarkt kommt die finanzielle Abhängigkeit vom Partner bzw. von staatlichen Sozialleistungen hinzu und darüber hinaus der teilweise oder - im Fall geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse - vollständige Verzicht auf eine eigenständige soziale Absicherung.

Kinderbetreuungseinrichtungen

Nicht nur der allgemeine Grad der Frauenerwerbstätigkeit, sondern auch die Quote vollzeiterwerbstätiger Mütter war in der DDR außergewöhnlich hoch. Ein umfassendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen flankierte die Berufstätigkeit von Müttern. 1988 lag der Versorgungsgrad mit Kinderkrippen bei rund 80 vH, mit Kindergartenplätzen bei 94 vH und mit Hortplätzen bei ca. 82 vH. Die Einrichtungen waren flächendeckend über das Land verteilt, ihre Nutzung war kostenfrei, die Öffnungszeiten waren der Berufstätigkeit der Eltern angepaßt, die Verpflegung der Kinder war gewährleistet.

Demgegenüber ist die BRD in dieser Hinsicht ein "soziales Entwicklungsland" geblieben; hier ist das Angebot "so katastrophal", wie "in kaum einem anderen Land der zivilisierten Welt". (Lechner 1990, S. 8ff) Der Versorgungsgrad ist insbesondere bei den Krippen- und Hortplätzen mit 1,5 und 1,3 vH bis heute extrem niedrig. Kindergartenplätze gibt es zwar mittlerweile für rund 80 vH der 3 bis 6 jährigen Kinder, aber die meisten von ihnen sind nur morgens geöffnet, und auch regional ist die Versorgungsdichte höchst ungleich. Ein großer Teil der Einrichtungen ist privat und wird durch teilweise beträchtliche Beiträge der Eltern mitfinanziert. (Scheurer 1990, S. 114ff.)

Zwar gab es durchaus begründete Kritik an der Qualität der DDR-Einrichtungen, am Erziehungsstil und der aufgezwungenen Vermittlung staatlich festgelegter politischer und sozialer Wertvorstellungen. Es gab auch Unzu-

friedenheit darüber, daß die Mehrzahl der Kinder ab einem sehr frühen Alter in Institutionen lebte und Eltern ihr Bedürfnis nach einem Zusammenleben mit ihren Kindern wegen der langen Arbeitszeiten viel zu wenig verwirklichen konnten. Eine sinnvolle Konsequenz aus dieser Kritik wäre gewesen, das quantitative Angebot der Betreuungseinrichtungen in den neuen Bundesländern aufrechtzuerhalten und deren Qualität zu verbessern. Die mit der Vereinigung in Gang gekommene Entwicklungsdynamik weist jedoch gerade in die entgegengesetzte Richtung, auf den Abbau von Kinderbetreuungseinrichtungen in den neuen Bundesländern. Daran ändert auch der neu beschlossene und völlig unzureichende Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz nichts.

Vereinbarung von Familie und Beruf - hüben wie drüben ein Frauenproblem

Zusätzlich wurde die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen und insbesondere von Müttern in der DDR durch ein Netz flankierender Bestimmungen im Arbeits- und Sozialrecht unterstützt, das seit den 70er Jahren immer mehr ausgebaut wurde. Hierzu gehörten beispielsweise sukzessive Arbeitszeitverkürzungen und Urlaubsverlängerungen für Mütter mit mehreren Kindern, das Recht auf einen bezahlten monatlichen Hausarbeitstag für vollzeitbeschäftigte Frauen, weitgehende Freistellungsansprüche zur Pflege erkrankter Kinder, Erweiterungen des Schwangerschafts- und Wochenurlaubs und des "Babyjahres". Die Freistellungszeiten waren durch die Zahlung von Lohnersatzleistungen finanziell abgesichert. Bei Inanspruchnahme des "Babyjahres" bestand ein Rückkehrrecht auf den alten Arbeitsplatz. Die gesetzlichen Regelungen waren fast ausschließlich auf Mütter bzw. Frauen zugeschnitten, nur in begründeten Ausnahmefällen war es auch Männern möglich, sie in Anspruch zu nehmen.

Diese sozialpolitischen Bestimmungen waren wichtige Voraussetzungen dafür, daß Frauen in der DDR fast durchgängig vollzeitig berufstätig sein konnten und bedeuteten für sie real eine Erleichterung des Konflikts zwischen beruflichen und familiären Pflichten. Die einseitige Ausrichtung der Ansprüche auf Frauen führte aber zugleich ideologisch und praktisch zu einer Verfestigung der bestehenden Rollenzuweisung und der Arbeitsteilung in der Familie zu Lasten der Frauen. Die Auseinandersetzung über eine

andere Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen konnte umgangen werden. Gleichzeitig hatten diese allein die Frauen "bevorzugenden" Regelungen zur Konsequenz, daß weibliche Arbeitskräfte bereits zu DDR-Zeiten als tatsächliche oder potentielle Risikofaktoren für die Betriebe galten (Winkler 1990, S. 82), was auch mit dazu beitrug, daß ihnen der Zugang zu verantwortungsvolleren und besser bezahlten Arbeitsplätzen erschwert wurde. Beschäftigungspolitisch hatten sie also auch eine frauendiskriminierende Wirkung.

In der Hektik der deutschen Vereinigung gab es nie eine öffentliche Diskussion darüber, ob einzelne dieser Regelungen im Interesse einer Aufrechterhaltung der Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen hätten übernommen werden sollen und wie sie unter marktwirtschaftlichen und zugleich unter emanzipatorischen Gesichtspunkten dann hätten umgestaltet werden müssen. Inzwischen sind die meisten Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts der alten DDR abgebaut und durch bundesdeutsches Recht ersetzt worden.

Die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familienarbeit und Berufstätigkeit sind in der BRD erheblich schlechter als in der ehemaligen DDR. Die Freistellungsansprüche zur Pflege kranker Kinder beispielsweise sind - trotz Erweiterungen - im Verhältnis zu den realen Krankheitszeiten nach wie vor viel zu kurz. Ansprüche auf sozial abgesicherte Verkürzungen der Arbeitszeit z.B. während der ersten Lebensjahre der Kinder existieren nicht. Der Erziehungsurlaub wurde zwar gesetzlich ausgedehnt und darüberhinaus wurden die Freistellungsmöglichkeiten durch Tarif- und Betriebsvereinbarungen erweitert; das befristete Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist allerdings häufig mit erheblichen Nachteilen behaftet. (Bäcker/Stolz-Willig 1990, S. 24ff.)

Das familienpolitische Leistungssystem der BRD basiert auf der weitgehenden Verfügbarkeit der Frauen für die Familienaufgaben. Dies entspricht dem familienpolitischen Ziel, die Betreuung jüngerer Kinder in der Familie zu fördern. Der Erwerbsbereich ist so organisiert, daß die Vereinbarung einer Vollzeit-erwerbstätigkeit mit den Aufgaben der Betreuung von Kindern nicht bzw. nur sehr schwer zu realisieren ist. Die aus den unzulänglichen Möglichkeiten der Vereinbarung von Berufs- und Familienarbeit und aus dem eklatanten Mangel an Kinderbetreuungseinrichtungen entste-

henden Probleme werden als Privatsache den Familien und, entsprechend den traditionellen Rollenzuweisungen, damit den Frauen aufgebürdet - kostengünstig für den Staat, nicht unwillkommen den Männern.

Korrespondierend dazu unterstützen in der BRD sozialpolitische Regelungen wie das Ehegattensplitting im Steuersystem oder das Prinzip der Mitversicherung nichterwerbstätiger Gatten bei der Kranken- und Alterssicherung die zumindest zeitweise Nichterwerbstätigkeit der Frauen. Sie sind zwar formal nicht mehr an das Geschlecht gebunden, was im Vergleich zu den früheren bundesrepublikanischen und auch zu den DDR-Regelungen einen Fortschritt darstellt. Faktisch wirken sie sich aber unter Berücksichtigung der "Opportunitätskosten", d.h. der entgangenen Erwerbseinkommen, angesichts der niedrigen Fraueneinkommen fast ausschließlich negativ auf eine Erwerbsbeteiligung der Frauen aus. (Kirner 1990, S. 145ff)

Dies trifft insbesondere auch für die Konditionen des Erziehungsurlaubs zu, dessen finanzielle Ausgestaltung auf den "Normalfall" des verheirateten Ehepaares zugeschnitten ist, bei dem die wirtschaftliche Absicherung über den als ausreichend unterstellten Hauptverdienst des in der Regel männlichen Familienernährers gewährleistet sein soll. Faktisch wird der Elternurlaub nur zu 5 vH von Männern genutzt. Nur knapp die Hälfte der Frauen setzt nach Beendigung des Erziehungsurlaubs ihre Berufstätigkeit fort. Nach einer längeren Phase ausschließlicher Familienarbeit gestaltet sich die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt fast immer schwierig und ist häufig mit Dequalifizierung und der Beschränkung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten verbunden.

Bilanz

Im Vergleich zur BRD war in der DDR als Resultat einer planmäßigen Frauenförderung und einer gezielten Integration der Frauen in den Erwerbsprozeß ein Mehr an Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erreicht. Es ist insbesondere an der hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen, ihrem Qualifikationsniveau sowie ihrem relativ stärkeren Zugang zu Berufen und Positionen, die in Westdeutschland noch überwiegend Männern vorbehalten sind, festzumachen. Arbeitsrechtliche und sozialpolitische Regelungen und die Bereitstellung erheblicher Finanzmittel hierfür haben die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von vollzeitiger Be-

rufstätigkeit und Familienaufgaben für Frauen geschaffen - so ambivalent und problematisch sie in ihrer einseitigen Orientierung auf Frauen auch waren. Damit waren in der DDR durch eine Frauenpolitik von oben Bedingungen für einen höheren Grad an ökonomischer Unabhängigkeit und sozialer Eigenständigkeit für Frauen erreicht, als dies bis heute in der BRD der Fall ist. Auf frauenpolitischem Sektor war dort vieles längst realisiert, was in den alten Bundesländern seit Jahren und immer noch zum Forderungskatalog der Frauenbewegung und der Gewerkschaften gehört.

Gleichwohl war die Frauenpolitik der DDR nur relativ erfolgreich: Die staatlich verordnete Gleichberechtigung hat letztlich nicht zu einer sozialen Gleichstellung der Geschlechter geführt. Das zentrale Manko der Frauenpolitik lag gerade in ihrer Selbstbeschränkung auf Frauenförderung und die Durchsetzung formaler Gleichheit bei gleichzeitiger grundsätzlicher Akzeptanz der traditionellen Rollenverteilung und der ihr zugrundeliegenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Damit blieben die Voraussetzungen der gesellschaftlichen Diskriminierung der Frauen unangetastet, sie wurden sogar, nach einer konservativen Trendwende in der Frauen- und Familienpolitik der 70er Jahre, eher noch verfestigt.

Auch in der DDR existierten weiterhin die typischen Merkmale geschlechtsspezifisch gespaltener Arbeitsmärkte: eine Konzentration der Frauenbeschäftigung in einigen Wirtschaftszweigen, ein engeres Berufsspektrum und schlechtere Aufstiegschancen für Frauen, Differenzen zwischen Frauen- und Männereinkommen sowie eine ungleiche Verteilung von qualifizierten und besser bezahlten Arbeitsplätzen. Auch dort waren Frauen in politischen und gesellschaftlichen Machtpositionen unterrepräsentiert. Alle diese frauendiskriminierenden Elemente in der ehemaligen DDR gleichen in ihren Grundstrukturen den traditionellen Benachteiligungen der Frauen im Westen. Immerhin waren sie dort weniger stark ausgeprägt als in der Bundesrepublik.

Im Osten wie im Westen wurden und werden Frauen am Arbeitsmarkt diskriminiert, weil ihnen einseitig die Lasten für die Sicherung der gesellschaftlichen Reproduktion aufgebürdet werden. Weiterhin tragen Frauen in beiden Gesellschaften die überwiegende Verantwortung für die Verrichtung der Hausarbeit und der Kinderbetreuung. Dieser gesellschaftliche Skandal erscheint gesamtdeutsch quasi als Naturgesetz, so als hätten die

Kinder nicht auch Väter und als würde aus der biologischen Fähigkeit zur Mutterschaft eine natürliche Leidenschaft für das Kochen, Bügeln, Putzen erwachsen.

Damit liegt das Dilemma der Vereinbarung von familiären und beruflichen Pflichten bei den Frauen. Wege, um den Konflikt zu entschärfen, bestehen für Frauen im Westen, wo eine von Familienaufgaben entlastende soziale Infrastruktur und sonstige Regelungen zur Erleichterung der zweigleisigen Arbeiten fehlen, im wesentlichen in der Teilzeitarbeit und im (vorübergehenden) Ausstieg aus dem Beruf. Dafür zahlen sie den Preis einer randständigen Existenz am Arbeitsmarkt und des Verzichts auf ein eigenes existenzsicherndes Einkommen und soziale Absicherung. Im Osten, wo die Vollzeitberufstätigkeit von Frauen die Regel und die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit und zum Berufsausstieg enger begrenzt waren, wurde der Konflikt durch ein flächendeckendes Netz an Kinderbetreuungseinrichtungen und einkommenspolitisch flankierte Freistellungsansprüche gemildert. Daß dies angesichts der langen Arbeitszeiten, einer unzulänglichen Ausstattung der Haushalte mit modernen Haushaltsgeräten und eines nur mangelhaft ausgebauten Dienstleistungssystems für die Frauen in einen vorprogrammierten Kreislauf der Doppel- und Dreifachbelastung führte, der nicht eben emanzipatorisch wirkte, verwundert wenig.

Mit der übereilt vollzogenen Vereinigung wurde die Chance vertan, die frauenpolitisch positiven Elemente beider deutscher Teilstaaten zusammenzufügen und zu einem besseren Ganzen weiterzuentwickeln. Für die Frauen vollzieht sich der Zusammenschluß unter zutiefst konservativen Vorzeichen; immer deutlicher zeigt sich, daß insbesondere die Frauen in den neuen Bundesländern die Verliererinnen sind. Im Zuge der Rechtsangleichung nach dem Einigungsvertrag werden sukzessive alle Regelungen zur Frauenförderung und alle arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Sonderbestimmungen nach dem alten DDR-Recht aufgegeben und durch bundesrepublikanisches Recht ersetzt. Einzige Ausnahme ist die Aufhebung des seit langem umstrittenen BRD-Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen. Die Übertragung der bundesrepublikanischen Regelungen bietet Anreize für die Frauen in den neuen Bundesländern, aus dem Erwerbsprozeß auszusteigen, was umso zwingender erscheinen dürfte, als viele Kinderbetreuungseinrichtungen bereits geschlossen worden sind, und damit den Frauen

eine der wichtigsten Voraussetzungen für ihre Erwerbstätigkeit entzogen wurde.

Auch von der aktuellen beschäftigungspolitischen Katastrophe sind Frauen besonders betroffen: im Herbst 1991 überstieg der Anteil der Frauen an den registrierten Arbeitslosen die 60-Prozent-Marke, im Januar 1992 lag die Arbeitslosenquote der Frauen mit 21,8 vH fast doppelt so hoch wie die der Männer mit 12,6 vH. Von den arbeitslosen Frauen zählt ein überproportionaler Anteil zu den Langzeitarbeitslosen; hier liegen alleinerziehende Mütter und jüngere Frauen mit an der Spitze. Andererseits werden nur etwa 40 vH der neuen Arbeitsplätze an Frauen vermittelt; unter den Berufspendlern in den Westen beträgt der Frauenanteil lediglich ca. ein Fünftel; nur etwas mehr als ein Drittel (37 vH) der ABM entfällt auf Frauen.¹¹

Die Frage nach ausreichenden Beschäftigungsperspektiven für Frauen, die ihren Erwerbsinteressen Rechnung trägt, wird sich an dem zentralen Problem entscheiden, inwieweit es angesichts der fast vollständig zusammenbrechenden Wirtschaft in den neuen Bundesländern gelingt, Arbeitsplätze zu erhalten bzw. neue zu schaffen. Eine aktive, langfristig konzipierte Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, die im Rahmen von Quotierungsregelungen Frauen angemessen berücksichtigt, kann und muß dazu einen Beitrag leisten. Eine Frauenpolitik, die emanzipatorische Ziele verfolgt - unter anderem belegen das die Erfahrungen der DDR - muß darüberhinaus die Voraussetzungen für eine Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung verbessern. Bei der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse ist es notwendig, die außerbetrieblichen Anforderungen und Belastungen stärker mit einzubeziehen, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbs- und der Familienarbeit zu ermöglichen. Der Arbeitszeitpolitik kommt in diesem Zusammenhang eine herausragende Bedeutung zu. Es geht zum einen darum, zeitlich begrenzte Möglichkeiten einer sozial gesicherten Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitregelungen zu schaffen, die an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgerichtet sind, sowie Erweiterungen von Freistellungsansprüchen durchzusetzen. Vor allem könnte aber eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit wesentlich dazu beitragen, das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Personen zu ver-

11 Vgl. auch den Beitrag von Gerda Jasper in diesem Band.

teilen und zugleich die Zeitanforderungen in Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen.

Literatur

- Bäcker, Gerhard / Stolz-Willig, Brigitte (1990): Kindererziehung, Arbeitszeiten und soziale Sicherung, WSI Arbeitsmaterialien Nr. 26.
- Brumlop, Eva (1991): Frauen im Management: Innovationspotential der Zukunft? Vortrag anlässlich der Habilitation, Ffm (erscheint in: Frankfurter Hefte).
- Engelbrech, Gerhard (1991): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation, in: MittAB 24. Jg., Heft 3, S. 531-558.
- Geißler, Rainer (1991): Soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im geteilten und im vereinten Deutschland, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 41. Jg., B 14-15, S. 13-24.
- Gerhard, Ute (1990): Leitbilder der Sozialpolitik in der alten BRD, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Manuskripte 36, Düsseldorf, S. 4-18.
- Gornig, Martin / Schwarze, Johannes / Steinhöfel, Michael (1990): Erwerbstätigkeit und Einkommen von Frauen in der DDR, in: DIW-Wochenbericht, 57. Jg., Nr. 19, S. 263-267.
- Holst, Elke (1991): Frauenpolitische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in Ost- und Westdeutschland, in: DIW-Wochenbericht, 58. Jg., Nr. 30, S. 421-426.
- Kirner, Ellen (1990): Konsequenzen der gesellschaftlichen Organisation von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit für sozial- und familienpolitische Regelungen im Transfersystem, in: Sozialer Fortschritt 39. Jg., Heft 7, S. 145-149.
- Klenner, Christina (1990): Doppelt belastet oder einfach ausgebeutet? Zur Aneignung weiblicher Reproduktionsarbeit in DDR-Familien, in: Das Argument 184, 32. Jg., Heft 6, S. 865-874.
- Lechner, Wolfgang (1990): Jeden Tag ein Kunststück, in: Zeitmagazin 25/1990.
- Maier, Friederike (1991): Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen, in: Feministische Studien 9. Jg., Nr. 1, S. 107-116.
- Metz-Göckel, Sigrid / Müller, Ursula (1986): Die Partnerschaft der Männer ist (noch) nicht die Partnerschaft der Frauen, in: WSI-Mitteilungen, 39. Jg., Heft 8, S. 549-558.
- Nickel, Hildegard Maria (1990): Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung, in: Feministische Studien, 8. Jg., Nr. 1, S. 10-19.
- Ochs, Christiane (1990): "Nicht alles, was die Partei der Frau zusammenbraute, gehört gleich in den Gully der Vereinigung" - Frauen in der DDR, in: WSI-Mitteilungen, 43. Jg., Heft 5, S. 289-303.

- Penrose, Virginia (1990): Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik: Ziele, Strategien und Ergebnisse. in: Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, 8. Jg., Heft 4, S. 60-77.
- Pfaff, Anita B., Busch, Susanne (1990): Arbeitsmarktperspektiven von Frauen in den neuen fünf Bundesländern, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Manuskripte 36, Düsseldorf, S. 24-53.
- Rudolph, Hedwig (1990): Brot und Rosen zu DM-Preisen? Frauenarbeit im wirtschaftlichen Umbruch, in: Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, 8. Jg., Heft 4, S. 1-12.
- Schäfer, Claus (1991): Zunehmende Schiefen in der Einkommensverteilung, in: WSI-Mitteilungen, 44. Jg., Heft 10, S. 593-613.
- Scheurer, Ursula (1990): Der Preis für's einig Vaterland - was Mütter in der DDR zu verlieren haben, in: Streit, 8. Jg., Heft 3, S. 109-117.
- Schupp, Jürgen (1991): Befragungsergebnisse zur Teilzeitarbeit in der DDR im Juni 1990, in: DIW Diskussionspapiere Nr. 20.
- Stolz-Willig, Brigitte (1991): Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Teilzeitarbeit und Familienpause als Königsweg, in: WSI-Mitteilungen, 44. Jg., Heft 2, S. 66-74.
- Winkler, Gunnar (Hg.) (1991): Frauenreport '90, Berlin.

II Arbeitsverhältnisse

Vater Staat und "KAPOVAZ". Die Post als Vorreiter seit der Jahrhundertwende

Ursula D. Nienhaus

Als im Mai 1990 Angestellte in den Fernmeldeämtern an Rhein und Ruhr in einen Warnstreik gegen Postminister Schwarz-Schilling traten, plädierten viele der für Schichtarbeit zwischen 7 und 24 Uhr eingesetzten Frauen für Teilzeitarbeit. Sie erhofften sich davon einen Ausweg aus übermäßigem Leistungsdruck, denn - so ihre Parole: "Vollzeit, das ist Mord" (die Tageszeitung, Berlin 10.5.1990).

Liegt Flexibilisierung der Arbeitszeit, obwohl sie vor allem den Interessen rationalisierungsbeflissener, profitorientierter Betriebe/Unternehmen entgegenkommt, also auch im Interesse besonders von Frauen?

Sehen sich Frauen bei grundsätzlich weiterbestehender Teilung der Arbeit und der Arbeitsmärkte nach Geschlecht trotz Skepsis gegenüber betrieblichen/unternehmerischen Flexibilisierungsmotivationen einfach gezwungen, Teilzeitarbeit nachzufragen, weil ihnen niemand die Last der Familienarbeiten abnimmt?

Welche Rolle übernimmt der Staat bei der Umverteilung von Erwerbsarbeit und der Durchsetzung von Flexibilisierungsstrategien?

Für den staatlichen Arbeitgeber Post läßt sich am historischen Beispiel aufzeigen, daß nicht erst die Telekom Teilzeitarbeit und KAPOVAZ, d.h. kapazitätsorientierte variable Arbeitszeitregelungen, für Frauen im Öffentlichen Dienst erfunden hat. Flexibilisierungsstrategien und in ihrer Folge ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse für Frauen halfen der Post schon früher, spätestens seit 1898, immer wieder, ihre Personalkosten zu dämpfen und zugleich männlichen Beamten ein reguläres Beschäftigungsverhältnis und damit einen sog. "Familienlohn" zu sichern.¹

1 Die folgenden Ausführungen beinhalten einige kurzgefaßte Ergebnisse meiner Habilitationsschrift: "Vater Staat" und seine "Gehilfinnen" - Die deutsche Post im

1. Kaiserreich: Die Öffnung von Postteilarbeitsmärkten für Frauen

Die deutsche Post- und Telegraphenverwaltung stellte Frauen erst seit 1889, und zwar zunächst ausschließlich für die Vermittlung von Telefongesprächen, ein. Ab 1898 erweiterte sie das Arbeitsplatzangebot für sog. *Telegrafengehilfinnen*, also Telefonistinnen, und begründete dies ausdrücklich damit, daß sie sich günstiger rekrutieren ließen als männliche Beamte und somit die Verwaltungskosten senken und die Fernsprechgebühren verbilligen konnten. Zugleich wurde empfohlen, die in den Wintermonaten für den Betriebsdienst ausgebildeten "Mädchen" vornehmlich in den Sommermonaten, während des Erholungsurlaubs vieler männlicher Beamter, einzustellen, sie aber bei etwaigem Beamtenüberfluß im Anschluß daran wieder "außer Beschäftigung" zu setzen, d.h. sie nur dann dauernd anzustellen, wenn "das betriebliche Interesse" es erforderte und der Etat genügend feste Personalstellen vorsah.

Diese Frauen wurden als Anwärterinnen für Beamtenstellen rekrutiert. Ihr Beamtenstatus unterschied sich jedoch wesentlich von demjenigen männlicher Beamter oder sogar Unterbeamter. Er war - bis 1919 - vor allem an zwei Vorbedingungen geknüpft: die Frauen blieben ständig mit einem dreimonatigen Kündigungsvorbehalt beschäftigt, und sie verloren ihre Stelle und sämtliche daran geknüpften Rechte und sozialen Absicherungen automatisch mit dem Tag einer Eheschließung. Mit diesem "Zwangszölibat" sicherte sich die Post eine flexibel einsetzbare und höchst mobile weibliche "Einsatztruppe" von vorwiegend hochqualifizierten, jungen Kräften, die für einen Zeitraum von etwa 5 bis 10 Jahren ein Höchstmaß an Leistungen erbrachten und die die Post bei akuten Verschleißerscheinungen mit der Eheschließung "freiwillig" selbst wieder verließen. Obwohl die Post diese Berufsmobilität ausdrücklich wünschte und förderte, beklagte sie zugleich öffentlich, daß die betrieblichen Ausbildungskosten sich bei den Frauen angeblich schlecht amortisierten.

Die kaiserliche Post- und Telegraphenverwaltung beschäftigte nach 1898 außer Telegrafengehilfinnen in kleineren Orten auch *Postagentinnen* im Nebenberuf. Postagenturen erbrachten für die Postkundschaft die gleichen Leistungen wie Postämter; sie waren allerdings im Kassen- und Rech-

nungswesen als unselbständige Einrichtungen einem benachbarten Postamt angegliedert. Nach 1910 waren fast alle Postagenturen mit Telefon- oder Telegrafienbetrieb verbunden. Die Inhaberinnen von Postagenturen erfüllten in den Dörfern oder Kleinstädten also zentrale Funktionen. Sie galten als Instanzen mit besonders hoher Reputation, da viele Menschen sie mit ihren unterschiedlichen Belangen aufsuchen mußten und von ihren Dienstleistungen zu bestimmten Stunden des Tages abhängig waren. Die Postagentinnen waren ihrerseits von der Postverwaltung abhängig. Sie mußten zwar alle durch ihre Arbeit entstehenden Kosten selber tragen und im Erkrankungsfalle für eine entschädigungslose Vertretung sorgen. Doch bei einem Verstoß gegen die Dienstpflichten drohte ihnen die Post mit fristloser Entlassung. Generell behielt sie sich ihnen gegenüber eine dreimonatige Kündigungsfrist vor. Wollte dagegen eine Agentin von sich aus von ihrem Posten scheiden, mußte sie warten, bis die Behörde den Tag ihrer Entlassung "je nach den dienstlichen Erfordernissen" festsetzte. Postagenturen gestatteten bis 1918 etwa 1.800 Frauen im Reich und einigen mehr in Bayern, neben ihren Familienarbeiten und häufig zusätzlich zu ihren unzureichenden Witwen- und Waisenpensionen einen dringend benötigten Nebenverdienst zu erwirtschaften. Alle Agentinnen konnten im Fall von schweren Betriebsunfällen Pensionsansprüche geltend machen. Aber nur wenige Agentinnen, die ihre Tätigkeit hauptberuflich ausübten, erwarben mit ausdrücklicher Zustimmung der entsprechenden Oberpostdirektion eine Anwartschaft auf Invaliden- oder Hinterbliebenversicherung.

Auch die etwa 170 *Markenverkäuferinnen*, meist Witwen oder Töchter von Postbeamten, denen gestattet wurde, in Postämtern von Kiosken aus gegen eigene Rechnung werktags während der Hauptverkehrszeiten und schließlich auch sonntags Briefmarken und Formulare zu verkaufen, konnten von dem dabei erzielten Gewinn nicht selbständig leben; er war Zuverdienst. Aber sie erreichten die Zugehörigkeit zur Postkrankenkasse sowie zur Angestellten- und Invalidenversicherung.

Seit 1899 beschäftigte die Post auf kleineren Postämtern III. Klasse schließlich auch unvereidigte, meist nur teilzeitbeschäftigte *Gehilfinnen* zur Unterstützung von männlichen Amtsvorstehern. Verwandte von Amtsvorstehern wurden bei der Einstellung bevorzugt, weil man davon ausging, daß die Frauen im Haus des Amtsvorstehers Wohnung und Logis erhielten. Denn solchen Gehilfinnen wurden nur sehr niedrige Löhne in Höhe von anfangs

500, nach 1903 650 Mark im Jahr gezahlt. Aufstiegsmöglichkeiten waren für sie nicht vorgesehen. Einige Gehilfinnen, die an Werktagen regelmäßig mindestens sieben Stunden arbeiteten, konnten nach etlichen Dienstjahren, sofern sie das 30. Lebensjahr noch nicht überschritten hatten, in Beamtinnenstellen, also in besser geschützte Positionen, einrücken. Dagegen blieben sog. weibliche Schreibhilfen in Postämtern III, die höchstens an 36 Wochenstunden Dienst tun durften und zunächst 360 Mark im Jahr verdienten, ständig ungesicherte Angestellte. Nach 1912 richtete sich ihre Entlohnung nach dem Umfang der eigenen Leistung im Verhältnis zur Entlohnung einer vollbeschäftigten Gehilfin im gleichen Ort.

Wie das diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnis einer mit vielfältigen Arbeiten beschäftigten Gehilfin auf einem Postamt III ausgesehen haben mag, zeigt zum Beispiel die Personalakte von Theres Ranziger (Oberpostdirektion Landshut). Therese Ranziger war vom

4. 6.1903	-	15. 9.1903	Ausbildung, nicht voll beschäftigt
16. 9.1903	-	15. 2.1904	nicht vollbeschäftigt
1. 5.1904	-	30. 9.1906	nicht vollbeschäftigt
1.11.1906	-	5.11.1906	nicht vollbeschäftigt
30. 1.1907	-	15. 2.1907	nicht vollbeschäftigt
1. 5.1907	-	14. 5.1907	nicht vollbeschäftigt
22. 6.1907	-	6.12.1907	nicht vollbeschäftigt
19.12.1907	-	2. 1.1908	vollbeschäftigt
6. 1.1908	-	1. 8.1908	nicht vollbeschäftigt
19. 8.1909	-	11.11.1909	nicht vollbeschäftigt
13.12.1909	-	6. 1.1910	vollbeschäftigt
30. 3.1910	-	Juli 1910	vollbeschäftigt
1. 9.1910	-	30.11.1910	vollbeschäftigt

Die Poststatistik registrierte, daß 1911 bereits 1.500 Frauen, 1914 insgesamt 4.432 und 1918 schließlich 6.389 Frauen in Postämtern III beschäftigt waren. Ihre Nichtverbeamtung, ihre unzureichende Ausbildung von nur zwei Monaten und ihre im Vergleich zu den verbeamteten Kolleginnen sehr niedrigen Endgehälter blieben bis nach dem Ersten Weltkrieg ständige Kritikpunkte der Berufsvertretung der Post- und Telegrafengebeamteten.

Besser entlohnt, aber ebenso wenig gegen diskontinuierliche Beschäftigung und damit gegen wiederkehrende Erwerbslosigkeit gesichert, waren viele der sog. Beamtenanwärterinnen, die als *Postgehilfinnen* für Büroarbeiten bei den größeren Postämtern, bei Bahnpostämtern und Oberpostdirektionen an Schreib- und Rechenmaschinen Dienst taten oder eben als *Telegrafenge-*

hilffinnen an Telefonen und Telegrafan beschäftigt wurden. Als Berufsanfängerinnen erhielten sie nach abgeschlossener betrieblicher Ausbildung mindestens acht Jahre lang nur Tagegelder. Erst nach frühestens neun Berufsjahren konnten sie fest angestellt werden - mit dreimonatiger Kündigungsfrist seitens ihres Arbeitgebers -, sofern ihre Gesundheit es noch zuließ und Planstellen vorhanden waren. Ausschließlich solche planmäßigen Beamtinnen erwarben nach frühestens zehn Dienstjahren das Recht auf eine Alterspension, die knapp ihr Existenzminimum deckte.

Von den 35.668 Frauen, die die deutsche Post- und Telegrafanverwaltung am 1. Juli 1914 insgesamt beschäftigte, hatten lediglich 7.957 oder 22,3% eine derartige Sicherung und zusätzlich Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erreicht.

Bei Beginn des Ersten Weltkriegs wurden viele der ausdrücklich als sog. Beamtanwärterinnen geworbenen Frauen, die bis dahin noch keine feste Anstellung erreicht hatten, wegen Mangel an Beschäftigung entlassen. Als aber wenig später männliches Postpersonal zunehmend zur Front eingezogen wurde, rückten in deren Arbeitsplätze beamtete Fernsprech- und Telegrafengehilffinnen ein. An ihrer Stelle wurden erneut "Anwärterinnen", bereits seit Ende 1914 aber auch "*Kriegshelferinnen*" gegen Tagelohn eingestellt. Die Post öffnete den Beamtenstatus bei der kriegsbedingten Knappheit an männlichen Beamten also nicht einfach für mehr Frauen. Sie rekrutierte vielmehr einerseits weibliche Angestellte, denen sie einen späteren Beamtenstatus in Aussicht stellte, und andererseits vor allem Tagelöhnerinnen, die bei Kriegsende wieder entlassen werden konnten und im Zuge der Demobilisierung auch tatsächlich in großer Zahl entlassen wurden: zwischen dem 1. Juli 1918 und dem 1. September 1920 entließ die Post fast 59.000 der während des Krieges rekrutierten Frauen.

2. Weimarer Republik: Die Beschäftigungspolitik der Rationalisierung

Auch nach dem Ersten Weltkrieg übertraf die Zahl der auf ungesicherten Beschäftigungspositionen verbleibenden, "vollbeschäftigten", aber nicht fest verbeamteten Frauen, d.h. der "vorübergehenden", der "dauernden Aushilffinnen" und der "Vertreterinnen" zusammen mit den "Beamtanwärterinnen im Vorbereitungsdienst" und den "diätarischen" Beamtinnen die Zahl der planmäßigen, festangestellten Postbeamtinnen um ein Vielfaches. 53.664

nichtverbeamtete Vollbeschäftigte standen nun 14.895 verbeamteten Frauen gegenüber. Zwar überführte die Post bis Frühjahr 1922, nachdem die Gewerkschaften der Angestellten erhebliche Tarifierhöhungen hatten durchsetzen können, insgesamt 17.000 weibliche Hilfskräfte in das für die Post nun kostengünstigere Beamtenverhältnis. Bei den kurz darauf zur Inflationsüberwindung getroffenen Notstandsmaßnahmen wurden zwischen Oktober 1923 und April 1924 jedoch wieder 13.209 angestellte "Helferinnen" und alle verheirateten, planmäßigen Beamtinnen entlassen. Die Rechtsgrundlage dafür schuf die Notstandsverordnung vom 15. Januar 1923 in Widerspruch zu Artikel 109 und 128 der Weimarer Verfassung. Bis Oktober 1927 verminderte man das weibliche Postpersonal entsprechend den Sparbeschlüssen um ein Drittel, während das im Ganzen teurere männliche Personal geringere Einbußen hinzunehmen hatte. Dabei handelte das Postministerium nun nicht mehr nur auf eigene Initiative, sondern im Einverständnis mit dem Reichsfinanzminister und "allen maßgebenden Instanzen des Reichstags".

Seit 1925 erstrebte die Reichspost nach den Worten ihres Staatssekretärs Feyerabend, "als das Ziel höchster Wirtschaftlichkeit (...) den Ersatz des Menschen durch die Maschine". Sie verschärfte nach und nach ihre Rationalisierungsbemühungen zunächst im Fernsprech- und Postscheck- und seit 1927 auch im Telegrafendienst, also in den weiblichen Beschäftigungsfeldern. Hand in Hand damit ging die Entlassung älteren Angestelltenpersonals und die Neuanwerbung von jungen weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen, z.T. als kurzfristig angelegerte *Stundenhelferinnen* anstelle der wochen- oder tageweise beschäftigten Aushilfen. Wer tage- oder wochenweise beschäftigt wurde, konnte sich nun schon relativ "gesichert" fühlen. Die Beschäftigung der Hilfskraft Henriette Schwab beim Telegraphenamts Aachen sah nun beispielsweise so aus:

Beschäftigungszeit		Tage	wie?
von	bis		
9.11.1928	16.12.1928	28	Ausbildung ohne Entgelt
17.12.1928	19.04.1929	124	Ausb. gg. unmittelb. Bezahl.
20.04.1929	30.04.1929	11	voll beschäftigt
01.05.1929	17.05.1929	17	entlass. wg. Beschäft.-mangel
18.05.1929	31.05.1929	14	voll beschäftigt
01.06.1929	11.06.1929	11	aus dienstl. Gründ. 24 Std. wöchentl. besch.
12.06.1929	23.06.1929	12	voll beschäftigt
24.06.1929	14.07.1929	21	a. d. Gr. nur 24 Std w. besch.
15.07.1929	03.11.1929	112	voll beschäftigt
04.11.1929	24.11.1929	21	a. d. Gr. nur 24 Std. w.besch.
15.11.1929	heute		voll beschäftigt

Im April 1929 verfügte das Postministerium, bei der Einstellung von Bewerberinnen nicht mehr ausdrücklich zu erwähnen, daß die Beschäftigung keine dauernde sei. Dies sei "selbstverständlich". Wie sehr die Post nun mit ungeschützten Beschäftigungspositionen als Manövriermasse bei ihren Rationalisierungsbemühungen plante, zeigte sich im Juni 1929. Einige Posthelferinnen wurden nun unter der "unbedingten Voraussetzung...", daß auch bei fortschreitender Automatisierung des Fernsprechtetriebes stets eine genügende Zahl entlassungsfähiger Helferinnen vorhanden ist, verbeamtet." Zumindest die Oberpostdirektion Berlin teilte die "Helferinnen" jetzt in zwei Gruppen ein: solche, die grundsätzlich zur Übernahme in das Beamtenverhältnis für geeignet erschienen und in den Akten den Zusatz "B" erhielten, und andere, die als "dazu nicht oder nicht mehr geeignete" Kräfte galten. Während die ersten möglichst durchgehend beschäftigt werden sollten, konnten die letzteren "trotz voller Leistungsfähigkeit" entlassen werden, während zugleich für sog. neue Dienstposten jüngere Bewerberinnen auf Angestelltenbasis neu eingestellt wurden.² Ende 1929 monierte der Verband der deutschen Post- und Telegraphenbeamtinnen gegenüber Poststaatssekretär Sautter:

2 Ein Berliner Telegrafentamt beschäftigte 1929 sogar Gymnasiastinnen unbezahlt für vier Wochen und kündigte ihnen danach. Angeblich hatte die Verwaltung den Schülerinnen vorher ausdrücklich eröffnet, daß sie keinen Anspruch auf Weiterbeschäftigung hätten.

"Die deutsche Reichspost hat in den Posthelferinnen eine Personalgruppe, die es ihr ermöglicht, *je nach den Schwankungen der Verkehrslage* Personal entlassen oder auf zeitweilig überzählige, voll ausgebildete und dienstereifere Kräfte zurückgreifen zu können. Die wirtschaftliche Schwierigkeit, jederzeit in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis zu stehen, kann nur durch eine mit der zunehmenden Dienstzeit fortgesetzt wachsende Sicherheit der Dienststelle ausgeglichen werden. Dabei haben auch diejenigen Helferinnen, die ohne eigenes Verschulden wegen Überschreitung der Altersgrenze nicht mehr in das Beamtenverhältnis übernommen worden sind, einen moralischen Anspruch darauf, im Dienste der Deutschen Reichspost eine Lebensstellung zu finden. Nur hierdurch erfüllt sich auch der Sinn der Zusatzversorgung zur Angestelltenversicherung aus der Versorgungsanstalt der Deutschen Reichspost, deren Zwangsglieder die Helferinnen sind."

Ihre "ständige Dienstbereitschaft... erheischt folgerichtig die Anerkennung als ständiges Personal".

Der Verband stellte klar, daß die Post gegen den § 42 des Reichsangestelltentarifs verstieß, der eine Aneinanderreihung kurzfristiger Zeitverträge verbot. Er zeigte auch auf, wie "zermürbend und aufreibend" die ständige Unsicherheit der wirtschaftlichen Existenzgrundlage auf die betroffenen Frauen wirkte. Als dringendste Lösungen für die aktuellen Probleme schlug er vor, die Helferinnen wenigstens in der Reihenfolge ihres Dienalters einzustellen und sie sofort bei der Verbeamtung, nicht erst nach etlichen Monaten oder Jahren des Verschleißes im Dienste der Post, auf ihre gesundheitliche Eignung für den Postdienst zu überprüfen. Eine Ausgleichsstelle solle eingerichtet werden, um den Bedarf an Helferinnen je nach Nachfrage zwischen den einzelnen Orten und Bezirken zu regeln. Zu diesem Zweck müsse auch die starre Grenzziehung zwischen den einzelnen Geschäftsgebieten der Deutschen Reichspost, also zwischen dem Scheckamts-, Rechnungs-, Telegrafendienst- und Fernsprechkreis, aufgegeben werden. 1929 kämpfte der Verband bereits mit dem Rücken zur Wand. Eine grundsätzliche Kritik an der Personalpolitik wagte er kaum noch zu äußern. Die äußerst pragmatischen Vorschläge trugen dieser Lage Rechnung.

Nur einem Teil der bescheidenen Forderungen entsprach das Reichspostministerium im Juni 1930 insofern, als es die Oberpostdirektionen anwies, zunächst keine weiteren Hilfskräfte anzunehmen, weil im Bezirk Hamburg demnächst wegen Einrichtung des Selbstanschlußbetriebs zahlreiche dienstältere Helferinnen oder außerplanmäßige Beamtinnen entbehrlich würden und dann in andere Bezirke versetzt werden sollten. Das Ministerium war

auch bereit, eine allgemeine Regelung zur Berechnung der Dienstzeiten und Dienstbezügen von zeitweise nicht voll beschäftigten Helferinnen vorzubereiten.

Eine solche Personalpolitik ging dem auf Einsparungen bedachten Rechnungshof des Deutschen Reichs nicht weit genug. Mit Schreiben vom 26. November 1930 kritisierte er das angeblich zu großzügige Verfahren der Oberpostdirektion Berlin bei der Übernahme älterer Helferinnen in das Beamtenverhältnis. Zur "Eindämmung der Pensionslasten des Reichs" müßten strengere Maßstäbe eingehalten werden. Das Reichspostamt verteidigte sich schließlich erfolgreich mit dem Argument, im Weltkrieg habe man eine große Zahl von Helferinnen einstellen müssen, so daß 1920 unter etwa 75.000 "Köpfen" rund 32.000 Helferinnen gewesen seien. Zur "Vermeidung ungunstiger Zustände" hätten diese auf den dauernd erforderlichen Dienstposten schleunigst durch Beamtinnen ersetzt werden müssen. Dabei sei das Bestreben der Postverwaltung, als Beamtinnen möglichst junge, voll geeignete Kräfte anzunehmen, auf hartnäckigen Widerstand des Zentralverbands der Angestellten und auch des zur Mehrheitssozialdemokratie gehörigen Reichstagsabgeordneten Steinkopf gestoßen. Die auf diesem Hintergrund erzwungenermaßen gemachten Zugeständnisse wirkten sich leider immer noch aus.

Bis zur Aufhebung des Artikels 14 der Personalabbauverordnung am 31. März 1931 beschäftigten verschiedene Poststellen gerne die zwangsweise ausgeschiedenen Ehefrauen unter den Beamtinnen weiter, wenn diese sich nach ihrer Verheiratung darum bewarben, wenigstens als Helferinnen im Angestelltenverhältnis bei der Post beschäftigt zu werden. Die Behörden bewiesen mit dieser Praxis, daß die von der Post und dem Gesetzgeber gegen die angeblich mangelnde Diensttauglichkeit von Ehefrauen und Müttern vorgebrachten Argumente nur vorgeschoben waren. Denn eigentlich ging es ihnen darum, möglichst geeignete, d.h. auch betriebserfahrene Arbeitskräfte zu gewinnen, die sie nach eigenem Gutdünken jederzeit wieder entlassen konnten, um ihren Personalstand der Rationalisierungspolitik möglichst flexibel anpassen zu können.

Vor allem auf jahrelanges Betreiben des Postministeriums kam es im Mai 1932, nach neun Jahren intensiver "Doppelverdienerkampagnen", schließlich zum verfassungsändernden Gesetz "über die Rechtsstellung der weib-

lichen Beamten", das die Entlassung verheirateter Beamtinnen vorsah, "wenn die wirtschaftliche Versorgung des weiblichen Beamten nach der Höhe des Familieneinkommens dauernd gesichert erscheint". Damit hatte das Postministerium sein Ziel erreicht, den in der Weimarer Verfassung garantierten Gleichberechtigungsgrundsatz von Frauen und speziell von Beamtinnen, weitgehend aufzuheben. Es konnte nun ohne Gefahr für seine Flexibilisierungsstrategien durch erhöhte Personalmobilität den dreimonatigen Kündigungsvorbehalt für solche Postassistentinnen aufheben, "deren Leistungen voll befriedigen und die eine in jeder Beziehung einwandfreie fünfjährige Dienstzeit im Beamtenverhältnis zurückgelegt haben." Nur noch diesen ledigen Frauen, die eine lange Betriebszugehörigkeit und damit Berufserfahrung vorweisen konnten, sollte die Unkündbarkeit verliehen werden. Zugleich bediente sich die Post aber weiterhin der "Helferinnen", die nur auf Monats-, Wochen-, Tage- oder Stundenbasis beschäftigt wurden und damit eine optimale Anpassung des Personalbedarfs an das schwankende Verkehrsaufkommen, besonders im Fernsprech- und Telegrafenvorkehr, ermöglichten.

Die Post praktizierte also, lange bevor der Begriff dazu erfunden wurde, kapazitätsorientierte variable Arbeitszeitregelungen = KAPOVAZ. Dabei konnte das fiskalisch orientierte "betriebliche Interesse" durchaus in Widerspruch zu familienpolitischen Bestrebungen des Staates treten, verschmähte die Post doch keineswegs ungeschützte Angestelltenarbeit verheirateter Frauen oder sogar Mütter, solange ihr daraus nicht selber Pflichten erwachsen. So wurden zwangsweise entlassene Verheiratete oder durch die Automatisierung in den Jahren 1927 bis 1930 frei gesetzte dienstältere Kräfte in weniger gesicherten Positionen "zum Teil weiterbeschäftigt", wann immer dieses wegen "Verkehrsausdehnung, Verkehrsverbesserung, Verkürzung von Arbeitszeit, Veränderungen der Arbeitsart oder dergl.", wie es in der Amtssprache hieß, günstig war.

Die Weltwirtschaftskrise änderte an diesem Kurs wenig.

3. "Drittes Reich": "Wesensgemäßer Einsatz" von Frauen

Auch der Machtantritt der Nationalsozialisten bedeutete zunächst keine besondere Zäsur in den behördlichen Strategien. Zum 1. April 1933 verbeamtete die Post noch einmal diejenigen ledigen Beamtinnenanwärterinnen, die

bereits vor April 1923 eine fünf- bis achtjährige außerplanmäßige Dienstzeit zurückgelegt hatten, also mindestens 15 Jahren Beamtenanwärterinnen gewesen waren. Im Juni des Jahres ersetzte die Oberpostdirektion Erfurt auf Ersuchen der NSDAP weibliche Kräfte, "deren Eltern sich nach Auffassung der Ortsgruppe in guten Verhältnissen befinden", gegen dienstjüngere, "zur Zeit arbeitslose *Angestellte als Posthelferinnen*". Nach dem am 30. Juni 1933 erlassenen "Gesetz zur Änderung von Vorschriften auf dem Gebiete des allgemeinen Beamten-, des Besoldungs- und des Versorgungsrechts" *mußten* (statt wie bisher: konnten) alle verheirateten weiblichen Beamte entlassen werden, "wenn die wirtschaftliche Versorgung (...) nach der Höhe des Familieneinkommens dauernd gesicherter scheint". Frauen sog. "nicht arischer Abstammung" oder solche, die nach der Definition der Nationalsozialisten mit "nichtarischen" Männern verheiratet waren, durften nun weder beamtet werden noch eine Abfindung erhalten. Eine planmäßige Anstellung als Beamtinnen auf Lebenszeit sollten Frauen nun generell erst nach der Vollendung des 35. Lebensjahres erhalten. Alle anderen Beamtinnen blieben wieder unter dem Vorbehalt einer dreimonatigen Kündigungsfrist seitens des Arbeitgebers beschäftigt, sofern sie nicht ohnehin - wie auch weibliche Angestellte und Arbeiterinnen - unter das "Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums" fielen.

Im November 1934 erreichte die Zahl der weiblichen Postbeschäftigten, die seit 1923 kontinuierlich abgenommen hatte, ihren absoluten Tiefpunkt, obwohl weibliche Arbeitskräfte generell billiger waren als entsprechend qualifizierte männliche. Die Einsparungsargumente, welche die Post für diesen Personalabbau ins Feld führte, überzeugen also nicht. Sie überdecken vielmehr, daß die Post zwischen 1920 und 1934 parallel zu kosten-senkenden betrieblichen Rationalisierungsstrategien zugleich das familienpolitische Ziel verfolgte, die männlichen Beschäftigten als "Familienernährer" mit einem ausreichenden Einkommen auszustatten, obgleich dies im Widerspruch zu fiskalischen Bestrebungen stand. Auch die Post der Weimarer Jahre betrieb also bereits "political hiring". Die Nationalsozialisten gaben dieser Politik nur eine besondere Wendung, insofern sie bei der Vergabe von Beamtenposten an Frauen vor Kriegsbeginn aktive Nationalsozialistinnen oder Töchter von Kriegsgefallenen bevorzugten.

Seit Januar 1935, als mit zunehmender Vollbeschäftigung infolge von Aufrüstung Besserung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eintrat, begann die

Post, einen Teil der vor 1932 im Zuge der Automatisierung freigesetzten "Helferinnen" wieder einzustellen. Die Behörden klagten, daß die Frauen nun Bedingungen stellten, während sie früher doch froh gewesen seien, überhaupt zur diskontinuierlichen "Amtshilfe" herangezogen zu werden. In den neun Monaten zwischen dem 1. November 1934 und dem 1. Oktober 1935 verdoppelte die Post die Zahl der bei ihr als Angestellte beschäftigten Frauen. Danach wurde die Rekrutierung immer schwieriger, wohl nicht zuletzt deshalb, weil die Post nun nur noch wenige Frauen nach mindestens elf Dienstjahren verbeamtete. Die meisten angestellten Posthelferinnen fungierten nur noch nominell als Beamtenanwärterinnen. Seit 1936 konkurrierte die Post zunehmend erfolgloser mit großindustriellen Arbeitgebern um immer jüngere weibliche Arbeitskräfte. Sie senkte in dieser Situation die Anforderungen an die schulischen und die politischen Qualifikationen der Bewerberinnen; sie bot auch während der ersten vier Ausbildungswochen eine Entlohnung an und lockte mit der Befreiung vom "Pflichtjahr". Seit 1939 mußten sich allerdings die Bewerberinnen zumindest in einigen Regionen gegenüber der Post verpflichten, "mindestens 3 Jahre im Dienst zu verbleiben".

Als zwischen Mai 1939 und Mai 1941 fast eine halbe Million Frauen den allgemeinen Arbeitsmarkt aus Protest gegen Lohn und Arbeitsbedingungen bei gleichzeitigen "Ehestandsdarlehen" verließ, geriet auch der Postteilarbeitsmarkt für Frauen immer mehr unter Druck. 1940 sah sich das Ministerium genötigt, auch die als "Aushilfen" oder "Vertreterinnen" geführten sowie die "nicht vollbeschäftigten weiblichen Kräfte" mit einer Mindestarbeitszeit von wöchentlich 24 Stunden und schließlich sogar die nun als "Stenotypistinnen in besonderer Stellung" bezeichneten "Schreibhilfen" in höhere Gehaltsstufen einzugruppieren. Seit dem Frühjahr 1941 ordnete das Ministerium für alle Direktionen an, "weibliche Teilkräfte" anzuwerben, vorzugsweise Verheiratete, die früher schon im Dienste der Post gestanden oder sonst in Büros tätig gewesen seien. Sie sollten nach kurzer Einweisung mit "mechanischen Arbeiten" betraut werden und zwar entweder voll, tageweise, bis zu 5 Tagen in der Woche oder stundenweise. Nach Möglichkeit sei ihnen ein Werktag als "Waschtag" freizuhalten; und Wünsche für eine Halbtagsbeschäftigung entweder am Vor- oder am Nachmittag sollten ausdrücklich berücksichtigt werden.

Zum 31. Juli 1941 zählte die Post unter insgesamt 621.015 Beschäftigten 178.129 weibliche Arbeitskräfte. 68.210 Arbeiterinnen und 71.656 weibliche Angestellte standen jetzt nur noch 36.064 Beamtinnen gegenüber. Mit wachsendem Beschäftigungsanteil verschlechterten sich also die Statuspositionen der Frauen während des Zweiten Weltkrieges erneut drastisch. Seit Februar 1942 warb die Post auch mithilfe des Rundfunks um junge Frauen zwischen 16 und 25 Jahren zum Einsatz im mittleren Dienst und ließ Studentinnen, Schülerinnen und BDM-Mitglieder für Briefzustellung zu. Als solche bis dahin ungewöhnliche Maßnahmen nicht mehr ausreichten, verutzte sie als Postfacharbeiterinnen im sog. einfachen Dienst schließlich auch verschleppte "Ostarbeiterinnen" zur "Vernichtung durch Arbeit". Andererseits sah sich die Post noch während des Krieges dennoch genötigt, weiblichen Angestellten und Beamtinnen schließlich günstigere Laufbahnbestimmungen in Aussicht zu stellen. Über deren praktische Verwirklichung in den beiden letzten Kriegsjahren ist leider wenig bekannt.

4. Fazit:

Flexibilisierung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigung von Frauen im Dienstleistungssektor - heute ein Charakteristikum weiblicher Teilarbeitsmärkte in allen Ländern der Europäischen Gemeinschaft - haben bereits eine lange Tradition. Auch der in Deutschland lange Zeit größte staatliche Arbeitgeber für Frauen, die deutsche Post- und Telegrafverwaltung, konfrontierte seine weiblichen Beschäftigten von Anfang an mit relativ wenig geschützten Arbeitsverhältnissen und "flexiblen" Einsatzplänen. Diese wurden deutlich von betrieblichen und nicht von Eigeninteressen der Beamtinnen bestimmt. Das wirkungsvollste Flexibilisierungsinstrument des Staatsbetriebs war das Zwangszölibat für weibliche Beamte, das zwar 1919 von der Weimarer Verfassung verboten wurde, dennoch aber mit Einschränkungen auch während der Weimarer Republik praktisch in Kraft blieb und unter dem Nationalsozialismus noch verschärft wurde. Mit der Zölibatsvorschrift erreichte die Post, daß ihre nominell als Beamtenanwärterinnen rekrutierten Arbeitskräfte nach etwa fünf bis zehn Jahren, wenn sich ihre betrieblichen Ausbildungskosten amortisiert hatten und durch die intensive Vernutzung erste Verschleißerscheinungen auftraten, angeblich freiwillig aus dem Staatsdienst ausschieden. Da eine Verbeamtung der An-

wärterinnen frühestens nach neun Dienstjahren erfolgte, war mit der Zölibatsklausel sichergestellt, daß die Mehrzahl der weiblichen Arbeitskräfte ohne Verbeamtung den Dienst quittierte und heiratete, sich also einen männlichen "Ernährer" suchte. Eine zeitlich begrenzte Erwerbstätigkeit vor der Ehe ließ sich von Staats wegen seit 1889 sowohl mit der gesellschaftlichen Konvention des "natürlichen Berufs der Frau", als auch mit betrieblichen Einsatzstrategien und mit fiskalischen Kalkulationen optimal in Einklang bringen. Wenn solche Politik nicht ausreichte, um die Personalverhältnisse effizient zu regulieren und einen kostspieligen Beamtenüberfluß zu vermeiden, griff die staatliche Post- und Telegrafverwaltung darüber hinaus von Anfang an zum Mittel zeitlich befristeter oder auf Stunden begrenzter Beschäftigungsverhältnisse, etwa zur Urlaubsvertretung während der Sommermonate oder zur Beschäftigung im sog. Nebenberuf. Sie bot solche befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowohl ledigen wie verheirateten Frauen an. Sie erreichte mit dieser flexiblen Einsatzplanung eine bestmögliche Anpassung der Arbeitskräfte an das schwankende Verkehrsaufkommen, das schon gegen Ende des Jahrhunderts regelmäßig zunächst manuell, später mit Hilfe von stetig verbesserten Zählmaschinen registriert wurde. Sie praktizierte demnach KAPOVAZ, längst ehe dieser Begriff geprägt wurde.

Die weiblichen Arbeitskräfte versuchten, sich gegen solch eine kapazitätsorientierte variable Personaleinsatzplanung organisiert zur Wehr zu setzen. Ihnen waren die damit einhergehenden beschäftigungspolitischen wie sozialen Nachteile also ganz offensichtlich bewußt. Der staatliche Arbeitgeber konnte sich trotz der massiven Kritik mit seiner Politik dennoch behaupten, weil er - selbst während des Ersten Weltkriegs - immer auf ein Überangebot an erwerbswilligen Frauen zurückzugreifen vermochte. Ja, das Zwangszölibat stellte sicher, daß dem Überangebot zwar eine bis 1918 wachsende Stellenzahl für viele jeweils neu rekrutierte Beamtinnen und wenige dienstältere Beamtinnen gegenüberstand, daß aber die Stellenzahl weder dem Bedarf insgesamt noch der individuellen Versorgungsnotwendigkeit entsprach. Die Post öffnete den Frauen nur bestimmte Sektoren ihres betrieblichen Arbeitsmarktes; sie segregierte die wenigen Beamtinnen zudem vertikal; sie stellte darüber hinaus sicher, daß die weibliche "Reservearmee" in sich selbst gespalten blieb und die Frauen gegen-

einander konkurrierten und in der Not der Existenzsicherung einander wechselseitig in ihren Forderungen unterboten.

Gegen übermäßigen Leistungsdruck forderten die bei der Post Beschäftigten (organisierten) Frauen vor Ende des Zweiten Weltkriegs selber nie Teilzeitarbeit oder Flexibilisierung, sondern vielmehr eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit und weniger Rationalisierung. Sinngemäß lauteten schon Parolen um 1907 auf "Vollzeit, das ist Mord." Die reklamierten Abhilfen waren aber kürzere Dienststunden, längere Pausen, bessere Ausstattung der Arbeitsplätze, technische Verbesserung der Arbeitsgeräte und Erweiterung der Versicherungsansprüche bei Krankheit, Invalidität, Alter und Tod. In der Bundesrepublik sind seit dem Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten arbeitsrechtlich - wie zuvor auch schon in der DDR - zwar grundsätzlich gleichgestellt. Doch bleibt die Aktualisierung der alten Forderungen dennoch gegeben, da die Flexibilisierung von Arbeitszeiten nach wie vor einhergeht mit relativ wenig geschützten Beschäftigungspositionen.

Das historische Beispiel zeigt außerdem, daß Teilzeitbeschäftigungen von Müttern, wenn denn "familienfreundliche" Arbeitsplatzangebote überhaupt von der primären Motivation bestimmt sind, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit zu erhöhen³, dennoch mehr aus staatlichen und oder einzelbetrieblichen Interessen herrühren können als aus dem wohlverstandenen Eigeninteresse der Frauen und Mütter. Schon die Post der Weimarer Republik hat Frauen, darunter zeitweise auch Müttern mit kleinen Kindern, gelegentlich Teilzeitbeschäftigung angeboten, nur hatte sie vorher den bereits jahrelang bei der Post beschäftigten Frauen den Beamtinnenstatus und ihre erworbenen Rechtsansprüche genommen und sie - trotz vorbetrieblicher sowie betrieblicher Qualifikationen - auf "Helferinnen" herabgestuft. Sie demonstrierte damit deutlich, daß Rationalisierungs- und Sparpolitiken eine möglichst flexible Personaleinsatzplanung wie zugleich auch die intensive Nutzung guter betrieblicher Kenntnisse und Erfahrungen besonders erfordern können. Damit muß aber ganz und gar nicht die Gratifikation von Qualifikationen einhergehen, vor allem dann nicht, wenn die Rationalisierungsbemühungen mit ökonomischen Krisen- oder technolo-

3 Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hg.): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln 1989, S. 33, 43-46.

gischen Anpassungssituationen und also verbreiteten Erwerbsbedürfnissen zusammenfallen. Nicht die Verbesserung der "Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit" liegt im objektiven Interesse der erwerbssuchenden Frauen, sondern eine Entlastung in beiden Bereichen. Die aber setzt eine individuelle wie gesellschaftliche Umverteilung aller Arbeiten auf beide Geschlechter voraus. Die sog. geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist also aufzuheben. Dabei sollte der Staat in seiner Rolle als Arbeitgeber genauso so kritisch angegangen werden wie in seiner Rolle als Gesetzgeber. Heute gewährt der Öffentliche Dienst "Teilzeit aus Arbeitsmarkt- und familiären Gründen" zusammen bis zu 25 Jahre lang. Es wäre an der Zeit, solches "Entgegenkommen" endlich einmal vorzugsweise den Männern zu gewähren und die "Ernährerinnen" im Erwerbsleben in allen erdenklichen Formen - auch staatlicherseits - so zu befördern wie bisher nur Männer.

Literatur

- Clemens, Wolfgang (1991): Arbeit - Leben - Rente. Biographische Erfahrungen von Frauen bei der deutschen Bundespost. Bielefeld.
- Cohn, Samuel (1985): The Process of Occupational Sex-Typing. Philadelphia.
- Kruse, Evelyn (1992): Frauen beim Postdienst - eine Chance für das Unternehmen, in: Postpraxis, Jg. 43, Heft August, S. 170-175.
- Süersen, Elisabeth (1920): Die Frau im deutschen Reichs- und Landesstaatsdienst. Mannheim/Berlin/Leipzig.
- Tobien-Wolf, Elke (1977): Frauenbeschäftigung bei der Deutschen Bundespost, in: Jahrbuch der Deutschen Bundespost, S. 228-326.
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/New York.

Die Qualität von Teilzeitarbeit

Evelyn Stoll

1. Einleitung

Seit der Ausbreitung der Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik in den sechziger Jahren wird in der Öffentlichkeit über die mindere Qualität dieser Arbeitsverhältnisse kritisch diskutiert. Das hat allerdings deren kontinuierliche Ausweitung nicht aufhalten können (vgl. Wagner 1984, Dittrich u.a. 1989). Teilzeitarbeit wird vor allem von Frauen ausgeübt. Sie sehen in dieser Erwerbsform eine Möglichkeit, berufliche und familiäre Anforderungen zu vereinbaren (vgl. u.a. Bielenski/Strümpel 1988). Seit den achtziger Jahren wird Teilzeitarbeit verstärkt als eine durchaus attraktive Form der Erwerbsarbeit diskutiert, die einen Ausgleich zwischen dem Interesse der Unternehmer an mehr "Flexibilisierung" und dem der ArbeitnehmerInnen nach mehr "Individualisierung" ermögliche. Die Forderung nach Individualisierung richtet sich vor allem gegen das Zeitregime des Normalarbeitsverhältnisses, die Forderungen der Unternehmer zielen letztlich auf eine generelle Rücknahme der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen. Angesichts des doppelten Spannungsverhältnisses - einerseits Unternehmerinteresse versus ArbeitnehmerInneninteresse, andererseits Vereinbarkeit von Familie und Beruf - stellt sich die Frage, ob und inwiefern durch Teilzeitbeschäftigung eine Lösung des Spannungsverhältnisses im beiderseitigen Interesse zwar möglich, aber nur zu dem Preis erreichbar ist, daß die im Normalarbeitsverhältnis wesentlichen Schutzstandards zugunsten der ArbeitnehmerInnen weitgehend aufgegeben und stattdessen Arbeitsbedingungen minderer Qualität eingegangen werden müssen.

Dieser Qualität wird im folgenden nachgegangen, wobei in dem Konstrukt "Qualität der Arbeit" in Anlehnung an die Sozialindikatorenforschung sowohl "objektive" Bedingungen als auch deren subjektive Wahrnehmung erfaßt sind (vgl. Noll 1984, Glatzer/Zapf 1984, S. 391). Zu den objektiven Bedingungen der Erwerbsarbeit gehört, neben dem Einkommen und den

konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz, vor allem die Teilhabe an arbeits- und sozialrechtlichen Sicherungen.

In diesem Sinne soll nach einer kurzen Bestandsaufnahme der "geschützten" und "ungeschützten" Teilzeitarbeit sowie der Arbeitsverhältnisse mit dem Merkmal der "kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit" (im folgenden KAPOVAZ genannt) die Qualität der Teilzeitarbeit untersucht werden. Zunächst wird der sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Rahmen, in den diese Arbeitsverhältnisse eingebettet sind, dargestellt. Danach wird die Einschätzung der "Qualität der Arbeit" durch die Beschäftigten anhand der Daten des "Sozioökonomischen Panels" nachvollzogen und die Ergebnisse zu einem abschließenden Qualitätsurteil zusammengefaßt.

2. Teilzeitarbeit: Eine empirische Bestandsaufnahme

Als Teilzeitarbeit gilt "eine kürzere als übliche tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit im Sinne der tariflichen Standardarbeitszeit" (vgl. Dittrich et al 1989, S. 279). Nach § 2 Abs. 2 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG) sind teilzeitbeschäftigt "die Arbeitnehmer, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer des Betriebes". Die Bezugsgröße, nach der sich das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung bemißt, ist nicht eindeutig normiert. Dies erschwert die exakte quantitative Erfassung der Teilzeitarbeit. Hinter dem Begriff Teilzeitarbeit verbirgt sich außerdem eine große Bandbreite an unterschiedlichen Beschäftigungsformen, deren einziges gemeinsames Merkmal die Unterschreitung der "betriebsüblichen" oder "tarifvertraglichen" Normalarbeitszeit ist. Die Bandbreite der Unterschreitung reicht von Arbeitszeiten nahe der Vollzeitarbeit bis weit unter die im Sozialversicherungsrecht definierte "geringfügige Beschäftigung".

Die Verbreitung und Struktur der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit ("geschützte Teilzeit") ist in den amtlichen Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit umfassend dokumentiert. 1987 waren von 8,634 Mio sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen 1,901 Mio (22%) Frauen teilzeitbeschäftigt. Von allen Teilzeitbeschäftigten (2,052 Mio) waren 92,7% Frauen (vgl. ANBA 1989, S. 939, S. 949).

Ungleich schwieriger ist es, verlässliche Zahlen zur Verbreitung und Entwicklung der nicht sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit ("ungeschützte Teilzeit") zu erhalten, da die hier tätigen ArbeitnehmerInnen nicht durch die Sozialversicherungsträger erfaßt werden. Die stetige Zunahme der sozialversicherungsrechtlich ungeschützten Beschäftigung wird in der Literatur übereinstimmend vermutet (vgl. u.a. Büchtemann/Schupp 1986, S. 11 ff). Eine für die Bevölkerung im Alter von 16-69 Jahren repräsentative Umfrage im II. Quartal 1987 ermittelte folgende Bestandsdaten (vgl. Friedrich 1989, S. 23 ff): ca. 2,284 Mio Beschäftigte sind in sozialversicherungsfreier Beschäftigung (explizit ohne Nebentätigkeit) erwerbstätig. Davon sind 60% Frauen (ca. 1,365 Mio). Zieht man die sogenannten "Nicht-Schutzbedürftigen"¹ ab, verbleiben ca 955.000 sozialversicherungsfrei Beschäftigte, die prinzipiell schutzbedürftig sind, da für sie eine Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung allein aufgrund ihres persönlichen Status nicht gewährleistet ist. Davon sind 881.000 (92,3%) "haushaltsführende" Frauen². Bei diesen Zahlen "muß davon ausgegangen werden, daß die ermittelten Werte eine Untergrenze darstellen, eine Abschätzung des Umfangs der möglichen Untererfassung ist jedoch nicht möglich" (Friedrich 1989, S. 17 f).

Ähnlich schwierig ist es, die von KAPOVAZ Betroffenen auch nur in einer Bestandszahl zu erfassen. Zum einen ist der Begriff KAPOVAZ mit unterschiedlichen Inhalten gefüllt. In einer engen Auffassung zählen dazu nur solche Beschäftigungsverhältnisse, "bei denen die Verteilung der Arbeitszeit auf Tage und Stunden nicht im Arbeitsvertrag festgelegt ist", wohl aber eine insgesamt für einen Bemessungszeitraum zu leistende Stundenzahl vereinbart ist (so z.B. Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 215). Diese Auffassung liegt der Legaldefinition des § 4 Abs. 1 BeschFG zugrunde, nach der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, daß der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. In einer weiter gefaßten Definition umfaßt der Begriff auch die vertraglichen Gestaltungen,

-
- 1 Das sind diejenigen Beschäftigten, die z.B. als Rentner, Schüler, Studenten oder Arbeitslose in die Systeme der sozialen Sicherung einbezogen sind.
 - 2 "Haushaltsführend" sind die Personen, die sich selbst als Hausfrau bzw. Hausmann einordnen (vgl. Friedrich 1989, S. 245).

bei denen nicht nur die Lage, sondern auch die Dauer der insgesamt zu erbringenden Arbeitsleistung nicht fixiert ist (vgl. Meyer 1989, S. 32 f).

Das Fehlen einer allgemein gültigen Definition erschwert die empirische Erfassung der KAPOVAZ durch repräsentative Befragungen. Die Statistiken der Sozialversicherungsträger könnten, selbst wenn sie gezielte Fragen zur "Arbeit auf Abruf", KAPOVAZ etc. aufnehmen würden, auch nur ein unvollständiges Bild vermitteln, da KAPOVAZ zusätzlich zu dem Merkmal Umfang der Arbeitszeit auftritt. Nach Schätzungen Klevemanns gab es 1986 1,4 Mio KAPOVAZ-Beschäftigte. Dieses arbeitsvertragliche Merkmal betrifft 2,5 % der VollzeitarbeitnehmerInnen, 10% der sozialversicherungspflichtigen TeilzeitarbeitnehmerInnen und 40% der geringfügig Beschäftigten (vgl. Klevemann 1986, S.105). Anfangs galt KAPOVAZ als eine überwiegend im Einzelhandel verbreitete Vertragsform.³ Inzwischen steht fest, daß KAPOVAZ in allen Branchen verbreitet ist (vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 215). Einigkeit besteht, daß KAPOVAZ-Klauseln vor allem auf Teilzeitarbeit zutreffen und daß KAPOVAZ überwiegend Frauen betrifft, da fast nur Frauen Teilzeitarbeit ausüben (vgl. Meyer 1989, S. 38).

Das Ergebnis der Bestandsaufnahme ist in einem Punkt eindeutig: Der Frauenanteil liegt, sowohl bei der "geschützten" als auch bei der "ungeschützten" - aber prinzipiell schutzwürdigen - Teilzeitarbeit über 90%. Der Frauenanteil bei KAPOVAZ kann zwar nicht genau bestimmt werden, doch auch hier ist eine erheblich stärkere Betroffenheit der Frauen zu vermuten.

3. Die arbeits- und sozialrechtlichen Bedingungen der Teilzeitarbeit - Konsequenzen der Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis

Die zunehmende Bedeutung anderer Vertragsformen weist darauf hin, daß das Normalarbeitsverhältnis in der Beschäftigungspraxis und als normatives Modell rapide an Bedeutung verliert (vgl. u.a. Mückenberger 1985, Bosch 1986, Bobke/Unterhinnighofen 1989). Das ist eine sozialpolitisch alarmierende Entwicklung, denn das "Normalarbeitsverhältnis im normativen Sinne ist dasjenige Arbeitsverhältnis, das optimal die Kriterien erfüllt, an

3 Deshalb konzentrieren sich Untersuchungen zu KAPOVAZ überwiegend auf den Einzelhandel (vgl. z.B. Duran u.a. 1982).

die die geltende Rechtsordnung vorteilhafte Regelungen knüpft" (Mückenberger 1985, S.424).

3.1 Die arbeits- und sozialpolitische Bedeutung des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis ist ein wesentliches Konstruktionsprinzip der marktwirtschaftlichen Gesellschaft, die Organisation zentraler gesellschaftlicher Lebensbereiche ist daran orientiert. Wesentliche Kriterien sind das Vorliegen von Vollzeitarbeit, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Dauer von Beschäftigungszeiten (vgl. Mückenberger 1985, S. 424 ff).

Auf das Normalarbeitsverhältnis wirken eine Vielzahl von Normen ein, die vom Gesetzgeber, den Organen der kollektiven Selbstverwaltung und den daran anschließenden richterlichen Interpretationen gestaltet sind. In diesem Gestaltungsprozeß sind Interessen aus verschiedenen zentralen Politikfeldern, wie z.B. der Wirtschafts-, Sozial-, Rechts- und Tarifpolitik, verwoben.

Aufgabe der Sozialpolitik ist es, die finanzielle Existenzsicherung durch die gesetzliche Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung) und flankierend dazu durch Sozialhilfeleistungen nach dem Bundessozialhilfegesetz zu gewährleisten. Das Funktionsprinzip der Sozialpolitik ist dem der Arbeitspolitik entgegengesetzt. Sozialpolitik muß sich der Bedürfnisse der Bürger dann annehmen, wenn der Markt versagt. Sie wirkt insofern komplementär zur Arbeitspolitik (vgl. Naschold 1985, S. 17), da sie eingreift, wenn die Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit nicht mehr gewährleistet ist. Gleichzeitig bleibt Sozialpolitik jedoch subsidiär zur Arbeitspolitik (vgl. Mückenberger 1985, S. 416 f). Da die gesetzliche Sozialversicherung nach dem Versicherungsprinzip aufgebaut ist, können Ansprüche auf Leistungen prinzipiell nur dann geltend gemacht werden, wenn dem Versicherungsfall eine abhängige Beschäftigung vorausgegangen ist. Darüber hinaus richtet sich die Höhe der Versicherungsleistungen nach der Höhe der am Einkommen orientierten Beiträge und der Dauer bzw. Kontinuität der Beitragszahlungen.

In diesem sozialpolitischen Zusammenhang kommt die kontinuierliche und vollzeitige Erwerbstätigkeit als Bezugspunkt zur Geltung. Eine ausreichende finanzielle Existenzsicherung durch die gesetzliche Sozialversiche-

rung im Alter, bei Invalidität, Krankheit und Arbeitslosigkeit ist in der Regel nur gegeben, wenn der/die Versicherte über lange Zeit in einem als Normalarbeitsverhältnis zu klassifizierenden Arbeitsverhältnis beschäftigt war. Einzig die Sozialhilfe ist von der Erwerbsarbeit unabhängig. Sie wird allein nach dem Kriterium der Bedürftigkeit gewährt, allerdings so, "daß Bedürfnisse und Bedürftigkeiten zum Stigma werden" (Mückenberger 1985, S. 417, vgl. auch Naschold 1985, S.17).

3.2 Sozialversicherungsrechtliche Regelung der Teilzeitarbeit⁴

Um eine Existenzsicherung in langfristiger Perspektive durch die Sozialversicherung zu gewährleisten, müssen die Ansprüche auf Leistungen der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung⁵ über die Mitgliedschaft in der Versicherung erworben und Beiträge gezahlt werden⁶; in der Renten- und Arbeitslosenversicherung muß zudem eine Mindestdauer der Versicherung erfüllt sein (Anwartschafts- oder Wartezeiten). Die wöchentliche Arbeitszeit, die Höhe des Arbeitsentgelts und die Beschäftigungsdauer sind wesentliche Kriterien, nach denen sich die (Pflicht-)Mitgliedschaft bestimmt.

Von der gesetzlichen Versicherungspflicht in der Renten- und Krankenversicherung sind diejenigen "gegen Entgelt beschäftigten Personen" ausgenommen, die "geringfügig oder kurzfristig" beschäftigt sind. 1987 lag die Geringfügigkeitsgrenze bei einer Wochenarbeitszeit unter 15 Stunden, wenn gleichzeitig das Bruttoarbeitsentgelt DM 430,- nicht überstieg. Die Kurzfristigkeit war bei einer Beschäftigungsdauer von maximal 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen im Jahr gegeben (vgl. § 8 Viertes Sozialgesetzbuch). Allerdings sind mehrere geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Von der Arbeitslosenversicherung sind die "kurzzeitig Beschäftigten" nach § 102 Arbeitsförderungsgesetz ausgenommen. 1987 war die Kurzzei-

4 Folgende Ausführungen orientieren sich im wesentlichen an Landenberger 1984, Friedrich 1989, Bäcker et al 1989.

5 Die Unfallversicherung wird aus der Betrachtung ausgeschlossen, da alle Beschäftigten unabhängig von Arbeitszeitumfang und Entgelthöhe durch den Arbeitgeber versichert sind.

6 In der Krankenversicherung ist die Möglichkeit der Familienversicherung gegeben.

tigkeit bei einer durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit unter 19 Wochenstunden gegeben; auf das Bruttoeinkommen kommt es in diesem Fall nicht an, mehrere Beschäftigungen dürfen nicht addiert werden.

Konsequenzen für die "geschützte Teilzeit": Für die Anrechnung der Anwartschafts- und Wartezeiten entsteht durch Teilzeitarbeit, deren Arbeitszeitumfang über der Kurzzeitigkeits- bzw. Geringfügigkeitsgrenze liegt ("geschützte Teilzeit"), keine Benachteiligung gegenüber der Vollzeitarbeit.

Doch die Höhe der im Versicherungsfall zu beanspruchenden Leistung ist in der Rentenversicherung an die Höhe der geleisteten Beiträge und die Dauer der Beitragszahlung gebunden. Eine ausreichende Rente, das heißt eine Rente, die die Aufrechterhaltung des Lebensstandards im Alter gewährleistet, wird regelmäßig nur bei dauerhafter Vollzeitbeschäftigung erzielt. Liegt insgesamt eine längere Periode der Teilzeitarbeit vor, müßten Teilzeitbeschäftigte, um später eine ausreichende Rente zu erzielen, bei kürzerer Gesamtarbeitszeit dennoch absolut das gleiche Einkommen erzielen wie die VollzeitarbeitnehmerInnen. Da dies nicht gegeben ist, ist die auf abhängiger Erwerbsarbeit begründete Existenzsicherung der TeilzeitarbeitnehmerInnen im Rentenfall nicht gewährleistet. Ähnlich stellt sich die Situation auch für Vollzeitbeschäftigte mit einem geringen monatlichen Bruttoverdienst dar.

Auch die Lohnersatzleistungen der Krankenversicherung und der Arbeitslosenversicherung orientieren sich am erzielten Bruttoeinkommen. Von diesem werden maximal 80% als Krankengeld (nach Ablauf der sechswöchigen Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber) bzw. 63% oder 68% als Arbeitslosengeld gewährt.

Konsequenzen für die "ungeschützte Teilzeit": Aufgrund des geringen Umfangs der Arbeitszeit oder des Einkommens ist hier die Einbindung in die Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung nicht gegeben. Anwartschafts- oder Wartezeiten werden nicht erworben, ein Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung entsteht nicht. In der Rentenversicherung ist zwar die freiwillige Mitgliedschaft möglich, Beiträge werden aber aus dem geringen Einkommen kaum abgeführt. In der Krankenversicherung ist über die Möglichkeit der Einbeziehung von Familienmitgliedern in den Versicherungsschutz zwar eine höhere Einbindung gewährleistet, der Bezug von Krankengeld setzt allerdings die eigenständige Mitgliedschaft voraus.

Konsequenzen für KAPOVAZ: Im Fall der Beschäftigung mit KAPOVAZ-Klausel ist die Situation der sozialen Sicherung weitaus schwieriger zu beurteilen⁷. Ist im Arbeitsvertrag eine kontinuierliche Entgeltzahlung und Beschäftigung vereinbart, so ergeben sich für den Erwerb von Anwartschafts- und Wartezeiten keine Nachteile. Bei diskontinuierlicher Entgeltzahlung können dagegen Nachteile auftreten: als Versicherungszeiten für die Rente werden nur diejenigen Monate gezählt, für die tatsächlich Beiträge geleistet wurden; in der Krankenversicherung verursacht eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von mehr als drei Wochen den Ausfall des Versicherungsschutzes; in der Arbeitslosenversicherung verhindert eine Unterbrechung, die vier Wochen übersteigt, die Erfüllung der Anwartschaftszeit.

Obwohl formal der Arbeitnehmerstatus aufrechterhalten ist, kann bei diskontinuierlicher Beschäftigung und Entgeltzahlung der Versichertenstatus ausgesetzt und damit die Anrechnung der Anwartschaftszeiten unterbrochen werden. Für KAPOVAZ-ArbeitnehmerInnen wird bei nicht gleichmäßiger Beschäftigung, aber kontinuierlicher Bezahlung zudem das Prinzip der Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung gebrochen. Wird zu Beginn des Bemessungszeitraumes überproportional viel geleistet, die Entgeltzahlung aber am durchschnittlichen Arbeitsvolumen orientiert, so führt das bei Arbeitslosigkeit und Krankheit zu einer relativen Benachteiligung, umgekehrt allerdings ebenso zu einer relativen Bevorzugung, wenn zu Beginn des Bemessungszeitraumes kaum gearbeitet wurde.

Fazit: Vor allem in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bedeutet ein vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Erwerbsstatus, der mit einer Minderung des Bruttoeinkommens einhergeht, die Gefahr einer unzureichenden Existenzsicherung im Versicherungsfall. Die früher geltenden relativen "Privilegierungen" sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit geringem Einkommen sind durch das Rentenreformgesetz, das am 1.1.1992 in Kraft getreten ist, weitgehend beseitigt worden (vgl. Landenberger 1991, S. 283). Statt einer Verbesserung der sozialversicherungsrechtlichen Situation für Teilzeitbeschäftigte ist in diesem Reformpaket allein eine Verbesserung des mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundenen Normalversicherungsverhältnisses erfolgt. Zumindest aus der Perspektive der Beschäftigten

7 Zur ausführlichen Differenzierung der Konsequenzen bei unterschiedlichen Vertragsgestaltungen vgl. Meyer 1989, S. 205 ff.

müßte das derzeitige Sozialversicherungssystem die Flexibilisierungsbereitschaft einschränken.

3.3 *Arbeitsrechtliche Regelung der Teilzeitarbeit*⁸

Im Arbeitsrecht gilt die Auffassung, daß Vollzeit- und TeilzeitarbeitnehmerInnen grundsätzlich gleich behandelt werden müssen, es sei denn, sachliche Gründe⁹ rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung (vgl. § 2 Abs. 1. BeschFG). Eine im Gesetz verankerte Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten besteht also nicht.

In der konkreten Beschäftigungssituation ergeben sich für die Teilzeitbeschäftigten dennoch eine Reihe von Besonderheiten. So sind in den Arbeitsschutzgesetzen Mindestnormen für Belastungen und Beanspruchungen festgelegt, die sich auf die Normalarbeitszeit beziehen. Auf TeilzeitarbeitnehmerInnen werden die gleichen Normen angewandt, d.h sie können in kürzerer Zeit den quantitativ gleichen Belastungen ausgesetzt werden (vgl. Ott 1987). Im Kündigungsschutzgesetz werden Teilzeitarbeitende bei betriebsbedingten Kündigungen durch das Erfordernis der sozialen Auswahl benachteiligt. Dieses orientiert sich vor allem an den Merkmalen "Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltsverpflichtungen und Lebensalter der Arbeitnehmer" (Däubler 1990, S. 505 ff). Ein gesetzlicher Anspruch auf "Mehrarbeitsvergütung" entsteht erst, wenn die regelmäßige Arbeitszeit (gemäß der Arbeitszeitordnung von 1938 sind dies 48 Wochenstunden) überschritten wird. Regelungen zur Abgeltung von Überstunden finden sich überwiegend in Tarifverträgen. Diese greifen jedoch erst bei Überschreiten der tariflichen "Normal"-Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte erhalten regelmäßig keinen (über den normalen Lohnsatz hinausgehenden) Überstundenausgleich, obwohl auch auf für sie eine besondere Belastungssituation durch Überstunden eintritt (vgl. Degen 1987, S. 632).

8 Zu den folgenden Ausführungen vgl. u.a. Schüren 1985, Bertelsmann/Rust 1985, Degen 1987, Däubler 1990, S. 873ff.

9 Als sachliche Gründe für eine differenzierte Behandlung sind "Arbeitsleistung, Qualifikation, Berufserfahrung, soziale Lage oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen" zulässig (vgl. Degen 1987, S. 630).

Obwohl TeilzeitarbeiterInnen also formal nicht benachteiligt sind, ist eine tatsächliche Schlechterstellung im Bereich der Belastungen und Beanspruchungen, der Beschäftigungssicherheit und der Entlohnung bereits aufgrund arbeitsrechtlicher Regelungen zu vermuten. Eine Aufhebung dieser Benachteiligungen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen findet nur im seltenen Ausnahmefall statt. Dazu wird auch im Rahmen einer Untersuchung von 530 Tarifverträgen (1983) festgestellt: "Der Schwerpunkt der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten liegt heute nicht im gesetzlichen Bereich, sondern in Tarifverträgen." (Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 229)

In der konkreten Beschäftigungssituation ist aufgrund der Zulässigkeit einer Differenzierung nach sachlichen Gründen eine Ungleichbehandlung möglich und wahrscheinlich. Relativ neu in der Rechtsprechung ist die Anerkennung des Tatbestandes der mittelbaren Diskriminierung¹⁰. Diese bietet den TeilzeitarbeiterInnen eine Grundlage, um gegen faktische Ungleichbehandlung vorzugehen, die trotz formaler Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit und trotz grundgesetzlich garantierter Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorkommen.

Die genannten Regelungen und die betriebliche Realität gelten für alle Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen. Durch geringfügige Beschäftigung ergeben sich allerdings zusätzliche Besonderheiten. Die Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes setzt mindestens sechs ArbeitnehmerInnen im Betrieb voraus, allerdings werden Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit bis einschließlich 10 Wochenstunden oder 45 Monatsstunden nicht gezählt (vgl. § 23 KSchG Abs. 1, Satz 3). Hier werden also nicht die TeilzeitarbeiterInnen benachteiligt, sondern alle ArbeitnehmerInnen fallen aus dem Anwendungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes heraus, wenn in einem Betrieb maximal fünf VollzeitarbeiterInnen beschäftigt sind. Das Lohnfortzahlungsgesetz (§ 1 Abs. III Nr. 2) verwehrt ArbeiterInnen mit

10 Mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich eine Ungleichbehandlung nicht mehr direkt an einem Merkmal der ungleichbehandelten Person (das ist dann unmittelbare Diskriminierung, z.B. wegen des Geschlechts), sondern an einem Merkmal festmacht, das überwiegend auf eine bestimmte Personengruppe zutrifft (vgl. Däubler 1990, S. 685). Zur Rechtsprechung zur mittelbaren Diskriminierung bei Teilzeitbeschäftigung vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 259 ff.

den oben genannten Arbeitszeiten noch immer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall¹¹.

Für Teilzeitarbeit im Stil der KAPOVAZ enthält das Beschäftigungsförderungsgesetz eine Reihe von Regelungen¹², die einer Ausweitung (bzw. Einhaltung) des Arbeitnehmerschutzes dienen sollen. So muß nach § 4 Abs. 1 BeschFG "eine bestimmte Dauer der Arbeitszeit festgelegt werden". Das soll vor allem den Kündigungsschutz absichern, der hinfällig würde, wenn nicht einmal der insgesamt zu leistende Arbeitsumfang festgelegt wäre. Allerdings ist der Zeitraum, auf den sich die Dauer des Arbeitsdeputates bezieht, nicht normiert. Ist die Dauer des Arbeitseinsatzes nicht vertraglich festgelegt, wird fiktiv eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden zugrundegelegt (§ 4 Abs. 1 BeschFG), der einzelne Arbeitseinsatz muß mindestens drei zusammenhängende Stunden umfassen (§ 4 Abs. 3 BeschFG). Außerdem ist der konkrete Arbeitseinsatz dem Arbeitnehmer mindestens 4 Kalendertage im voraus anzukündigen.

Die Regelungen des BeschFG erreichen allerdings keine Ausweitung des Arbeitnehmerschutzes: Die zugrundegelegte wöchentliche Arbeitszeit liegt unterhalb der sozialversicherungsrechtlichen Geringfügigkeitsgrenzen und sogar unterhalb der Grenzen des Lohnfortzahlungsgesetzes für Arbeiter und des Kündigungsschutzgesetzes. Auch das "Recht des Arbeitnehmers an einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Planbarkeit seiner arbeitsfreien Zeit" (Malzahn 1985, S. 388) kann durch die gesetzliche Vorankündigungsfrist von mindestens 4 Kalendertagen kaum besser zur Geltung kommen; eine Eingrenzung der potentiellen Arbeitszeitlagen ist nicht vorgesehen, Arbeitseinsätze am Morgen können durchaus mit solchen am Abend abwechseln. Bei längerfristiger Erkrankung wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gefährdet, denn der Anspruch besteht nur für die Tage, an denen die Arbeitsleistung auch tatsächlich ausgefallen ist. Wenn kein weiterer Arbeitseinsatz angeordnet wird, kann auch kein

11 Diese Norm wird wegen der überholten Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten als verfassungswidrig beurteilt. Zudem liegt hier eine mittelbare Diskriminierung nach dem Geschlecht vor. Nach der Rechtsprechung des EUGH ist diese Norm nicht mehr anzuwenden. (vgl. Hunold 1991, S. 1676 f).

12 Zu den folgenden Ausführungen vgl. u.a. Malzahn 1985, Schüren 1985, Meyer 1989.

Anspruch auf Lohnfortzahlung entstehen. Wird die Ankündigungsfrist nicht beachtet, dann haben ArbeitnehmerInnen lediglich ein Leistungsverweigerungsrecht, eine weitergehende Sanktion des Arbeitgeberverhaltens ist nicht vorgesehen. Zusätzlich ist selbst dieser Minimalschutz noch zu Ungunsten der Arbeitnehmer tarifdispositiv gestellt (§ 6 Abs. 1 BeschFG).

KAPOVAZ bedroht im besonderen Ausmaß die Zeitsouveränität der ArbeitnehmerInnen und führt je nach konkreter vertraglicher Gestaltung zu unregelmäßiger Entgeltzahlung.

Obwohl der Gleichbehandlungsgrundsatz auch für Voll- und Teilzeitarbeit gilt, ergeben sich in der betrieblichen Realität eine Vielzahl von Benachteiligungen. Vermutlich verstärken sich diese Benachteiligungen je geringer die Arbeitszeiten angesetzt sind. Das Beschäftigungsförderungsgesetz wird seinem Anspruch, die Teilzeitarbeit sozial verträglicher zu gestalten, nicht gerecht.

4. Die subjektive Wahrnehmung der Qualität der Teilzeitarbeit

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf eine Analyse der Daten des "Sozioökonomischen Panels"¹³. Unter dem Thema "Leben und Arbeit in Deutschland" wurden 1987 10.516 Personen (im Alter von 16 Jahren und mehr) anhand eines standardisierten Fragebogens befragt. Neben Angaben zum Einkommen, der Beschreibung von Arbeitsbedingungen sowie der Wahrnehmung von Chancen und Risiken wurde in diesem Jahr auch die Einschätzung zur sozialen Sicherung erhoben. Die Daten sowie Angaben zur Konstruktion der Vergleichsgruppen sind in der Tabelle am Ende des Artikels wiedergegeben¹⁴.

4.1 Einkommen und Bewertung der sozialen Sicherung

Als Maßstab wird die Gewährleistung einer eigenständigen, d.h. von der Unterstützung durch andere Personen unabhängigen, Existenzsicherung aus der Erwerbsarbeit herangezogen. Dafür wird ein Nettoeinkommen von

13 Zur Güte der Daten vgl. Büchtemann/Schupp 1986, S. 4 ff; Rebenstorf 1987.

14 Aufgrund der speziellen Arbeits(markt)situation sind Beschäftigte des öffentlichen Dienstes im weiteren von der Analyse ausgeschlossen.

mindestens 1500 DM veranschlagt¹⁵. Selbst bei den vollzeitbeschäftigten Frauen ist ein existenzsicherndes Einkommen nur zu 46% gegeben; dieses Einkommensniveau erreichen nur noch 5% der Frauen, die in "geschützter Teilzeit" arbeiten. Daß kürzere Arbeitszeiten mit einem geringeren Einkommen einhergehen, ist nicht weiter erstaunlich. Überraschend ist jedoch der hohe Anteil an Arbeitnehmerinnen, die nicht mehr als 800 DM netto verdienen; bei der ungeschützten Teilzeitarbeit sind es 97%, bei der geschützten Teilzeitarbeit 45% der Frauen. Rein rechnerisch liegen Nettostundenlöhne von maximal DM 10,50 zugrunde.

Frauen in "geschützter Teilzeit" erhalten zumindest im annähernd gleichen Umfang wie die Vollzeitarbeitnehmerinnen "betriebliche Sondervergütungen", nur ca. 10% gehen leer aus. Bei KAPOVAZ und ungeschützter Teilzeitarbeit steigt der Anteil derjenigen, die kein derartiges Zusatzeinkommen haben, auf über 40%.

Ein Indikator für die soziale Sicherung ist die Mitgliedschaft in der Renten- und Krankenversicherung. Die Frauen in "geschützter Teilzeit" sind den vollzeitbeschäftigten Frauen gleichgestellt und über 90% dieser Frauen sind eigenständig versichert. Für die Frauen in "ungeschützter Teilzeit" und KAPOVAZ ist der Schutz bei Krankheit für ca. die Hälfte der Befragten nur durch die "Familie" gewährleistet. 71% der Beschäftigten in "ungeschützter Teilzeit"¹⁶ und 49% der KAPOVAZ-Arbeitnehmerinnen erwerben aus dem Beschäftigungsverhältnis keinen eigenen Rentenanspruch. Die Einbindung in die Arbeitslosenversicherung wurde nicht erfragt, hier ist eine ähnliche Einbindung wie in der Rentenversicherung zu vermuten.

In der Einschätzung der finanziellen Absicherung bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter setzt sich die Übereinstimmung der Frauen in Vollzeit- und geschützter Teilzeitbeschäftigung fort. Über 90% schätzen die Absicherung im Fall der Krankheit als mindestens befriedigend ein. Bei

15 Die Grenze von 800,- DM monatlich orientiert sich in etwa an den Leistungen der Sozialhilfe (inclusive Wohngeld und besonderen einmaligen Leistungen). Möller bestimmt in ihrer Untersuchung 1985 DM 1.400,- Nettoeinkommen als absolutes Existenzminimum (vgl. Möller 1988, S. 17).

16 Zu beachten ist, daß die Abgrenzung nach der Kurzzeitigkeit der Arbeitslosenversicherung erfolgte. Es sind also auch Frauen erfaßt, die mehr als 15 (aber unter 19) Wochenstunden arbeiten.

KAPOVAZ und "ungeschützter Teilzeit" tun dieses überraschenderweise immerhin noch 80% trotz der Schlechterstellung im Bereich der Lohnfortzahlung und des Krankengeldes. Die Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit halten nur noch 60% der Arbeitnehmerinnen in Vollzeitarbeit und 51% der Arbeitnehmerinnen in geschützter Teilzeitarbeit für befriedigend und besser. Da von den befragten Frauen in KAPOVAZ und "ungeschützter Teilzeit" nur 77% bzw. 66% eine Einschätzung gegeben haben, werden die Ergebnisse nicht interpretiert. Eine relativ hohe Quote an "trifft nicht zu" und "weiß nicht" liegt auch für die Einschätzung der Absicherung im Alter vor.

Der Grad der Einbindung in die Renten- und Krankenversicherung ist offenbar bei Vollzeit- und geschützter Teilzeitbeschäftigung gleich hoch, sinkt bei KAPOVAZ und ungeschützter Beschäftigung jedoch deutlich ab. Bei der Bewertung der Absicherung für die Zukunft setzt sich die geringe Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung jedoch nicht in eine entsprechend negative Bewertung um.

Über alle Gruppen hinweg wird die Absicherung bei Krankheit und im Alter mehrheitlich mindestens befriedigend eingeschätzt. Gerade in diesen Bereichen wird die staatliche Vorsorge zunehmend um private Versicherungsleistungen ergänzt. Zudem können sich bis zum Eintritt des Rentenalters Änderungen im Arbeitsverhältnis bzw. in den Bestimmungen der Sozialversicherung ergeben. Dies mag auch den hohen Anteil an Nennungen "trifft nicht zu" bzw. "weiß nicht" erklären. Die Absicherung im Fall der Arbeitslosigkeit wird von den Frauen dagegen sehr viel häufiger mit "weniger gut" bzw. "schlecht" bewertet, was bei einem Arbeitslosengeld von nur 63% bzw. 68% des Nettoeinkommens nicht verwunderlich ist.

4.2 Die konkreten Arbeitsbedingungen

Für alle zur Verfügung stehenden Indikatoren zu den Bereichen "Belastungen und Beanspruchungen", "Selbstbestimmungsmöglichkeiten", "Arbeitsinhalte" und "Soziale Beziehungen" liegen überwiegend positive Einschätzun-

gen vor¹⁷. Eine Ausnahme bildet allerdings die Möglichkeit des "Hinzulernens für das berufliche Fortkommen".

Von allen beschäftigten Frauen hielten für ihre Arbeit ca. 60% das Merkmal "körperlich schwere Arbeit" und ca. 70% das Merkmal "belastende Umwelteinflüsse" für unzutreffend; aber für immerhin ca. 10% der Befragten trafen diese Merkmale voll zu. Die relativ positive Einschätzung ändert sich jedoch bei der Frage nach psychischen Belastungen. Nur 24% der Vollzeitbeschäftigten und 34% der Frauen in "geschützter Teilzeit" geben Arbeitsbedingungen an, die frei von "hoher nervlicher Anspannung" sind. Demgegenüber beantworten 67% der in "ungeschützter Teilzeit" und 45% der in KAPOVAZ arbeitenden Frauen die Frage nach psychischen Belastungen mit "trifft nicht zu".

Ca. 75% aller Frauen sehen die Möglichkeit zur "selbständigen Gestaltung von Ablauf und Durchführung", eine "strenge Kontrolle der Arbeitsleistung" trifft mehrheitlich nicht zu. Letzteres gilt weitaus stärker bei Teilzeitarbeit als bei Vollzeitarbeit (51% der Vollzeitbeschäftigten, 72% der Frauen in "ungeschützter Teilzeit"). Bei den Arbeitsinhalten antworten 38% der Frauen in "ungeschützter Teilzeit" daß eine "abwechslungsreiche Tätigkeit" nicht zutrifft, die Möglichkeit des "Hinzulernens für das berufliche Fortkommen" wird sogar von 63% der Frauen in "ungeschützter Teilzeit" nicht gesehen. Die Häufigkeit dieser Nennung übersteigt bei weitem die der Frauen in KAPOVAZ und in "geschützter Teilzeit". Am günstigsten schätzen in diesem Punkt die Vollzeitbeschäftigten ihre Situation ein. Für das "gute Auskommen mit Kollegen" steigt der Anteil der Nennungen "trifft nicht zu" bei KAPOVAZ und "ungeschützter Teilzeit" an.

Die Ergebnisse der Umfrage machen deutlich, daß die Teilzeitbeschäftigten nicht von prinzipiell schlechteren Bedingungen am Arbeitsplatz ausgehen. Eine "hohe nervliche Anspannung" und "strenge Kontrolle der Arbeitsleistung" trifft bei geringerer Arbeitszeit weniger häufig zu. Frauen in KAPOVAZ nehmen eine Mittelstellung zwischen den Frauen in geschützter und ungeschützter Teilzeitarbeit ein, auch dies deutet auf die Erklärung durch

17 Die Bewertung der Arbeitsbedingungen als "gut" orientiert sich an den "objektiven Interessen" der ArbeitnehmerInnen an der Erwerbsarbeit (vgl. Lukie 1985, S. 102). Zur empirischen Relevanz der "Ansprüche an die Erwerbsarbeit" vgl. Statistisches Bundesamt 1989, S. 427 f.

den Arbeitszeitumfang hin. Die Entlastung im psychischen Bereich geht aber mit weniger abwechslungsreichen Arbeitsinhalten und einer deutlichen Schlechterstellung für die berufliche Entwicklung einher. Hier sind die Frauen in KAPOVAZ den Arbeitnehmerinnen in "geschützter Teilzeit" gleichgestellt.

4.3 Die Wahrnehmung von Chancen und Risiken

Die Wahrscheinlichkeit des "beruflichen Aufstiegs innerhalb der nächsten 2 Jahre" wird von den befragten Frauen noch geringer veranschlagt, als die negative Beurteilung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten vermuten läßt. Nur 17% der Vollzeitbeschäftigten und nur ca. 5% der Frauen in Teilzeitarbeit halten einen Aufstieg für sicher oder wahrscheinlich. Über die Hälfte aller Befragten erwartet keinen beruflichen Aufstieg, wobei der höchste Anteil an Nennungen "ganz sicher nicht" mit 84% auf die Frauen in ungeschützter Teilzeit entfällt. Dieser - zumindest für den weiteren Erwerbsverlauf - negativen Erwartung steht positiv eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit gegenüber. Von allen Befragten halten nur maximal 10% den Verlust des Arbeitsplatzes für "ganz sicher" bzw. "wahrscheinlich". Trotzdem machen sich vergleichsweise viele der befragten Frauen "große" bzw. "einige" Sorgen um die Sicherheit des Arbeitsplatzes, nämlich immerhin 55% der Frauen in Vollzeitarbeit und 47% der Frauen in "geschützter Teilzeit". Bei den Frauen in "ungeschützter Teilzeit" und in KAPOVAZ sinkt dieser Anteil auf 28% bzw. 39%. Dies kann als Ausdruck für die individuelle Bedeutsamkeit der Arbeit interpretiert werden. Je höher die Arbeitszeit und die materiellen Einkünfte sind, umso größer ist die Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Dies besagt auch, daß der relativ hohe Bestandsschutz, den Vollzeitbeschäftigte prinzipiell genießen, offenbar nicht auf die Wahrnehmung durchschlägt. In den Zusammenhang von "Erwartung des Arbeitsplatzverlustes" und "Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit" gehört auch die Chance, eine mindestens gleichwertige Stelle zu finden. Diese wird von allen Befragten annähernd gleich zu ca. 75% als "schwierig" bzw. "praktisch unmöglich" eingeschätzt. Um so bemerkenswerter sind die weitaus höheren Sorgen der Vollzeitbeschäftigten, die vermutlich eine größere existentielle Abhängigkeit vom Arbeitseinkommen widerspiegeln.

Im übrigen erlaubt der zusammenfassende Indikator "Zufriedenheit mit der Arbeit" keine aussagekräftige Differenzierung zwischen den verschiedenen Erwerbsformen. Überwiegend liegt eine hohe Zufriedenheit vor, die Antwortverweigerung bei KAPOVAZ und ungeschützter Beschäftigung ist relativ hoch.

5. Schlußbetrachtung

Das aktuelle Einkommen und die Einbindung in die Systeme der sozialen Sicherung verschlechtern sich mit der Abweichung von der vollzeitigen Erwerbsarbeit entscheidend. Diese faktische Schlechterstellung spielt bei der Bewertung der finanziellen Absicherung für die Zukunft eine erstaunlich geringe Rolle. Eine zentrale Erklärung dürfte darin liegen, daß Teilzeitarbeit überwiegend von in Partnerschaft lebenden Frauen ausgeübt wird (vgl. ANBA 1989, S. 62). Ausschlaggebend ist das gesamte Haushaltseinkommen, die Vorsorgeleistungen des Partners werden in die Bewertung mit einbezogen¹⁸.

Im Gegensatz zu den in der Literatur zitierten negativen Auswirkungen der Teilzeitarbeit auf die Arbeitsbedingungen¹⁹ muß auf der Basis der vorliegenden Daten differenziert werden: Gerade im Bereich der Beanspruchungen und Belastungen führt die Verkürzung der Arbeitszeit zu einer spürbaren Entlastung. Teilzeitarbeit erscheint in der überwiegenden Wahrnehmung der Betroffenen als eine Erwerbsform, die die Doppelbelastung der Frauen, die gleichzeitig Berufs- und Familienverpflichtungen eingehen, mildert. Der für diese Form der Entlastung gezahlte Preis, der Verzicht auf berufliche Entwicklung, wird durchaus gesehen, aber in Kauf genommen. Im Bereich der subjektiven Qualitätsindikatoren spiegelt sich eine Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis ebenfalls nicht eindeutig wider; die Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit sinken sogar mit einem geringeren Arbeitszeitumfang.

18 Für diese Interpretation spricht auch die schlechtere Bewertung der Absicherung bei Arbeitslosigkeit; das verfügbare Haushaltseinkommen wird dann erheblich herabgesetzt.

19 Vgl. den zusammenfassenden Überblick bei Meyer 1989, S. 44 ff mit weiteren Nennungen.

Generell kann die Qualität der Teilzeitarbeit nicht als "besser" oder "schlechter" im Vergleich zur Vollzeitarbeit bewertet werden, die subjektiven Qualitätsindikatoren und die Beschreibung der konkreten Merkmale des Arbeitsplatzes lassen ein eindeutiges Urteil nicht zu.

Da Qualität aber nur dann gegeben ist, wenn gute Arbeitsbedingungen mit einem positiven subjektiven Wohlbefinden zusammengehen (in Anlehnung an Zapf 1984, S.23), bieten die Ergebnisse zum arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen vielfältige Ansatzpunkte, um zu einer Qualitätssteigerung im objektiven Sinne beizutragen²⁰. In der Sozialgesetzgebung wäre eine Angleichung der Stellung der Teilzeitbeschäftigten an die der Vollzeitbeschäftigten dringend geboten. Im Arbeitsrecht zeichnet sich eine maßgeblich durch den Europäischen Gerichtshof geprägte Entwicklung der Rechtsprechung ab, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung bei Teilzeitarbeit zumindest prüft. Vollkommen unzureichend ist aber, daß gerichtlich als unzulässig anerkannte Regelungen in der betrieblichen und tarifvertraglichen Praxis solange weiterhin Bestand haben, bis sie durch Einzelklagen überprüft werden. Weitere, die Stellung der Teilzeitarbeit zumindest schützende Gesetzesvorhaben auf europäischer Ebene scheitern bislang nicht zuletzt auch am Widerstand der bundesdeutschen Vertretung. Dem selbstgesetzten Anspruch, Teilzeitarbeit sozialverträglicher zu gestalten, ist der Gesetzgeber in der Bundesrepublik bislang nicht wirkungsvoll nachgekommen.

Literatur

- ANBA (1989): Situation und Tendenz der Beschäftigung und des Erwerbsverhaltens von Frauen, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, 37. Jg., Heft 6, S. 938-951 (ohne Verfasser).
- Bäcker, Gerhard/ Bispinck, Reinhard u. a. (1989): Sozialpolitik und soziale Lage in der Bundesrepublik Deutschland. Band 1: Arbeit - Einkommen - Qualifikation, Köln.
- Benutzerhandbuch des Sozio-ökonomischen Panels. Band II, o.O., o.J.
- Bertelsmann, Klaus/ Rust, Ursula (1985): Arbeits- und sozialrechtliche Nachteile bei Teilzeitarbeit, in: Recht der Arbeit, 38. Jg., Heft 3, S. 146-158.

20 Das "Unzufriedenheitsdilemma" bzw. das "Zufriedenheitsparadox" bleiben als Phänomen existent. Beide bezeichnen das Auseinanderklaffen von objektiven Bedingungen und subjektiver Wahrnehmung derselben (vgl. Zapf 1984, S. 24 ff).

- Bielenski, Harald/ Strümpel, Burkhard (1988): Eingeschränkte Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern, Berlin.
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, 39. Jg., Heft 3, S. 163-176.
- Büchtemann, Christoph/ Schupp, Jürgen (1986): Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. WZB-discussion paper IIM/LMP 86-15, Berlin.
- Däubler, Wolfgang (1990): Das Arbeitsrecht 2, Reinbek bei Hamburg.
- Degen, Barbara (1987): Teilzeitarbeit und Arbeitsrecht, in: WSI-Mitteilungen, 40. Jg., Heft 10, S. 627-635.
- Dittrich, Walter/ Fuchs, Gerhard u.a. (1989): Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst: Regelungen, Interessen, Wirkungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22. Jg., Heft 2, S. 277-293.
- Duran, Marga/ Klähn, Margitta u. a. (1982): Geteiltes Leid ist halbes Leid - Ein Binsenirrtum!, Berlin.
- Friedrich, Werner (1989): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. (Hg.: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung; Sozialforschung Bd. 181), Bonn.
- Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (1984): Lebensqualität in der Bundesrepublik, in: Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, S. 391-401, Frankfurt/M., New York.
- Hunold, Wolf (1991): Gleichbehandlung im Betrieb, in: Der Betrieb, 44. Jg., Heft 32, S. 1670-1678.
- Klevemann, Joachim (1986): Der KAPOVAZ-Arbeitsvertrag - Zur Unbilligkeit arbeitsanfallorientierter Vertragsgestaltungen, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 7. Jg., Heft 5, S. 103-117.
- Landenberger, Margarete (1984): Flexible Arbeitszeitformen und soziale Sicherung der Beschäftigten. WZB-discussion paper IIM/LMP 84-17, Berlin.
- Landenberger, Margarete (1991): Defizite und Lösungsstrategien bei der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Beschäftigung, in: Semlinger, Klaus (Hg.): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, Frankfurt/M., New York.
- Lukie, Mario (1985): Reorganisationsprozesse, Arbeitszufriedenheit und persönliche Werthaltungen, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 39. Jg., Heft 2, S. 101-106.
- Malzahn, Marion (1985): Das Beschäftigungsförderungsgesetz und kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten, in: Arbeit und Recht, 33. Jg., Heft 12, S. 386-390.
- Meyer, Hans-Jürgen (1989): Kapazitätsorientierte Variable Arbeitszeit (KAPOVAZ), Neuwied, Frankfurt/M.
- Möller, Carola (1988): Flexibel in die Armut. Empirische Untersuchung und theoretische Verortung ungeschützter Arbeitsverhältnisse, Hamburg.

- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses, in: Zeitschrift für Sozialreform, 31. Jg., S. 415-434 und S. 457-475.
- Naschold, Frieder (1985): Zum Zusammenhang von Arbeit, sozialer Sicherung und Politik. Einführende Anmerkungen zur Arbeitspolitik, in: Naschold, Frieder (Hg.): Arbeit und Politik, Frankfurt/M., New York, S. 9-46.
- Noll, Heinz-Herbert (1984): Erwerbstätigkeit und Qualität des Arbeitslebens, in: Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, Frankfurt/M., New York, S. 97-123.
- Ott, Erich (1987): Arbeitswissenschaft - Arbeitszeitflexibilisierung - Normalarbeitszeitstandard, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 41. Jg., Heft 3, S. 129-133.
- Pfarr, Heide M./ Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Baden-Baden.
- Rebenstorf, Heike (1987): Nutzungsmöglichkeiten des sozio-ökonomischen Panels für die arbeitspolitische Forschung. WZB-discussion paper IIVG/dp87-226, Berlin.
- Schüren, Peter (1985): Neue rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeitflexibilisierung, in: Recht der Arbeit, 38. Jg., Heft 1, S. 22-29.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (1989): Datenreport 1989, Bonn.
- Wagner, Ulrike (1984): "Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Zeitarbeit". Bibliographie des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - mit laufenden Ergänzungen - Nürnberg.
- Zapf, Wolfgang (1984): Individuelle Wohlfahrt: Lebensbedingungen und wahrgenommene Lebensqualität, in: Glatzer, Wolfgang/ Zapf, Wolfgang (Hg.): Lebensqualität in der Bundesrepublik, Frankfurt/M., New York, S. 13-26.

Anhang

Tabelle: Objektive Bedingungen und subjektive Qualitätsindikatoren bei verschiedenen Arbeitsverhältnissen von Frauen in der Privatwirtschaft (Panel 1987)

Fallzahlen ²⁾	Art des Arbeitsverhältnisses ¹⁾			Kapovaz
	Vollzeit	geschützte Teilzeit	ungeschützte Teilzeit	
	629	242	94	103
	- Angaben in % der jeweiligen Antworten -			
mtl. Nettoeinkommen aus der Erwerbsarbeit				
- bis DM 800	5,6	45,3	96,6	73,7
- DM 801 bis DM 1500	48,7	49,3	3,4	23,2
- über DM 1500	45,8	5,3	-	3,2
Gehaltszusätze				
- Weihnachtsgeld	55,0	49,2	37,2	37,9
- Urlaubsgeld	62,2	56,6	16,0	27,7
- gar keine	9,5	11,6	41,5	44,7
Status Rentenversicherung				
- Pflicht-/freiw. Beitrag	96,4	90,1	29,0	51,0
Status Krankenversicherung				
- selbständig versichert	98,1	92,1	45,7	52,0
- familienversichert	1,9	7,4	52,1	45,1
Bewertung der finanziellen Absicherung³⁾				
- bei Krankheit	(n=615) ⁴⁾	(n=238)	(n=90)	(n=101)
sehr gut/gut	60,8	60,5	50,0	55,5
weniger gut/schlecht	7,8	8,8	21,1	18,8
- bei Arbeitslosigkeit	(n=563)	(n=216)	(n=62)	(n=79)
sehr gut/gut	22,9	23,2	14,5	26,6
weniger gut/schlecht	40,5	48,6	61,3	49,4
- im Alter	(n=538)	(n=223)	(n=77)	(n=94)
sehr gut/gut	31,8	31,4	26,0	27,7
weniger gut/schlecht	31,6	35,4	28,6	38,3
Erwartung innerhalb von 2 Jahren⁵⁾				
- beruflicher Aufstieg				
ganz sicher/wahrscheinlich	16,9	3,4	5,7	5,9
ganz sicher nicht	53,5	69,3	84,1	74,3
- Arbeitsplatzverlust				
ganz sicher/wahrscheinlich	7,3	6,3	6,7	9,9
ganz sicher nicht	48,0	42,9	56,2	47,5
Sorgen um Arbeitsplatzsicherheit				
- große/einige Sorgen	55,3	47,2	28,2	38,9
- keine Sorgen	54,7	52,8	71,8	61,1
Gleichwertige Stelle finden ist				
- leicht	25,8	20,5	29,0	31,1
- schwierig/praktisch unmöglich	74,2	79,5	71,0	68,9
Zufriedenheit⁶⁾				
- "unzufrieden"	(n=626)	(n=239)	(n=78)	(n=86)
- "mittel zufrieden"	6,9	5,0	6,4	5,8
- "sehr zufrieden"	36,6	40,6	35,9	45,3
- "sehr zufrieden"	56,5	54,4	57,7	48,8

Fortsetzung Tabelle

Fallzahlen	Art des Arbeitsverhältnisses			Kapovaz
	Vollzeit	geschützte Teilzeit	ungeschützte Teilzeit	
	629	242	94	103
- Angaben in % der jeweiligen Antworten -				
Arbeitsbedingungen⁷⁾				
Belastungen und Beanspruchungen				
- körperlich schwere Arbeit	(2,60) ⁸⁾	(2,51)	(2,48)	(2,52)
trifft voll zu	7,3	10,8	10,8	12,6
trifft nicht zu	67,1	61,4	59,1	65,0
- belastende Umwelteinflüsse	(2,56)	(2,65)	(2,58)	(2,68)
trifft voll zu	11,8	7,5	12,9	7,8
trifft nicht zu	67,9	72,9	71,0	75,7
- hohe nervliche Anspannung	(2,00)	(2,23)	(2,57)	(2,35)
trifft voll zu	24,0	10,8	9,7	9,7
trifft nicht zu	24,2	33,7	66,7	44,7
Selbstbestimmung				
- Ablauf und Durchführung				
selbständig gestalten	(2,11)	(2,17)	(2,20)	(2,22)
trifft voll zu	34,0	36,2	47,8	46,6
trifft nicht zu	23,1	19,6	28,3	24,3
- strenge Kontrolle d. Arb.leistung	(2,36)	(2,49)	(2,65)	(2,62)
trifft voll zu	14,9	10,8	7,5	7,8
trifft nicht zu	50,6	59,3	72,0	69,9
Arbeitsinhalte				
- abwechslungsreiche Tätigkeit	(2,48)	(2,31)	(2,08)	(2,35)
trifft voll zu	57,2	43,6	30,4	50,5
trifft nicht zu	8,8	12,4	38,0	15,5
- Hinzulernen für berufl. Fortkommen	(1,99)	(1,82)	(1,45)	(1,83)
trifft voll zu	27,9	18,4	7,6	22,5
trifft nicht zu	29,0	36,8	63,0	39,2
Soziale Beziehungen				
- Ärger/Konflikte mit Vorgesetzten	(2,73)	(2,83)	(2,92)	(2,89)
trifft voll zu	3,0	2,5	1,1	1,9
trifft nicht zu	76,1	85,0	93,5	91,3
- gutes Anskommen mit Kollegen	(2,73)	(2,74)	(2,57)	(2,64)
trifft voll zu	77,0	77,5	72,8	77,9
trifft nicht zu	4,3	3,8	16,3	13,7

Anmerkungen:

- 1) Die Kategorien wurden aufgrund folgender Angaben gebildet:
Vollzeit: Selbsteinordnung in den Erwerbstatus "Voll erwerbstätig".
Geschützte Teilzeit: Selbsteinordnung in den Erwerbstatus "in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung", wenn gleichzeitig die "vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden" mindestens 19 Wochenstunden beträgt.
Ungeschützte Teilzeit: Selbsteinordnung in den Erwerbstatus "Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig" bzw. "in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung", wenn gleichzeitig die "vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden" unter 19 Wochenstunden bleibt.
KAPOVAZ: Selbsteinordnung in den Erwerbstatus "Geringfügig oder unregelmäßig erwerbstätig"

bzw. "in regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung", wenn gleichzeitig das Merkmal "Arbeitszeit ist unterschiedlich je nach Arbeitsanfall im Betrieb" voll zutrifft.

- 2) Die Analyse ist auf deutsche, weibliche Arbeiter und Angestellte (abhängig Beschäftigte) in der Privatwirtschaft beschränkt. Beamte, mithelfende Familienangehörige und Auszubildende sind ausgeschlossen.
- 3) Eine fünfstufige Einschätzungsskala liegt zugrunde, der Wert für die Kategorie "befriedigend" ergibt sich durch Addition auf 100. Die zusätzlichen Kategorien "weiß nicht" und "trifft nicht zu" sind nicht einbezogen.
- 4) Die Zahlen in Klammern bezeichnen die Anzahl der zugrundeliegenden Antworten. Diese Zahl ist angegeben, wenn unter 90% der jeweiligen Fallzahlen zugrundeliegen.
- 5) Eine vierstufige Einschätzungsskala liegt zugrunde. Der Wert für die Kategorie "unwahrscheinlich" ergibt sich durch Addition auf 100.
- 6) Hier liegt eine elfstufige, eindimensionale Skala zugrunde (0="ganz und gar unzufrieden"; 10="ganz und gar zufrieden"). "Unzufrieden" repräsentiert die Werte 0 bis 3, "mittel zufrieden" die Werte 4 bis 7, "sehr zufrieden" die Werte 8 bis 10.
- 7) Die Kategorie "trifft teilweise zu" ergibt sich durch Addition auf 100.
- 8) Die Zahlen in Klammern sind Mittelwerte (statistischer Mittelwert \bar{z}), eine unterschiedliche Anrichtung der Items wurde berücksichtigt, für die Interpretation gilt "je höher der Mittelwert, umso besser die Arbeitsbedingungen".

Quelle: Das "Sozioökonomische Panel", Welle IV (1987), eigene Berechnungen.

Zur Krise der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern

Gerda Jasper

1. Allgemeine Einschätzungen zur Lage der Frauen

Will frau oder man die veränderte Situation ostdeutscher Frauen knapp umreißen, so ließe sich - auch eingedenk dessen, daß es *die* Frauen nicht gibt - folgendes sagen: Selbstverständlich haben die Frauen neue Freiheiten im Bereich der Politik, der Wirtschaft, der Kommunikation, des Reisens ebenso gewonnen wie eine tendenziell größere Variabilität ihrer Lebensgestaltung. Erleichterungen im Dienstleistungsbereich und neue konsumtive Genüsse sind ebenfalls nicht geringzuschätzen. Aber der Wahrnehmung dieser erweiterten Lebenschancen, individuellen Entfaltungs- und Genußmöglichkeiten stehen auf Seiten des weiblichen Geschlechts weit mehr Hindernisse und Beschränkungen entgegen als auf Seiten des männlichen.

Den alten Formen der Fremdbestimmung der Frauen in der ehemaligen DDR folgen neue, nicht selten noch wirksamere. Vor allem Frauen sehen sich mit dem Verlust verbriefter Rechte auf eine relativ eigenständige Lebens- und Berufsplanung konfrontiert. Das gilt zumindest für jene Frauen, denen berufliche Tätigkeit und Eigenständigkeit wichtig sind.

Da die zahlreichen sozialpolitischen Maßnahmen in der DDR hauptsächlich an Frauen adressiert waren und diese verstärkt in die Erziehung und Betreuung der Kinder einbanden, trifft jetzt der Verlust oder die Einschränkung eben dieser Rechte gerade deshalb besonders die Frauen. Ihnen werden wichtige, bisher selbstverständliche Grundlagen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entzogen.

Die in der DDR stark ausgeprägten Elemente einer eigenständigen sozialen Sicherung der Frauen werden durch die weitgehende Übernahme der BRD-Sozialverfassung auf "bundesdeutsches Marginal-Niveau reduziert"

(Steffen 1991, S. 41). Besonders dramatisch wirkt sich dies für alleinerziehende und ältere, für behinderte und ausländische Frauen aus.

Vorruhestand, Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit bedeuten für sehr viele Bürger in Ostdeutschland eine Erosion ihrer sozialen Identität. Für Frauen gilt dies jedoch in besonderem Maße. Arbeitslos gewordenen Frauen wird sehr viel seltener als Männern neue Arbeit vermittelt. Sie werden stärker aus dem Arbeitsmarkt ausgegrenzt. Schon jetzt läßt sich sagen: Frauen drohen zur "Variablen des Arbeitsmarktes" bzw. zu dessen "stiller Reserve" zu werden. Die bisher überwiegend kontinuierliche Berufsbiographie der ostdeutschen Frauen ist ungleich mehr in Frage gestellt als die der Männer. Dazu tragen nicht zuletzt die Medien bei, wenn sie berechtigte Kritik an der Doppel- und Dreifachbelastung der Frauen in der DDR und an den Unzulänglichkeiten in der Betreuung der Jüngsten in den Kindergärten und -krippen aufgreifen und dabei explizit oder implizit die Frauen im Osten Deutschlands auf ihre Rolle als Mutter, allenfalls noch als Zuverdienerinnen in sozial kaum oder nicht geschützter Teilzeitarbeit, verweisen.

Die gravierenden Folgen für Frauen aus den neuen Bundesländern sind absehbar:

1. Viele Frauen würden langfristig oder dauerhaft ihre relative ökonomische Eigenständigkeit verlieren. Das aber kollidiert zumindest gegenwärtig noch mit Lebensansprüchen und Wertvorstellungen wie sie von der Mehrheit der Frauen in den neuen Bundesländern verteidigt werden. Ein Hausfrauendasein ist bisher nur für eine sehr kleine Minderheit der Frauen ein akzeptables Lebenskonzept, wie eine INFAS-Repräsentativumfrage unter Frauen der ehemaligen DDR zeigt: "Vielmehr ergeben sich mehrere Belege dafür, daß für die übergroße Mehrheit der befragten Frauen die Erwerbstätigkeit ein selbstverständliches und obendrein unverzichtbares Element ihrer Lebensplanung ist. Die Alternativrolle 'Hausfrau' existiert generell nicht als Lebensperspektive..."(INFAS-Studie 1991, S. 19).
2. Die Frauen in den neuen Bundesländern können als alleinerziehende, geschiedene oder als Frauen mit mehreren Kindern nicht einfach aus Lebenskonzepten aussteigen, die sie unter anderen gesellschaftlichen Bedingungen für gut oder akzeptabel hielten. Die meisten erwachsenen Frauen haben weder die Freiheit noch die Wahl, ob sie nun gemäß den veränderten Rahmenbedingungen ihr Lebenskonzept verändern wollen oder nicht.

Auch der in den Medien und auf Konferenzen vielzitierte Hinweis, daß lt. INFAS immerhin 47 Prozent der befragten Frauen bereit sind, zugunsten der Kinder ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen und "später" wieder einzu- steigen (INFAS-Studie, 1991, S. 20 f.), ist kein Beweis dafür, daß nun fast die Hälfte der ostdeutschen Frauen für das sogenannte Drei-Phasen-Modell der BRD (Ausbildung/Berufstätigkeit - Familie/Kindererziehung - Wiedereingliederung in den Beruf) plädiert. Denn zum einen bleibt völlig offen, was die einzelne befragte Frau unter der Antwort "später wieder ein- steigen" versteht. Zum anderen dürften in den Antworten diverse, individu- ell unterschiedlich gewichtete Motive und Vorstellungen zum Ausdruck kommen:

- Frauen fühlen sich ganz offensichtlich unverändert stark für die Erziehung und Pflege der Kinder verantwortlich und sind deshalb notfalls auch bereit, die nicht kinder- und familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt individuell durch kür- zere oder längere Austritte aus der Berufstätigkeit auszugleichen. Zu einem sol- chen Kompromiß sind Frauen nach den Erfahrungen in der Alt-BRD jedoch um so weniger bereit, je höher qualifiziert und je inhaltsreicher ihre Arbeit ist. Denn größere Pausen in der Berufstätigkeit erkaufen gerade höherqualifizierte Frauen mit größerer Entwertung bzw. mit unterlassener Steigerung ihrer Qualifikation.
- Ein Teil der Frauen betrachtet eine berufliche Unterbrechung als individuellen Ausweg aus der früheren bzw. gegenwärtigen Überlastung durch Beruf und Kin- dererziehung und zwar nicht zuletzt im Hinblick darauf, daß sich die Bedingungen für die Vereinbarung von Beruf und Familie verschlechtert haben. Teilweise sehen sich Frauen tatsächlich vor die Alternative Beruf oder Kinder bzw. Familie ge- stellt. Die Schließung von Kindertagesstätten, die Verkürzung der Öffnungszeiten von Kitas und Horten sowie die Verteuerung der Plätze verschlechtern die Ver- einbarkeit von Beruf und Kindererziehung für nicht wenige Frauen drastisch und zwingen sie zurück an den Herd. In Ostberlin hat die Zahl der Hortplätze bereits bis Mitte 1991 um 20 und die der Kinderkrippenplätze um 10 Prozent abgenom- men (Berliner Zeitung vom 14.6.91, S. 1).

Frauen halten es, da sie gegenwärtig für sich nur geringe Erwerbs- und Einkom- menschancen sehen, häufig für praktischer und effektiver, dem "Partner den Rük- ken frei zu halten".

Hinzu kommt, daß die Nachteile des Aussteigens aus dem Beruf - ökonomische Abhängigkeit, Entwertung beruflicher Kenntnisse, daraus folgende Schwierigkei- ten des Wiedereinstiegs in das Berufsleben, negative Auswirkungen auf die Rente- bislang viel zu wenig öffentlich diskutiert und damit in das Bewußtsein der Frauen gerückt worden sind.

3. Die Frauen in den neuen Bundesländern verlieren mit der Erwerbsar- beit langfristig nicht nur ihre relative ökonomische Eigenständigkeit, so daß

sie in vielen Fällen in Abhängigkeit vom (Ehe-)Partner oder Sozialamt geraten. Auch ihr sozialer Aktionsradius und ihr soziales Beziehungsgeflecht werden empfindlich eingeschränkt, und es wird für sie schwerer, an Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur teilzuhaben und diese mitzugestalten. Die Ausgrenzung vieler Frauen aus dem Erwerbsleben wird gleichzeitig als ökonomische und soziale Ausgrenzung wirksam werden und den Demokratisierungsprozeß in Ostdeutschland behindern.

4. Nicht unterschätzt werden sollte schließlich, daß sich mit dem Abbruch der Erwerbstätigkeit ostdeutscher Frauen die finanzielle Situation der Familien und Lebensgemeinschaften in nicht wenigen Fällen drastisch verschlechtert. Immerhin trugen die Frauen in der DDR im Durchschnitt 44% zum Nettoeinkommen der Haushalte bei (DIW-Wochenbericht 30/91, S. 423).

2. Ursachen für die Ausgrenzung der Frauen aus dem Arbeitsmarkt

Frauen sind vom Zusammenbruch des ostdeutschen Arbeitsmarktes besonders hart betroffen. Das hat mehrere Ursachen:

1. Die Ausgrenzung vieler Frauen aus dem Arbeitsmarkt verstärkt die Ausprägung patriarchaler Machtstrukturen in den neuen Bundesländern; sie ist dafür eines der wirksamsten, wenn nicht sogar *das* wirksamste Mittel zu diesem Zweck.

Heinrich Franke als Präsident der Bundesanstalt für Arbeit erläuterte in einem Interview des "Tagesspiegels" (vom 11.8.91, S. 27), daß als Folge der Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft zwangsläufig vor allem Arbeitsplätze von Frauen "wegfallen".

Das ist zumindest teilweise richtig. Es erklärt jedoch nicht, warum Frauen nur in weit geringerem Maße als Männer neue Arbeits- oder ABM-Stellen erhalten. Auch dazu äußerte sich Franke in dem besagten Interview: "In den neuen Bundesländern liegt die Frauenerwerbsquote bei etwa 90 Prozent, in den alten Bundesländern beträgt sie 55 Prozent. Sie wird sich in den nächsten Jahren einander wohl angleichen. Für den Osten heißt das, daß die Erwerbsquote sinken, für den Westen, daß sie steigen wird" (ebenda). Das bedeutet im Klartext: vor allem die Frauen sollen die Reduzierung der Arbeitsplätze in Ostdeutschland "ausbaden".

Das Institut der deutschen Wirtschaft rechnet z.B. damit, daß durch eine sinkende Frauenerwerbstätigkeit bis 1995 die Zahl der Arbeitskräfte um 345.000 abnimmt (Handelsblatt vom 11.7.91).

Ähnliche Berechnungen hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung angestellt und ist dabei zu dem Schluß gekommen, daß ein Absinken der Frauenerwerbstätigkeit auf das Niveau der alten Bundesländer in den neuen den Rückzug von 1,3 Millionen Frauen vom Arbeitsmarkt mit sich bringen würde. (DIW-Wochenbericht 30/91, S. 422). Dieser Stand ist bereits erreicht.

2. Die in der DDR vorhanden gewesene geschlechtsspezifische und -hierarchische Arbeitsteilung wirkt nach und fördert heute weibliche Erwerbslosigkeit.

Frauen waren in der DDR gerade in denjenigen Bereichen konzentriert, die jetzt stark vom Arbeitsplatzabbau betroffen sind.

Tab. 1: Anteile der Frauenbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent) - Berufstätigenerhebung September 1989 -

1. Handel	72,6
2. Dienstleistungen a. n. g.	71,3
3. Textil und Leder	71,1
4. Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	65,3
5. Sonstiges verarb. Gewerbe	43,7
6. Chemische Industrie	43,2
7. Elektrotechnik, EDV, Feinmechanik, Optik	42,8
8. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	37,0
9. Verkehr und Nachrichten	35,8
10. Maschinen-, Anlagen- und Kfz-Bau	29,2
11. Energie, Bergbau, Wasser	28,4
12. Eisen-, Stahlerzeugung und -verarbeitung	27,1
13. Baugewerbe	17,6

Quelle: IAB-Kurzbericht (intern) vom 28.5.1991: Erhebung der Berufstätigen vom September 1989.

In der Industrie waren Frauen zu DDR-Zeiten überwiegend in Branchen mit geringer Wettbewerbsfähigkeit, wie in der Textil- und Bekleidungsindustrie und der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, beschäf-

tigt. Sie alle waren bzw. sind stark von Arbeitsplatzabbau und Kurzarbeit betroffen.

In der Textilbranche hat sich die Zahl der Beschäftigten bis zum 1.10.91 von ehemals etwa 285.000 auf ca. 130.000 in den Treuhand- und Ex-Treuhandbetrieben verringert (IAB-Kurzbericht Nr. 2/21.1.92).

Analoge staatliche Überbrückungsmaßnahmen, wie sie in der Alt-BRD für Strukturkrisen in den fast ausschließlichen Männererwerbsbereichen der Schwerindustrie u.a. im Ruhrgebiet zum Tragen kamen, sind bisher für typisch "weibliche Erwerbsbereiche" nicht vorgesehen.

Die Situation wird in den industriellen Bereichen noch dadurch verschärft, daß die bisher umfangreichen Hilfs- und Nebenarbeiten entweder rationalisiert oder ganz abgeschafft werden. Auch dies trifft in hohem Maße die Frauen, da 60% der Arbeitsplätze für Un- und Angelernte in der Industrie der DDR mit Frauen besetzt waren (Winkler 1990, S. 68).

Aber auch die Bereiche Elektrotechnik/Elektronik, Feinmechanik und Optik sowie der Maschinenbau sind stark vom Arbeitsplatzabbau betroffen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten erreichte hier zwar nur 42,8 bzw. knapp 30% und lag damit unter dem der Textilindustrie und des Handels. Aber in diesen Zweigen arbeiteten insgesamt knapp 1,5 Millionen Erwerbstätige, während in Textilindustrie und Handel zusammen nur 1,4 Millionen beschäftigt waren. Also auch hier werden viele Frauen ihre Arbeit verlieren. In der DDR hatten sie z.T. "männertypische" Tätigkeiten als Schlosserinnen, Kranführerinnen, Feinmechanikerinnen, Tischlerinnen usw. ausgeübt. Jetzt werden sie gegenüber dem Überangebot männlicher, gleichqualifizierter Arbeitskräfte so gut wie keine Chance haben, in ihren Beruf zurückzukehren.

Nicht zuletzt gehen durch die Neuordnung bzw. Reduzierung der öffentlichen und betrieblichen Verwaltung vor allem Frauenarbeitsplätze verloren. Die Organisations-, Büro- und Verwaltungsberufe waren im September 1992 im Durchschnitt mit 19% an der Frauenerwerbslosigkeit vertreten und von den Arbeitslosen der gesamten Berufsgruppe waren 91% Frauen (siehe Tabelle 2).

Selbst Betriebsräte bzw. Gewerkschaften, die der überproportionalen Entlassung von Frauen entgegenwirken wollen, können sich schwerlich z.B.

dem Abbau der "Wasserköpfe" in den betrieblichen Verwaltungen entziehen. Zweifellos entsteht im Bereich der Büro- und Verwaltungsberufe zugleich ein Neu-Bedarf an Arbeitskräften. Dieser kann jedoch nicht mit den Ausbildungsprofilen der Vergangenheit abgedeckt werden.

Im Handel schreitet die Rationalisierung rasch voran und setzt vor allem weibliche Beschäftigte "frei". Von allen Wirtschaftsbereichen war der Frauenanteil an den Beschäftigten im Handel mit 72,6% am höchsten (siehe Tabelle 1). In den Treuhand- und Ex-Treuhandbetrieben dieses Bereiches arbeiteten Anfang Oktober 1991 noch ca. 100.000 Beschäftigte; davon waren in den Treuhand-Handelsbetrieben 54,5% und in den betreffenden Ex-Treuhandfirmen 52,5% Frauen (IAB-Kurzbericht Nr.2/21.1.92).

In der Landwirtschaft werden Frauen ebenfalls überproportional an der Erwerbslosigkeit beteiligt sein, denn sie verrichteten nicht nur die schwere, sondern auch die eintönigere und weniger abwechslungsreiche Arbeit. Männer besetzten weitaus häufiger die "technikzentrierten" Arbeitsplätze, die - sofern der Betrieb bestehen bleibt - weniger stark gefährdet sein dürften. Von den ehemals ca. 800.000 Beschäftigten arbeiteten bereits im Herbst 1991 nur noch 300.000 in der Landwirtschaft, davon 100.000 in Kurzarbeit. (Berliner Zeitung vom 27.9.91, S. 25). Für nicht wenige Landfrauen droht damit das Ende jeglicher Berufstätigkeit, da es auf dem Lande weit geringere Möglichkeiten für Fortbildung und Umschulung gibt und die sich teilweise noch verschlechternde ländliche Infrastruktur die Mobilität und das Ausweichen auf andere Erwerbsbereiche eingrenzt.

Die Kürzung der Mittel im kulturellen sowie im Sozial- und Gesundheitsbereich und der damit verbundene Stellenabbau trifft wiederum frauentypische Bereiche, denn 83 Prozent der Beschäftigten im Gesundheitswesen und 77 Prozent der im Bildungsbereich Tätigen waren Frauen (Aktuell, Bildung/Wissenschaft, 11/91, S. 20).

Aber selbst in der Wissenschaft wird infolge von alten und neuen patriarchalen Strukturen die Dominanz des männlichen Geschlechts derzeit besonders in der Spitze der wissenschaftlichen und Leitungshierarchie unübersehbar verstärkt.

Bei der Neubesetzung besonders der "Eckprofessuren" werden eindeutig Männer bevorzugt. Der in der DDR ohnehin geringe Anteil der Frauen unter den ProfessorInnen von etwa 15 Prozent wird sich dem Niveau der Alt-

BRD von ca. 5 Prozent annähern. Der Mittelbau, der an fast allen Universitäten und Hochschulen stark mit Frauen auf Dauerarbeitsstellen besetzt war, und zu welchem auch promovierte und habilitierte Wissenschaftler zählten, wird reduziert. Der Abbau in diesem Bereich erfolgt nicht nur durch Kündigung, sondern auch durch die Befristung der noch verbleibenden Stellen.

Über die Evaluierung wird nicht zuletzt die Zahl ForschungsstudentInnen und AspirantInnen beträchtlich vermindert.

Nach dem bisher Gesagten kann die folgende Verteilung der Frauenerwerbslosigkeit nach Berufsgruppen nicht verwundern (siehe Tabelle 2). Dreiviertel der erwerbslosen Frauen waren im September 1992 nur zehn Berufsgruppen zuzuordnen.

Tab. 2: Anteil arbeitsloser ostdeutscher Frauen in der jeweiligen Berufsgruppe und Anteil der arbeitslosen Frauen an der Erwerbslosigkeit je Berufsgruppe per 30.9.92

Berufsgruppen	Anteil an erwerbslosen Frauen insgesamt (in%)	Anteil erwerbsl. Frauen an Berufsgruppe (in%)
1. Org.-, Verwalt.-u. Büroberufe	19,4	91,0
2. Warenkaufleute	13,6	93,7
3. Ernährungsberufe	8,8	81,2
4. Textil-u. Bekleidungsberufe	7,2	94,7
5. Reinigungsberufe	7,2	90,8
6. Pflanzenbau, Tierzucht, Fischerei	6,5	60,7
7. Soz.-, Erz.-, geisteswiss. Bereich	4,7	80,3
8. Lagerverw., Lager- u. Transportarb.	2,8	34,7
9. Warenprüfer, Versandfertigmacher	2,6	81,3
10. Montierer u. Metallberufe	2,5	81,1

Anteil der 10 am meisten an Frauenerwerbslosigkeit beteiligten Berufsgruppen 75,3

Quelle: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 11/92, S. 1648; eigene Berechnungen.

Für die Verfestigung der Struktur der erwerbslosen Frauen in Ostdeutschland spricht, daß sich bezüglich der Rangfolge der sieben am meisten von der Entlassung weiblicher Beschäftigter betroffenen Berufsgruppen von

September 1991 bis September 1992 nichts verändert hat. Allerdings hat sich der Anteil dieser Berufsgruppen an den insgesamt arbeitslos gemeldeten Frauen ebenso erhöht wie der Anteil der Frauen an den Erwerbslosen der jeweiligen Berufsgruppe.

3. In der Erstausbildung existierten bereits in der DDR geschlechtsdifferenzierende Mechanismen, die gegenwärtig teilweise zu Mechanismen des Ausschlusses mutieren.

Bereits vor der Wende gab es in der DDR deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den einzelnen Ausbildungs- und Studienrichtungen. Offensichtlich nähert sich diese geschlechtsspezifische Ausbildungsstruktur jetzt schnell der in den alten Bundesländern an.

Der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten der Treuhandunternehmen betrug im Frühjahr 1991 5,2%. Nur ein Drittel dieser "Azubis" waren Frauen (Mitteilungen für Arbeitsmarkt- u. Berufsforschung 151, 1991, S. 73).

Auch im Berufsberatungsjahr 1991/92 waren die Lehrstellen besonders für junge Frauen knapp. Folgende Fakten belegen dies:

- 53% der nicht vermittelten Lehrstellenbewerber waren junge Frauen.
- Männliche Bewerber traten häufiger in eine betriebliche Ausbildung ein (63,4% der männlichen Bewerber im Berufsberatungsjahr 1991/92 und 50,8% der weiblichen).
- Junge Frauen waren offensichtlich häufiger zu einer überbetrieblichen Ausbildung gezwungen als junge Männer (12,5% der männlichen Bewerber und 16,5% der weiblichen).
- Junge Frauen wählten auch öfter eine weitere schulische Ausbildung (9,0% der männlichen Bewerber und 16,5% der weiblichen).
- Der Lehrvertrag junger Frauen wurde etwas häufiger gelöst als der junger Männer. Der Anteil junger Frauen an jenen, die Lehrverträge lösten betrug 52%.
- Während bei den (mehr männertypischen) Fertigungsberufen für 85% der BewerberInnen Lehrstellen vorhanden waren, galt dies nur für 47% der (mehr frauentypischen) Dienstleistungsberufe (Amtl. Nachrichten der BA, 12/1992, S. 1809 ff). Ein besonders großes Angebotsdefizit ergab sich bei den Körperpflege-, Gästebetreuungs-, Hauswirtschafts- und Reinigungsberufen. Offenbar sehen junge Frauen besonders in diesen Berufen eine Arbeitsmarktperspektive. Gewiß spielt hier die Unkenntnis über die Lehrstellen- und Arbeitsmarktsituation keine geringe Rolle. Dennoch ist zu vermuten, daß allmählich auch das neue gesellschaftliche Rollenbild der Frau - besonders bei der jüngeren Generation - greift.

Ähnliches zeichnet sich bei den Studierenden ab. Schon jetzt geht in einigen Hochschulen vor allem in männlich dominierten Studienrichtungen - wie z.B. in der Fachrichtung Maschinenbau der TU Dresden - der Anteil weiblicher Studierender zurück. Das ist vermutlich eine Reaktion der Schulabgängerinnen auf die Ausgrenzungsmechanismen des Arbeitsmarktes, denen sie nach dem Studium ausgesetzt sind. Aber auch die Aufhebung der in der DDR teilweise recht wirksamen "indirekten Quotierung" bei Studienplätzen könnte eine Rolle spielen.

4. Ändert sich die Arbeitsmarktlage nicht grundsätzlich, könnte die gegenwärtig sich abzeichnende geschlechtsspezifische Einstellungspolitik besonders im gewerblichen Bereich weiter zunehmen. PersonalleiterInnen wägen die konkrete Konstellation von "Verfügbarkeit" und erkennbarem Kreativitäts- und Leistungspotential des/der Einzustellenden gegeneinander ab. Bei tatsächlich oder vermeintlich geringerer Verfügbarkeit (z.B. einer Frau mit betreuungspflichtigen Kindern) wird dieser "Nachteil" auch durch ein hohes Leistungs- und Qualifikationspotential meist nicht aufgewogen. Frauen werden i.d.R. dann eingestellt, wenn ihre Arbeitskraft eine höhere Verwertbarkeit als die eines männlichen Mitbewerbers verspricht.

Es herrscht weitgehend eine männlich geprägte Auffassung von Leistung vor, die Frauen verstärkt auf die Familienarbeit verweist, diese aber nicht als Leistung, sondern als Störfaktor in der Erwerbsarbeit begreift.

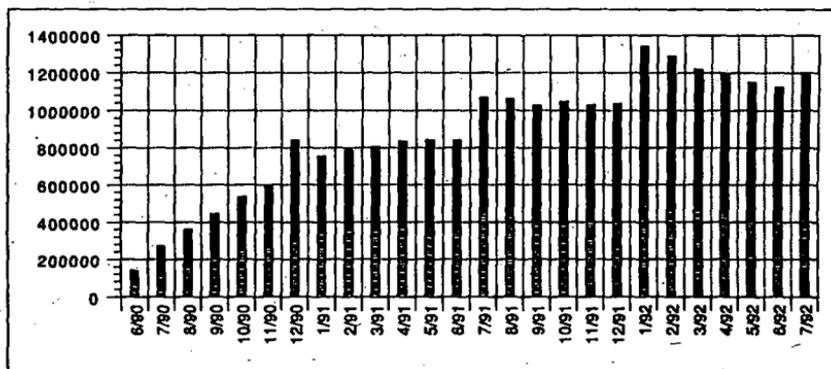
3. Die Lage der ostdeutschen Frauen auf dem Arbeitsmarkt

1. Die massenhafte Erwerbslosigkeit der ostdeutschen Frauen ist hinreichend bekannt. Die folgende Abbildung 1 verdeutlicht sie noch einmal.

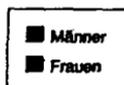
Inzwischen sind knapp zwei Drittel der Erwerbslosen in den neuen Bundesländern weiblichen Geschlechts (konkret im Oktober 92: 65%). In einigen Arbeitsambtbereichen beträgt der Frauenanteil unter den Erwerbslosen 70% und mehr.

Von Juni 1990 bis Oktober 1992 hat sich die Zahl der erwerbslosen Frauen fast verzehnfacht, die der arbeitslosen Männer verfünffacht.

Abb. 1: Bestand der registrierten Arbeitslosen in den neuen Bundesländern nach Geschlecht (jeweils am Monatsende)



Quelle: Zusammengestellt auf Basis der Arbeitsmarktberichte der Zentralen Arbeitsverwaltung (Beitrittsgebiete) 1990 und 1991 und der Arbeitsmarktberichte der BA 1991 und 1992



Tab. 3: Entwicklung der Gesamtarbeitslosigkeit und des Anteils der Frauen an den Erwerbslosen

	Juni 90	Okt. 92	Zunahme
Erwerbslose insg.	142.096	1.097.452	um das 7,7fache
dar. Männer	72.893	384.927	um das 5,3fache
Frauen	69.203	712.525	um das 9,7fache
Anteil der Frauen an Erwerbslosen	49%	65%	

Quelle: Eckdaten des Arbeitsmarktes der Zentralen Arbeitsverwaltung (Beitrittsgebiet) und der Bundesanstalt für Arbeit Nürnberg

Die offizielle Erwerbslosenquote der weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland lag im Oktober 92 bei 18,5% (Juli 92: 20,1%). Die der Männer

lag bei 9,4% (Juli 92: 10,4%); sie war damit "nur" halb so hoch wie die der Frauen.

Mitte 1992 waren von den ausgewiesenen ca. 6 Millionen (IAB-Werkstattbericht Nr. 1.7/15.7.92, S. 32, 34) Erwerbstätigen nur noch 2,6 bis 2,8 Millionen (von ehemals 4,7 Millionen Ende 1989)¹ weiblichen Geschlechts. Dem standen im Oktober 92 1,3 Millionen Frauen gegenüber, die offiziell erwerbslos oder in ABM und Kurzarbeit tätig waren bzw. sich in Fortbildung und Umschulung befanden. Damit bewegte sich die Erwerbslosenquote der Frauen in den neuen Bundesländern im Herbst 1992 zwischen 46 und 50%. (Die Zahl der etwa 300.000 Empfängerinnen von Vorruhestands- und Altersübergangsgeld wurde dabei nicht berücksichtigt.)

2. Parallel zu dieser Entwicklung dringen Männer zunehmend in ehemalige frauentypische Bereiche wie Bank-, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Post und Handel vor. Analoges gilt im Industriebereich für die Leichtindustrie² und die Elektrotechnik/Elektronik. Tabelle 4 weist die Abnahme der weiblichen Beschäftigung besonders in den privatisierten Treuhand-Unternehmen (THU) des Handels, der Leichtindustrie und der Elektrotechnik/Elektronik aus.

Die Ursache dieser Entwicklung liegt nicht nur darin, daß in den angeführten Bereichen anteilig mehr Frauen als Männer entlassen wurden und Männer bei Neueinstellungen seitens der Unternehmen bevorzugt werden. Mit Ausnahme des Handels geht es um Bereiche, in denen die Technisierung voranschreitet und gute Löhne gezahlt werden. Folglich steigt auch das Interesse der Männer an diesen Berufsfeldern.

Infolgedessen verändert sich die geschlechtsspezifische, horizontale Segmentation der Arbeitsmärkte auf widersprüchliche Weise. Sie wächst in den männertypischen und bisher - bezüglich des Geschlechts - ausgewogen

-
- 1 Die Zahl von 2,8 Millionen weiblichen Erwerbspersonen entspricht einem Anteil von 47% an allen Erwerbspersonen wie er lt. der Beschäftigterhebung Ende 1990 ausgewiesen wurde. Dieser Anteil der Frauen an den Beschäftigten wird mit Sicherheit inzwischen weiter zurückgegangen sein. Selbst die Annahme von 2,6 bis 2,8 Millionen weiblichen Erwerbspersonen ist sehr hoch gegriffen.
 - 2 Zur Leichtindustrie werden gezählt: EBM-Waren/Musikinstrumente/ Sportgeräte, Holzindustrie, Papier- und Druckgewerbe, Leder- und Schuhindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie.

gemischten Bereichen, indem hier der Anteil männlicher Arbeitnehmer weiter zunimmt. In den genannten bisher frauentypischen Bereichen nimmt sie ab, da ebenfalls der Anteil der Männer wächst.

Tab. 4: Frauenanteil an Beschäftigten (in%)

	Ex-THU per 1.10.91	DDR 1989
Handel	52	70
Leichtindustrie	46	60
Elektrotechnik/Elektronik	31	42
insgesamt	30	49

Quelle: Jürgen Wahse u.a.: Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen und Ex-Treuhandunternehmen. Umfrage 10/91. In: BeitrAB 160, Nürnberg, S. 82.

Vertikal weitet sich die geschlechtsspezifische Segmentierung der Arbeitsmärkte ebenfalls aus, da im Rahmen der Umstrukturierung weibliche Führungskräfte weitgehend durch männliche ersetzt werden (besonders im Handel und im Banken- und Versicherungsbereich).

3. Der Kreis der Frauendomänen im Erwerbzbereich wird enger und konzentriert sich offensichtlich vor allem auf die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe, die Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe, die hauswirtschaftlichen und Reinigungsberufe sowie auf die Handelsberufe.

Die Vermittlung von Frauen von Januar bis Oktober 1992 zeigt eine starke Konzentration auf wenige Berufsgruppen. Tabelle 5 weist aus, daß auf sechs Berufsgruppen fast zwei Drittel (65%) der vermittelten Frauen "entfielen". Ein Spezifikum "Ost" dürfte sein, daß die Bauberufe mit zu jenen Berufsgruppen gehören, in die Frauen am häufigsten vermittelt wurden. Allerdings partizipieren sie nur zu 15% an den insgesamt in dieser Berufsgruppe Vermittelten.

Tab. 5: Rangfolge der Vermittlung von Frauen in den sechs am häufigsten vertretenen Berufsgruppen (Jan. bis Okt.1992)

Berufsgruppe	Vermittelte insgesamt	vermittelte Frauen	Anteil an Vermittl. d. Berufsgr. (%)
Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	63.077	29.281	46,4
Organ.-, Verwalt.- u. Büroberufe	59.822	50.744	84,8
Sozial- u. Erzieh.-Berufe, geistes- u. naturwiss. Berufe	32.517	24.752	76,1
Warenkaufleute	28.423	23.303	82,0
Bauberufe	89.426	13.580	15,2
Gesundheitsberufe	13.813	13.012	94,2
Summe der Vermittelten insg.	589.897	243.308	43,0

Quelle: Amtl. Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Heft 12/92; eigene Berechnungen

4. Zwei weitere Tatsachen sind in diesem Zusammenhang unbedingt zu berücksichtigen, da sie den unterschiedlichen Verbleib von Frauen und Männern nach dem Ausscheiden aus Treuhandunternehmen sowie nach Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen verdeutlichen.

- o Bei der Ausgründung von Betriebsteilen aus Treuhandbetrieben, bei deren Privatisierung und Kommunalisierung bleiben deutlich mehr Männer in Erwerbsarbeit als Frauen. Frauen gehen fast doppelt so häufig in die Erwerbslosigkeit. Abbildung 2 verdeutlicht dies.
- o Obwohl Frauen mehr Anstrengungen als Männer unternehmen (müssen), um ihre Chance auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, finden sie nach Fortbildung und Umschulung weit seltener als Männer einen neuen Arbeitsplatz. Tabelle 6 weist aus, daß dies selbst nach Abschluß gleichwertiger Kurse der Fall ist.

Von den erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen von ausgewählten Kursen im dritten Quartal 91 (in allen neuen Bundesländern) sind 79% derer, die Ende März 1992 noch oder wieder erwerbslos waren, Frauen gewesen.

Tab. 6: Teilnehmer an ausgewählten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung in den neuen Bundesländern (in%), die sechs Monate nach erfolgreichem Abschluß (im 3. Quartal 1991) noch oder wieder erwerbslos sind.

Art der Maßnahme	Anteil der Leistungsempfänger (per 31.3.92)					
	Männer		Frauen		Insgesamt	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Fortbildung zur Feststellung, Erhaltung, Erweiterung u. Anpassung beruflicher Kenntnisse	880	15	1.720	28	2.600	22
41a Maßnahmen	1.700	25	8.010	40	9.710	37
Umschulung	35	16	75	24	110	21
Betriebl. Einarbeitg.	25	5	10	6	35	5
Insgesamt	2.640	20	9.815	37	12.455	31

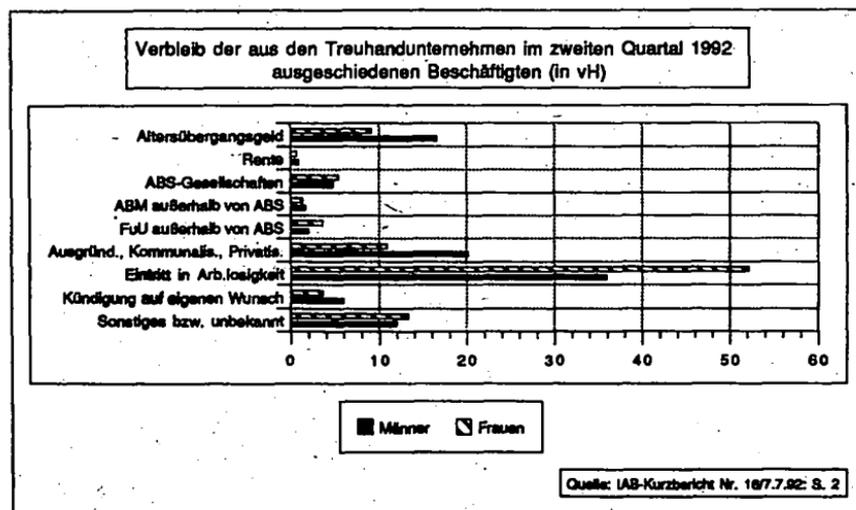
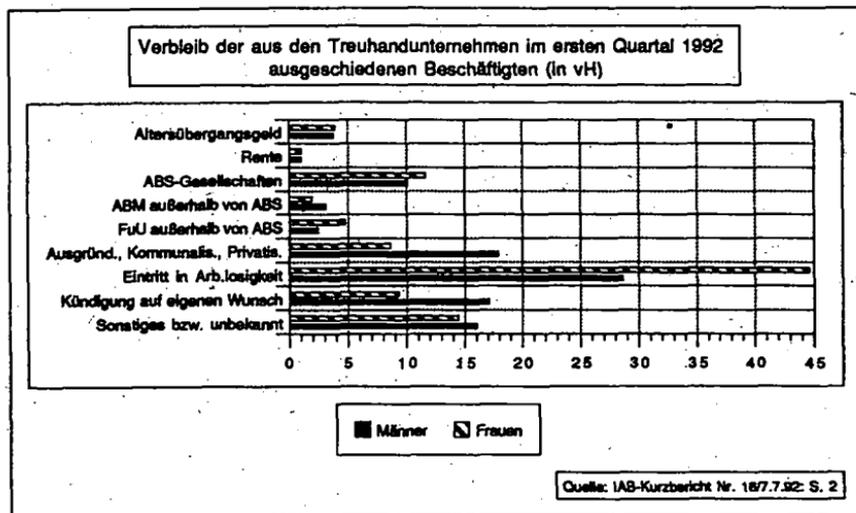
Männliche Absolventen der aufgeführten Kurse: 13.300

Weibliche Absolventen der aufgeführten Kurse: 13.300

Quelle: IAB - Werkstattbericht Nr. 14/21.8.92, S. 6; eigene Berechnungen

Die Diskrepanz zwischen der Vermittlung von weiblichen und männlichen Erwerbspersonen ist auch aus Tabelle 7 ersichtlich. Im Oktober 1992 vermittelten die Arbeitsämter zweieinhalb mal mehr Männer als Frauen je 1000 Erwerbslose (nach Geschlecht).

Abb. 2:



Tab. 7: Vermittlungen je 1000 Erwerbslose nach Geschlecht

	Juni 91	Juni 92	Okt.92
Vermittelte Frauen/1000 erwerbsl. Frauen	45,2	32,3	32,1
Vermittelte Männer/1000 erwerbsl. Männer	109,1	74,2	79,2

Quelle: Eigene Berechnungen nach den Eckdaten des Arbeitsmarktes der Zentralen Arbeitsverwaltung (Beitrittsgebiet) und der Amtl. Nachrichten der BA 8/92 und 12/92

Tab. 8: Schwerpunkte und Umfang der Vergabe von ABM-Stellen bei Männern und Frauen (von Januar bis Oktober 1992)

Vermittlung von Männern in ABM	Zahl	Anteil an ABM für Männer insg. (in %)
1. Bau-, Industrie- u. Freizeitgeländeerschließung	41.014	28,2
2. Landwirtschaft, Garten- u. Landschaftsgartenbau	40.373	27,8
3. Soziale Dienste	6.126	4,2
4. Büro und Verwaltung	5.656	3,9
Summe der vier am stärksten vertretenen Bereiche	93.169	60,2
Vermittlung von Frauen in ABM	Zahl	Anteil an ABM für Frauen insges. (in%)
1. Soziale Dienste	27.448	24,0
2. Landwirtschaft, Garten- u. Landschaftsgartenbau	26.085	22,8
3. Büro und Verwaltung	16.043	14,0
4. Bau-, Industrie- und Freizeitgeländeerschließung	10.664	9,3
5. Forstwirtschaft	2.307	2,0
Summe der vier am stärksten vertretenen Bereiche	80.240	70,1

Quelle: Amtl. Nachrichten der BA, Heft 3/92 bis 12/92; eigene Berechnungen.

Analoges gilt für die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: Von Januar bis Oktober 1992 gingen von den 260.000 neu eingerichteten ABM-Stellen nur 44% (115.000) an Frauen, obwohl sie überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, wurden in männer-typischen Bereichen mehr ABM-Stellen geschaffen als in frauentypischen.

5. Um überhaupt erneut einen Arbeitsplatz zu erhalten, lassen sich nicht wenige Frauen unterhalb ihrer bisherigen Qualifikation einsetzen oder schulen in Berufe mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau um.

Obwohl im Juli 1991 die Qualifikationsstruktur bei männlichen und weiblichen Erwerbstätigen noch relativ ausgeglichen war (Tabelle 9), offenbarte sich besonders bei Frauen ein überproportional hoher Anteil von erwerbslosen Frauen ohne Ausbildung bzw. mit einer Teilausbildung. Frauen dieser Qualifikationsgruppe waren zu über einem Drittel von Erwerbslosigkeit betroffen (Tabelle 10). Demgegenüber sind in der Gruppe der Hochschulabsolventinnen anteilig weniger Frauen ohne Erwerbsarbeit als dies bei Männern dieser Qualifikationsstufe der Fall ist. Letzteres resultiert wohl nicht zuletzt daraus, daß hochqualifizierte Frauen, um überhaupt wieder in Erwerbsarbeit zu kommen, häufiger als Männer eine neue Arbeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen bzw. sich unterhalb desselben umschulen lassen. Auf diese Weise verdrängen zugleich qualifizierte Frauen weniger qualifizierte.

Tab. 9: Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Ostdeutschland 1991 (in %)

	insgesamt	Männer	Frauen
ohne Ausbildungsabschluß	4,4	3,4	5,4
Teilfacharbeiter	3,5	3,8	3,0
Facharbeiterqualifikation	54,6	57,3	51,2
Meister-/Technikerqualifikation	7,2	10,6	2,9
Fachschulqualifikation	19,1	12,1	27,7
Universität/Hochschule	11,3	12,7	9,6
insgesamt	100,0	100,0	100,0

* Quelle: Arbeitsmarkt Monitor Juli/91

Tab. 10: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote in Ostdeutschland - 1991 (in %)

	insgesamt	Männer	Frauen
ohne Ausbild./Teilfacharbeiter	28,6	20,4	36,4
Facharbeiterqualifikation	13,9	7,7	21,4
Fachschule/Meister-/Technikerqual.	9,3	10,1	8,5
Universität/Hochschule	5,9	6,5	4,9
insgesamt	13,5	9,4	18,1

Quelle: DIW-Wochenbericht 18/92 v. 30.4.92 S. 235f. (Ergebnisse des Sozioökonomischen Panels 1990 und 1991); eigene Berechnung.

6. Die Folge all dessen ist, daß sich von Mitte 1991 bis Mitte 1992 die Struktur der (angewandten) Qualifikation zuungunsten der Frauen verschoben hat. Das Qualifikationsniveau in den noch existierenden Treuhandbetrieben ist nach Untersuchungen des IAB Mitte 1992 insgesamt sehr hoch. Frauen stellen jedoch in allen Branchen - mit Ausnahme des Baugewerbes und der Leder- und Schuhindustrie - die höchsten Beschäftigungsanteile von An- und Ungelernten (nämlich 11,1% zu 7,7% bei den Männern; IAB-Kurzbericht 15/6.7.92, S.2). Eine Tatsache, die u.E. mit der Rationalisierungsstrategie der Unternehmen im Zusammenhang steht (vgl. Jacob/Jasper 1992).

Die Bündelung von Un- und Angelerntentätigkeiten auf der einen und anspruchsvolleren und inhaltsreicheren Tätigkeiten auf der anderen Seite drückt offensichtlich mehr Frauen als Männer in die geringere Qualifikation erfordernden Arbeitstätigkeiten, fördert ihren Einsatz bzw. ihre Eingruppierung unterhalb ihrer formalen Qualifikation.

Zumindest dürfte dies ein Erklärungsgrund dafür sein, daß in den neuen Bundesländern der Anteil der als Facharbeiter beschäftigten Arbeiterinnen bereits von Januar bis Oktober 1991 um 7% sank, während der der Ungelernten um 1% und der der Angelernten um 5,5% zunahm. Bei den männlichen Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum der Anteil der Facharbeiter an allen männlichen Arbeitern um 5% angestiegen; der Anteil der Ange-

lernten sank um 4% und der der Ungelernten um knapp 2% (Kurz-Scherf 1992, S. 206 f).

Frauen werden aber nicht nur auf die bisher geschilderte Weise dequalifiziert, sondern auch durch die Nichtanerkennung von Berufsabschlüssen (beispielsweise im Sozial- und Erziehungsbereich, wo hauptsächlich Frauen tätig waren). Ähnliches trifft für nicht wenige Studienabschlüsse (z.B. in den ökonomischen Disziplinen) zu, in denen der Frauenanteil ebenfalls hoch war.

7. In Anbetracht der prekären Arbeitsmarktsituation suchen nicht wenige Frauen einen Ausweg in der Gründung einer eigenen Existenz. Ungeachtet ihrer finanziell und informell ungleich schwierigeren Ausgangslage als Männer sind sie seit der Wende zu etwa einem Drittel an den Existenzgründungen beteiligt (vgl. Lischke/Dietsche 1992).

Zum einen versuchen Frauen auf diese Weise, einer Anpassung an die verstärkt männlich dominierte Erwerbswelt zu entgehen und Eigenständiges (nicht zuletzt aus sozial-kommunikativen Motiven) zu entwickeln. Zum anderen sehen sie in der Existenzgründung die nicht selten die letzte Möglichkeit, erwerbstätig zu bleiben (ebenda).

8. Frauen sind auf Grund ihrer früher und heute vergleichsweise niedrigen Monatslöhne³ nun auch bei der Arbeitslosenunterstützung, dem Vorruhestands- und Altersübergangsgeld benachteiligt.

Von den 771.000 Empfängern von Arbeitslosengeld waren im Oktober 1992 67%, von den 145.000 Beziehern von von Arbeitslosenhilfe 59% Frauen (Amtl. Nachrichten der BA, 12/92, S. 1959). Der letztgenannte Anteil wäre auf Grund der im Durchschnitt länger andauernden Arbeitslosigkeit der

3 Bereits zu DDR-Zeiten lagen die monatlichen Erwerbseinkommen der Frauen um 25 bis 30% unter denen der Männer. Diese Tendenz setzt sich offensichtlich fort: "Der durchschnittliche Bruttolohn betrug im September 1991 in Ex-Treuhandfirmen 1991 DM. Bauhaupt- mit 2.491 DM und Baunebengewerbe mit 2.402 DM führen die breite Lohnskala an, die Textil- und Bekleidungsindustrie bilden mit 1.375 DM das Schlußlicht...Die niedrigsten Löhne zahlen Betriebe mit über 80% Frauenanteil (1.555 DM), während bei unter 20% Frauenanteil fast 800 DM mehr im Monat verdient wird (2.314 DM)." (IAB-Kurzbericht Nr. 4/23.1.92, S. 4).

Frauen⁴ noch höher, wenn der Anspruch nicht an der sogenannten Bedürftigkeitsprüfung scheitern würde. Nicht wenige Frauen erhalten offensichtlich keine Arbeitslosenhilfe, weil sie die Kriterien der Bedürftigkeit nicht erfüllen (wegen Unterhaltungsmöglichkeit durch Ehegatten, Lebensgefährten oder aus eigenem Vermögen (siehe § 137 f AFG)).

Die Differenz zwischen der durchschnittlichen Arbeitslosenunterstützung für Frauen und Männer hat sich im Jahre 1991 weiter erhöht. Sie betrug im monatlichen Durchschnitt des Jahres 1991 188 DM bzw. 21%.

Angesichts der angeführten Fakten ist die Frage, ob ohne einen spürbaren wirtschaftlichen Aufschwung im Osten eine breitere Offensive für mehr Frauenbeschäftigung in Gang kommen könnte, m.E. lediglich eine rhetorische, die sich von selbst beantwortet.

Tab. 11: Arbeitslosenunterstützung in den neuen Bundesländern (Monatlicher Durchschnitt 1991)

	Insges. DM	Frauen DM	Männer DM	Differenz zw. Frauen u. Männern
Zu Beginn 1991	618	549	713	- 164
Jahresende 1991	731	669	850	- 188

Quelle: Amtl. Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 5/92, S. 784.

Um einen solchen Aufschwung im Interesse der Frauen voranzutreiben, ist Öffentlichkeitsarbeit ebenso notwendig wie die Verstärkung unabhängiger Frauenarbeit auf den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Ebenen, um eine entsprechende Lobby für Frauen in gewerkschaftlichen, kommunalen, Landes- und Bundesvertretungen, in Vereinen, Organisationen und Betrieben zu erreichen. Vor allem jedoch ist eine gezielte Wirtschafts- und Strukturpolitik zur Schaffung von Arbeitsplätzen ebenso notwendig wie eine Umverteilung von Erwerbsarbeit durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung.

Die entscheidenden Schritte auf diesem Weg stehen erst noch bevor.

4 Im Jahre 1991 waren die Frauen im Durchschnitt 44 Wochen, die Männer 32 Wochen erwerbslos (Amtl. Nachrichten der BA, 5/92, S. 815).

Quellenverzeichnis

- Abgeschwächter Personalabbau in Treuhandunternehmen. IAB-Kurzbericht Nr. 2/21.1.1992.
- Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt (Neue Bundesländer). IAB-Werkstattbericht Nr. 4.2/15.10.1991.
- Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt (Neue Bundesländer). IAB-Werkstattbericht Nr. 4.4/15.12.1991.
- Aktuelle Daten vom Arbeitsmarkt (Neue Bundesländer). IAB-Werkstattbericht Nr.1.2/15.2.1992.
- Aktuelle Eckdaten des Arbeitsmarktes für das Beitrittsgebiet. Bundesanstalt für Arbeit. (Monatliche Statistiken von Januar bis September 1991).
- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Heft 1/1992 bis Heft 12/1992.
- Der Arbeitsmarkt im Beitrittsgebiet (Monate Oktober 1990 bis September 1991). Zentrale Arbeitsverwaltung (Beitrittsgebiet), Referat Statistik/ Arbeitsmarktberichterstattung.
- Eckwerte des Arbeitsmarktes für November 1991 im Beitrittsgebiet (Daten für Berichtsmonat vorläufig). Bundesanstalt für Arbeit. Referat Statistik.
- Eckwerte des Arbeitsmarktes für Dezember 1991 ...Ebenda.
- Eckwerte des Arbeitsmarktes für Januar 1992 ... Ebenda.
- Frauenbeschäftigung in der ehemaligen DDR in regionaler und wirtschaftsfachlicher Gliederung. Ergebnisse aus der Berufstätigenerhebung 1989. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Kurzbericht (intern) vom 28.5.91.
- Frauenpolitische Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in Ost- und Westdeutschland, in: DIW-Wochenbericht, 30/91 vom 25.7.91.
- Gensior, Sabine u.a. (1991): Berufliche Weiterbildung für Frauen in den neuen Ländern, in: Reihe: Bildung-Wissenschaft-Aktuell, Heft 11. Hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn.
- Institut für angewandte Sozialwissenschaft Bad Godesberg: Frauen in den neuen Bundesländern im Prozeß der deutschen Einigung. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, Februar 1991. Dokumentation des BMFJ.
- Jacob, Klaus/Jasper, Gerda: Arbeitsmarktrelevante Veränderungen der Qualifikation im Transformationsprozeß. Kurzstudie im Auftrage der KSPW, Themen-Nr. 2/15. Berlin 1992.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1992): Geschlechterkampf am Arbeitsmarkt? Frauenperspektiven in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen, 45. Jg., Heft 4.
- Lischke, Gerda/Dietsche, Christel: Örtliche Beschäftigungsinitiativen für Frauen in den neuen Bundesländern. Brüssel. Kommission der EG "Chancengleichheit der Frauen" - GD V.B.4.
- Qualifikation und Arbeitslosigkeit in West- und Ostdeutschland. IAB-Kurzbericht vom 12.12.1991.

- Privatisierung ehemaliger Treuhandunternehmen bringt zunächst weitere Arbeitsplatzverluste. IAB-Kurzbericht Nr. 4/23.1.1992.
- Steffen, Johannes (1991): Familien auf dem Abstellgleis, in: Sozialismus, 17. Jg., Heft 5, S. 41-43.
- Struktur der Arbeitslosigkeit in Ost-Berlin und dem Land Brandenburg. Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen. Tabellenanhang zur repräsentativen Befragung von Arbeitslosen in Ost-Berlin und dem Land Brandenburg. Erarb. durch TUA RES e.V. und INFO GmbH Berlin, o.J.
- Wahse, Jürgen u.a. (1991): Beschäftigungsperspektiven von Treuhandunternehmen. Umfrage 4/91, in: Beiträge für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 152, Nürnberg.
- Zur Verlängerung des Altersübergangsgeldes um ein halbes Jahr. IAB-Kurzbericht vom 13.12.1991.
- Zweite Lohntüte: Der Mehrheit geht es besser: Arbeitslose bleiben jedoch erst weit zurück, in: Wirtschaftswoche Nr. 40 vom 27.9.91, S. 53 - 61.



III Arbeitsbewertungen

Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" sind geblieben.

Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit?

Andrea Jochmann-Döll, Gertraude Krell

1. Die Forderung: "Gleiches Entgelt, nicht nur für gleiche, sondern auch für gleichwertige Arbeit!"

Ein ungelernter Arbeiter in der nordrheinwestfälischen Mineralölverarbeitenden Industrie erhält ein Tarifentgelt, das 29% über dem einer ausgebildeten Verkäuferin im Einzelhandel liegt (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 541). VerkäuferInnen, SprechstundenhelferInnen, ErzieherInnen und Krankenschwestern - dies sind nicht nur Beispiele für Berufe, die zum größten Teil von Frauen ausgeübt werden, sondern auch Beispiele für Berufe mit vergleichsweise niedrigem Verdienst. Diese Tatsache veranlaßt zu der Frage, ob hier eine systematische Unterbewertung von Frauenarbeit und damit Diskriminierung vorliegt.

Bei der Beantwortung dieser Frage sind Argumente, die im Zusammenhang mit der Forderung "gleicher Lohn für gleiche Arbeit" erarbeitet und erörtert worden sind, wenig hilfreich,¹ denn es handelt sich ja gerade nicht um eine Situation, in der Frauen und Männer gleiche oder gleichartige Arbeiten verrichten, sondern es existieren als jeweils typisch geltende Frauen- und Männerarbeiten. Die geschlechtstypische Zuordnung von Tätigkeiten kann im Detail sehr unterschiedlich ausfallen. Sie wird allerdings durchgängig mit dem Verweis auf Merkmale des jeweiligen Geschlechtes begründet, und sie ist ebenso durchgängig verbunden mit gesellschaftlichen Statuszuweisungen (vgl. dazu auch den Beitrag von Knapp in diesem Band). Angesichts dieses Phänomens, das bezogen auf marktförmig organisierte Gesell-

1 Zur Definition von gleicher, gleichartiger und gleichwertiger Arbeit vgl. Pfarr/Bertelsmann (1981, S. 56ff).

schaften als Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht bezeichnet wird (vgl. Beck-Gernsheim 1981, Kleber 1988 und 1992), erscheint die Forderung: "Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" angemessener.

Diese Forderung ist in der Bundesrepublik Deutschland 1980 zur Rechtsnorm geworden: Mit dem arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetz wurde im neu eingefügten § 612, Abs. 3 BGB ein Diskriminierungsverbot festgeschrieben, das ausdrücklich für "gleiche" und "gleichwertige" Arbeiten gilt. Allerdings bleibt dort offen, was unter "gleichwertiger Arbeit" zu verstehen ist. In der Begründung wird - so Pfarr/Bertelsmann (1981, S. 384) - zur Klärung dieser Frage auf die "objektiven Maßstäbe der Arbeitsbewertung" verwiesen.

2. Gleichbehandlung durch Arbeitsbewertung?

Nicht nur die Legislative, sondern auch die Mehrzahl derjenigen, die in der Bundesrepublik Deutschland in Wissenschaft und Praxis mit Arbeitsbewertung befaßt sind, vertrauen darauf, daß eine anforderungsbezogene Differenzierung der Grundlöhne und -gehälter mittels der Verfahren der Arbeits(platz)bewertung eine Gleichbehandlung der Geschlechter garantiert: "Da die Arbeitsbewertung sich nicht mit der personellen Besetzung der verschiedenen Positionen befaßt, führt eine Lohndifferenzierung nach den Ergebnissen der Anforderungsermittlung zu einer Gleichbehandlung von Frauen und Männern" (Knebel/Zander 1989, S. 125).

Dieser Auffassung waren - und sind z.T. noch - auch die Tarifvertragsparteien. Schon in den 50er Jahren wurde seitens der Gewerkschaften betont, ein Ergebnis der Verbreitung der Arbeitsbewertung werde die Angleichung der Frauenentgelte sein (vgl. Schmiede/Schudlich 1976, S. 337). Eine Ende der 80er Jahre durchgeführte Befragung der Tarifparteien ergab: Von 27 antwortenden Arbeitgeberfachverbänden erklärten 22, das Gleichbehandlungsprinzip sei in ihrem Tarifbereich verwirklicht, da dort anforderungsbezogene Eingruppierungskriterien verwendet würden; fünf der 14 Antwortschreiben von Gewerkschaften zeugten ebenfalls von einem fast blinden Vertrauen in die Gerechtigkeit der bestehenden Eingruppierungssysteme (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 175).

Sowohl historische Analysen (vgl. 3. und 4.) als auch eine methodenkritische Analyse der Arbeitsbewertung (vgl. 5.) führen jedoch zu dem Ergebnis, daß dieses blinde Vertrauen nicht gerechtfertigt ist.

3. "Geschlechtsabzüge" bei der Bewertung von Arbeitern und Arbeiterinnen

Bis in die 40er Jahre dieses Jahrhunderts existierte in Deutschland keine Arbeitsbewertung, sondern eine ArbeiterInnenbewertung. Maßgeblich für die Differenzierung der Grundentgelte waren nicht die Anforderungen des Arbeitsplatzes, sondern die Qualifikation der dort Beschäftigten, wobei in der Regel zwischen "Ungelernten" bzw. "Hilfsarbeitern", "Angelernten" und "Facharbeitern" unterschieden wurde. Innerhalb der Gruppen wurde nach dem Geschlecht differenziert. In Ausnahmefällen wurde für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleicher Lohn bezahlt, in der Regel erhielten Frauen jedoch nur 40-70% der Männerlöhne (vgl. Karbe 1928, S. 22f).

Bemerkenswert ist, daß bereits zu Beginn dieses Jahrhunderts seitens der Frauenbewegung argumentiert wurde, eine Ursache dieser Differenzen sei eine systematische Unterbewertung der Frauenarbeit. Käthe Schirmacher (vgl. 1909, S. 200) stellte fest, die niedrigere Bewertung der Frauen sei u.a. durch geringere Ansprüche der Frauen verursacht - und sprach in diesem Zusammenhang vom "Geschlechtsabzug". Frauen akzeptierten aufgrund einer "dem untergeordneten Geschlecht durchschnittlich angezüchtete(n) Anspruchslosigkeit" (ebd. S. 202) Geschlechtsabzüge von 50%, unabhängig davon, wie schwer, qualifiziert oder ergiebig ihre Arbeit im Vergleich zu derjenigen der Männer tatsächlich sei. Von "Geschlechtsprämien" sprachen nicht nur frauenbewegte Zeitgenossinnen. Auch Max Weber berichtete über eine Fabrik, in der überwiegend Frauen bzw. Mädchen, aber auch einige Männer, mit dem Weben von Taschentüchern und schmalen Leinen beschäftigt wurden, d.h. gleiche Arbeit verrichteten. Es handelte sich um Akkordarbeit, und aufgrund der durchschnittlich höheren Leistungen der Frauen seien die Verdienstchancen der Männer an den schmalen Webstühlen geringer. Aber deren "Verlangen, doch unter allen Umständen mehr zu verdienen, als die Mädchen, nötigten abgesehen davon, daß der garantierte Minimallohn der Männer höher ist als derjenige der Mädchen, überdies zur Gewährung von 'Geschlechtszulagen' für die am schmalen

Stuhl beschäftigten Arbeiter in Höhe von beträchtlich mehr als 1/5 ihres reinen Akkordverdienstes." (Weber 1908-09, S. 165).

Webers Darstellung ist nicht zu entnehmen, ob die erwähnten unterschiedlichen garantierten Mindestlöhne tariflich vereinbart waren. Generell dominierten bis zum Ersten Weltkrieg individuelle Lohnabschlüsse: 1914 gab es 13000 Tarifverträge für zwei Millionen tarifgebundene Beschäftigte, allerdings vorwiegend in männlich dominierten Branchen; nur in 11% dieser Verträge waren Arbeiterinnen berücksichtigt (vgl. Losseff-Tillmanns 1978, S. 283). Dort, wo Tarifverträge abgeschlossen wurden, führte dies zu einer Festschreibung der Geschlechtsabzüge bzw. -zulagen. In einem 1907 in Kassel abgeschlossenen Tarifvertrag des Vervielfältigungsgewerbes z.B. wurden für Hilfsarbeiter Tariflöhne von 15-19 Mark vereinbart, für Hilfsarbeiterinnen nur 9 Mark. In der Eisen- und Metallindustrie - der Branche, die später als erste die Arbeitsbewertung einführte - wurde schon in den zwanziger Jahren tariflich vereinbart, Arbeiterinnen 70% der Löhne ihrer gleichaltrigen Kollegen der gleichen Berufsgruppe zu zahlen (vgl. Karbe 1928, S. 118). In der "Gewerkschaftliche(n) Frauenzeitung" wurde 1921 konstatiert, in fast allen Tarifverträgen für Arbeiter und Arbeiterinnen würde nach Geschlechtern differenziert (vgl. Losseff-Tillmanns 1978, S. 284). Nur selten wurde in der innergewerkschaftlichen Diskussion die Beseitigung der Lohnkategorie "Arbeiterin" gefordert - und dann ohne Erfolg (vgl. ebd., S. 287). Ende der zwanziger Jahre resümierte Karbe (1928, S. 120), daß in den Tarifverträgen "nun ein bestimmtes Lohnverhältnis sanktioniert ist".

4. Diskriminierung trotz Arbeitsbewertung: Die Fortschreibung der "Geschlechtsabzüge"

"Geschlechtsabzüge" waren demnach gängige Praxis und herrschendes (Un-)Recht, als 1942 in der Metallindustrie die ArbeiterInnenbewertung durch die Arbeitsbewertung ersetzt wurde. Und in dem neuen Regelwerk, dem in Gemeinschaftsarbeit zwischen der Deutschen Arbeitsfront (DAF) und der Reichsgruppe Industrie entwickelten "Lohngruppenkatalog Eisen und Metall (LKEM)", wurde trotz der methodischen Neuorientierung diese Tradition bruchlos fortgesetzt.

Zum einen waren nur die unteren 5 der insgesamt 8 Lohngruppen für die weiblichen Gefolgschaftsmitglieder vorgesehen (vgl. Siegel 1989, S. 186 ff.; Hachtmann 1989, S. 213). Schon die Eingruppierung einer Frau in die Lohngruppe 5, die unterste Lohngruppe für Facharbeiten, mußte durch die Reichstrehänder genehmigt werden - und galt als Indiz dafür, daß die Einstufung aller im betreffenden Betrieb vorkommenden Arbeiten zu hoch vorgenommen worden sei. Zum andern wurde auch hier aus "sozialen Gründen" bei Frauen generell ein Abschlag von 25 % der entsprechenden Grundlöhne für Männer vorgenommen. Es war der Führer selbst, der verkündete, eine völlige Gleichsetzung der Frauenlöhne bedeute eine Mißachtung der Leistungen des Mannes für die Volksgemeinschaft (vgl. Siegel 1989, S. 216).

Diejenigen, die den LKEM erarbeiteten, waren sich der Tatsache bewußt, daß die Frauenabschläge eine Setzung darstellten, für die das Verfahren der Arbeitsbewertung keinerlei Anhaltspunkte bot. "Den Frauenabschlag von der Arbeitsbewertung her zu erklären, ist praktisch nicht möglich. Er muß erklärt werden aus den sozialen Unterschieden", erklärte ein beteiligter Siemens-Direktor in den 50er Jahren rückblickend (zit. n. Siegel 1989, S. 217).

In der Bundesrepublik Deutschland orientierten sich nach dem Zweiten Weltkrieg die Tarifvertragsparteien wiederum an dieser Tradition. Trotz Gleichbehandlungsgebot im Grundgesetz und trotz Arbeitsbewertung wurden weiterhin Tarifverträge mit Frauenlohngruppen und Frauenabschlagsklauseln abgeschlossen (vgl. Weiler 1992, S. 50ff sowie den folgenden Beitrag von Gabriele Sonnenschein). Erst 1955 erklärte das Bundesarbeitsgericht diese Praxis für rechtswidrig, und es dauerte noch fast zwanzig Jahre, bis zu Beginn der 70er Jahre die letzte dieser Klauseln abgeschafft wurde (vgl. Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 125).

Seither existiert in der Bundesrepublik Deutschland eine "abschlagsfreie" Arbeitsbewertung. "Abschlagsfrei" ist jedoch nicht gleichbedeutend mit "diskriminierungsfrei".

5. Methodenkritische Analyse: Diskriminierung durch Arbeitsbewertung

Beiträge der Arbeitsbewertung zur systematischen Unterbewertung von Frauenarbeitsplätzen werden seit Beginn der 80er Jahre in angelsächsischen Ländern im Rahmen der sog. "comparable worth" Diskussion erörtert. Diese Debatte ist bislang in der hiesigen arbeitswissenschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Fachwelt mit wenigen Ausnahmen (vgl. z.B. Jochmann-Döll 1989,1990; Jochmann-Döll/Wächter 1989; Krell 1990) kaum zur Kenntnis genommen worden. Unabhängig von der "comparable worth" Diskussion gab es allerdings hier ähnliche Überlegungen (vgl. z.B. Rutenfranz 1970; Helberger 1973; Rohmert/Rutenfranz 1975; Krell 1984, S. 75ff). Die in diesen Zusammenhängen vorgetragenen Argumente sollen im folgenden skizziert werden.

5.1 Die Arbeitsanalyse/-beschreibung

Durch die Arbeitsanalyse bzw. -beschreibung wird der Grundstein für die Bewertung des Arbeitsplatzes gelegt. In der Praxis werden hier i.d.R. keine für die Arbeitsanalyse entwickelten wissenschaftlichen Instrumente benutzt, sondern pragmatische Verfahren der Arbeitsbeschreibung (vgl. z.B. REFA 1987, S. 22ff). Die Daten werden durch Selbstaufschreiben, Fremdaufschreiben oder Befragen erfaßt. Bereits hier finden (Selbst-) Diskriminierungen statt: Grundsätzlich werden die für Frauenarbeitsplätze charakteristischen Anforderungen bzw. die dementsprechenden Qualifikationen als quasi-natürliche erachtet und damit als entgeltungsbedürftige 'übersehen' (vgl. z.B. Kurz-Scherf 1986, S. 540; Manese 1988, S. 35ff; Elizur 1987, S. 135ff). Auch die Frauen selbst tendieren zu einer Beschreibung ihrer Arbeit, die tendenziell zu einer Unterbewertung führt, während Männer bestimmte Merkmale eher überbetonen (vgl. Institute for Education and Research on Women and Work 1980, S. 20, zit.n. Moser 1985, S. 42).

5.2 Die Summarische Arbeitsbewertung

Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden die Anforderungen, die ein Arbeitsplatz an die dort tätige Person stellt, ganzheitlich im Sinne von pauschal oder global ermittelt. Dies kann durch Reihung (Rangfolgeverfahren) oder Stufung (Lohngruppenverfahren) geschehen.

Beim *Rangfolgeverfahren* werden die einzelnen Arbeitsplätze durch Paarvergleich ihrer vermeintlichen Wertigkeit entsprechend gereiht. Dieser Prozeß wird durch Vorurteile und Stereotypisierungen beeinflusst. Die zu vergleichenden Arbeitsplätze sind in den Köpfen der Bewertenden geschlechtstypisch zugeordnet. Deshalb besteht die Gefahr, daß Frauenarbeitsplätze am unteren Ende einrangiert werden, weil Frauenarbeit generell geringgeschätzt wird. Insofern ist dieses Verfahren besonders anfällig für Diskriminierungen.

Beim *Lohngruppenverfahren* werden - meist auf tariflicher Ebene - Anforderungskataloge und Tätigkeitsbeispiele als Eingruppierungshilfe erstellt, auf deren Basis dann auf betrieblicher Ebene die Eingruppierungen vorgenommen werden. Zunächst läßt sich festhalten, daß die Berufs- und Tätigkeitsbezeichnungen in den Tarifverträgen nicht geschlechtsneutral sind. Im Bundesangestelltentarif (BAT) z.B. sind die als Tätigkeitsbeispiele verwendeten Berufsbezeichnungen in den oberen Vergütungsgruppen ausschließlich männlich (z.B. Bibliothekar, Maschinenbuchhalter); weibliche - und männliche - Berufsbezeichnungen (z.B. Wirtschaftler/Wirtschaftlerinnen) finden sich nur in den untersten Vergütungsgruppen. (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 539; Weiler 1992, S. 120).

Die Diskussion um Entgeltdiskriminierung konzentrierte sich hier lange Zeit auf die "Leichtlohngruppen", die nach dem Verbot der "Frauenlohngruppen" sukzessive an deren Stelle gesetzt worden waren. Weil Frauen aufgrund ihrer Konstitution als geeignet für leichte Arbeiten gelten, wird der Umkehrschluß gezogen, Frauenarbeit sei leichte Arbeit (vgl. Krell 1984, S. 76). "Eine Arbeit kann äußerst schmutzig sein und unter hoher Lärmeinwirkung stehen, sie kann nervlich sehr ermüdend sein und hohe Anforderungen an die Augen stellen, sie kann mit wertvollen Maschinen oder Erzeugnissen zu tun haben und hohe Anforderungen an die manuelle Geschicklichkeit stellen - wenn sie von Ungelernten ausgeführt werden kann und muskelmäßig keine besonders großen Leistungen erfordert, wird sie von vielen Industriezweigen als Leichtlohntätigkeit eingestuft werden" (Helberger 1973, S. 218). Im gewerblichen Bereich wird hier z.T. Muskularbeit mit schwerer dynamischer Muskularbeit gleichgesetzt, und andere Formen, wie einseitig dynamische (z.B. Dateneingabe) und statische Muskularbeit (z.B. Stehen) werden vernachlässigt. Stiefmütterlich behandelt wird auch die geistig-nervliche Belastung (z.B. durch Arbeit unter Zeit-

druck). Trotz der intensiven Diskussion, ob es sich hier um eine Form der Diskriminierung von Frauen handele, wurden 1983 in neun von 30 Tarifbereichen die Kriterien "leichte Arbeit" bzw. "geringe körperliche Belastung" verwendet (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 540). Auch noch Ende der achtziger Jahre - neuere Daten liegen uns nicht vor - existieren Tarifverträge mit "Leichtlohngruppen" (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 200f).

Mit den "Leichtlohngruppen" bzw. mit der Frage "Ist Frauenarbeit leichte Arbeit?" ist jedoch nur eine Facette der Gesamtproblematik thematisiert. Ein weiteres Problem stellt das in den summarischen Verfahren verwendete Kriterium der Anlernzeit dar - und zwar aus verschiedenen Gründen. Erstens sind die Anlernverfahren nicht vereinheitlicht, wodurch die Anlernzeit als Maßstab für die Vergütung fragwürdig wird (vgl. Rutenfranz 1970, S. 29). Zweitens bleiben so jene Fähigkeiten und Fertigkeiten, die nicht in betrieblichen Qualifizierungsprozessen erworben worden sind, unberücksichtigt. Aber auch bei gleicher Ausbildungsdauer und -stufe (Fachschule) werden z.B. Techniker höher eingruppiert als Erzieherinnen (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 541; Winter 1991, S. 67ff).

Schließlich können die tariflich vereinbarten summarischen Verfahren indirekt diskriminierend sein, weil sie Auslegungsspielräume für die betriebliche Eingruppierung lassen, die zuungunsten von Frauen genutzt werden (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21; Remick 1984, S. 107). Davon zeugen die Arbeitsgerichtsverfahren um die angemessene Eingruppierung von Frauenarbeitsplätzen.²

Fazit: Die Summarik wird insgesamt als besonders anfällig für Diskriminierungen angesehen. Da die Bewertungsergebnisse aufgrund des ganzheitlichen, globalen Vergleichens und Einordnens von Arbeitsplätzen letztlich auf Einschätzungen und subjektiven Wertvorstellungen der Bewertenden beruhen, werden verbreitete Vorstellungen über die Geringwertigkeit von Frauenarbeit reproduziert und verfestigt. Wegen der geringen Anzahl der berücksichtigten Differenzierungskriterien besteht zudem kaum die Möglichkeit, die Anforderungen einigermaßen vollständig zu erfassen.

2 Zur Rechtsprechung in Sachen Entgeltgleichheit im gewerblichen Bereich vgl. zusammenfassend Krell (1990, S. 202ff). Im Jahr 1992 ergingen zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts zur Lohngleichheit im Handel (BAG Urteil vom 29.7.1992 - 4 AZR 502/91 und BAG Urteil vom 23.9.1992 - 4 AZR 30/92).

5.3 Die Analytische Arbeitsbewertung

Bei den Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung soll durch die Berücksichtigung einzelner Anforderungsarten die Gesamtanforderung differenzierter ermittelt werden. Dabei kann es vor allem durch die Auswahl und die Gewichtung der Anforderungsarten zu Diskriminierungen kommen (vgl. z.B. Treiman/Hartmann 1981, S. 71ff; Remick 1984).

Die *Auswahl der Anforderungsarten*, die in einem Bewertungssystem berücksichtigt werden sollen, erfolgt nicht nach arbeitswissenschaftlich objektiv begründbaren Regeln, sondern ist Ergebnis von Überlegungen der Zweckmäßigkeit, von ausgehandelten Kompromissen und Überzeugungen darüber, welche Anforderungen als entlohnungswürdig anzusehen sind. Diskriminierung tritt dann auf, wenn Merkmale, die für Frauenarbeitsplätze charakteristisch sind, weggelassen werden, typische Anforderungen von Männerarbeitsplätzen hingegen nicht nur berücksichtigt, sondern sogar doppelt und mehrfach bewertet werden. So wurden z.B. in den Tarifverträgen der Metallindustrie lange Zeit die Anforderungsarten "Aufmerksamkeit" und "Geschicklichkeit" vernachlässigt (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21). Im Angestelltenbereich wiederum, wo Frauen als Serviererinnen, Kassiererinnen oder Krankenpflegerinnen oft schwere körperliche Arbeit leisten, spielt das Kriterium "körperliche Belastung und Beanspruchung" kaum eine Rolle (vgl. Kurz-Scherf/Stahn-Willig 1981, S. 219; Moser 1985, S. 29; Jochmann-Döll 1990, S. 67ff).

"Im Angestelltenbereich führen ungewichtete Anforderungsarten zu absurden Bewertungsergebnissen. Z.B. würde der Arbeitsplatz 'Stenotypistin, Rechtsabteilung' etwa denselben Punktwert erhalten wie der Arbeitsplatz 'Leiter/Abteilung Einkauf', wenn mit ungewichteten Rangreihen bewertet würde" (Bieding/Döring 1974, S. 47). Damit dergleichen nicht passiert, wird gewichtet. Experten gestehen freimütig ein, daß die *Gewichtung* zwischen den einzelnen Anforderungsarten nicht wissenschaftlich bestimmbar ist (vgl. z.B. Knebel/Zander 1989, S. 64). Als Kriterien für die Festlegung einer Gewichtung nennt REFA (vgl. 1987, S. 87) u.a. soziologische Wertungen, Arbeitsmarktfragen und sozialpolitische Notwendigkeiten. Insofern ist die Gewichtung die zweite Einbruchsstelle für Diskriminierungen (vgl. auch Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21). Besonders brisant im Hinblick auf die Bewertung von Frauenarbeitsplätzen ist die Empfehlung, die Gewichtung

am bestehenden Lohn- und Gehaltsgefüge bzw. an vorhandenen Gewichtungen auszurichten (vgl. z.B. bei REFA 1987, S. 88; Knebel/Zander 1989, S. 64). Was bei einer solchen Praxis herauskommt, läßt sich unschwer vorstellen: Typische Anforderungen werden für Männerarbeitsplätze hoch, für Frauenarbeitsplätze niedrig gewichtet (vgl. Rohmert/Rutenfranz 1975, S. 21; Lappe 1981, S. 163; Pfarr 1981, S. 270; Jochmann-Döll 1990, S. 54ff).

Mit der Ermittlung des Gesamtarbeitswertes ist noch keine endgültige lohnpolitische Entscheidung getroffen, da das Entgelt nicht proportional zu den Arbeitswerten steigen muß. Die *Entgeltkurve* kann linear, progressiv, degressiv, oder in einer Mischform verlaufen (vgl. Bartölke u.a. 1981, S. 51). Auch hier finden Diskriminierungen statt, wenn z.B. - wie Lappe (vgl. 1981, S. 154f) an einem Fallbeispiel aus der feinmechanisch-optischen Industrie demonstriert - vom Ecklohn an in den oberen Lohnbereichen, wo nur noch Männer eingruppiert sind, die Lohnlinie überproportional ansteigt.

Zusammenfassend läßt sich also festhalten, daß bei jedem Schritt und jedem Verfahren der Arbeitsbewertung Diskriminierungen stattfinden können und auch stattfinden. Die "Geschlechtsabzüge" sind nicht verschwunden. Es ist nur schwieriger geworden, sie hinter der Fassade der angeblichen Objektivität der Arbeitsbewertung zu entdecken.

6. Gestaltungsempfehlungen für diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertungssysteme

Die Forderung nach gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit beinhaltet in ihrem Kern eine Neubewertung typischer Frauenarbeitsplätze im Verhältnis zu typischen Männerarbeitsplätzen. Und in diesem Zusammenhang wird die Arbeitsbewertung nicht nur als Krankheitsverursacherin, sondern auch als Heilmittel angesehen. Ein zweiter Schwerpunkt der "comparable worth" Debatte sind deshalb Überlegungen hinsichtlich einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung, allerdings nur bezogen auf die Analytik. Die dort entwickelten Gestaltungsempfehlungen sollen hier thesenartig dargestellt werden (ausführlicher vgl. Jochmann-Döll 1990).

1. Die Arbeitsanalyse, bei der die Weichen für die spätere Bewertung gestellt werden, sollte sorgfältig und umfassend durchgeführt werden. Insbesondere ist dabei sicherzustellen, daß alle relevanten Tätigkeits-

inhalte und Anforderungen an dem betreffenden Arbeitsplatz festgehalten werden. In diesem Sinne betreiben seit einiger Zeit im öffentlichen Dienst Hessens Erzieherinnen, Krankenschwestern und Reinigungsfrauen in gewerkschaftlichen (Frauen-)Arbeitsgruppen Grundlagenforschung über die Anforderungen, die ihre Tätigkeiten stellen; dieses hat bereits zu Einkommensverbesserungen geführt (vgl. Dürk 1991, insbes. S. 730).

2. Da sich herausgestellt hat, daß in unterschiedlichen Systemen (z.B. für gewerblich Beschäftigte und Angestellte) oft gerade die Merkmale vorhanden und hoch gewichtet sind, die für überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze relevant sind (vgl. auch Treiman/Hartmann 1981, S. 78ff.; Beatty/Beatty 1984, S. 75), sollten die Methoden der Arbeitsbewertung für alle Beschäftigten einheitlich sein. Einheitliche Bewertungssysteme sind allerdings nur eine notwendige, keine hinreichende Bedingung für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen.
3. Eine ganz entscheidende Rolle spielt die Zusammensetzung der Bewertungskommission (so auch Remick 1984, S. 108; Shimmin 1987, S. 70). Über die - weithin akzeptierte sowie gesetzlich und tariflich geregelte - Beteiligung von VertreterInnen der Arbeitnehmer in Kommissionen zur Gestaltung und Durchführung von Arbeitsbewertungsverfahren hinaus ist ebenfalls eine angemessene Repräsentanz von Frauen zu fordern. Derzeit sind Tarifkommissionen - auch auf der Arbeitnehmerseite - überwiegend männlich besetzt (vgl. Kurz-Scherf 1986, S. 537). Aus einer mangelhaften Repräsentanz und damit Interessenvertretung von Frauen folgt, daß wichtige Anforderungen übersehen werden, weil die männlichen Mitglieder der Bewertungskommission nur vage oder sogar falsche Vorstellungen von deren Arbeitsplätzen und Tätigkeiten haben (vgl. Fonda et al. 1979, S. 35).

Um solche auf Unkenntnis oder Vorurteilen beruhende Fehler im Prozeß der Bewertung zu vermeiden bzw. zu verringern, sollten alle Beteiligten nicht nur in den Methoden der Arbeitsbewertung geschult werden, sondern auch und insbesondere hinsichtlich der Anforderungen an Frauenarbeitsplätze sensibilisiert werden.

4. Um eine differenzierte Bewertung sicherzustellen, sollte das verwendete Verfahren der Arbeitsbewertung analytisch sein. Die Auswahl der Anforderungsarten und vor allem die Gewichtung sollten auf keinen Fall am status quo orientiert sein.
Anforderungen, die an Frauenarbeitsplätzen auftreten, sollten in angemessener Weise berücksichtigt werden. Das verlangt inzwischen auch die Rechtsprechung. Zur Auswahl von Anforderungsarten entschied der Europäische Gerichtshof im Jahre 1986, daß in Arbeitsbewertungsverfahren "Kriterien zu berücksichtigen sind, hinsichtlich derer die Arbeitnehmer beider Geschlechter besonders geeignet sein können" (Gleiches Entgelt ... 1986, S. 1877). Kriterien, die ArbeitnehmerInnen eines Geschlechts bevorzugen, dürfen nach diesem Urteil nur dann verwendet werden, wenn andere Kriterien innerhalb des Systems ArbeitnehmerInnen des anderen Geschlechts bevorzugen und somit die Benachteiligung wieder aufgehoben wird (vgl. auch Pfarr/Bertelsmann 1989, S. 318ff sowie das BAG-Urteil vom 29.7.1992 - 4 AZR 502/91).
5. Auf eine angemessene Berücksichtigung von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen ist auch bei den Richtarbeitsplätzen (Brückenbeispielen) zu achten.
Eine Analyse der REFA-Brückenbeispiele (vgl. Jochmann-Döll 1990, S. 62ff) zeigt, daß bei fast 90% der dort vorgegebenen Arbeitsplätze der Frauenanteil unter 30% liegt, so daß für Frauenarbeitsplätze typische Merkmale u.U. nicht vorhanden sind - und damit bei der Bewertung ausgeblendet bleiben.
6. Die Entgeltkurve sollte in dem Bereich, in dem überwiegend Männerarbeitsplätze eingestuft sind, nicht überproportional ansteigen.
7. Das Verfahren sollte korrekt und konsequent umgesetzt werden und immer wieder auf Diskriminierung bzw. Diskriminierungsfreiheit hin überprüft werden.

Diese Gestaltungsempfehlungen sollten nicht als fertige Patentrezepte mißverstanden werden. Arbeitsbewertung ist und bleibt ein politischer - d.h. interessen geleiteter - Prozeß. Insofern kann es auch im Hinblick auf die Erfüllung der Norm "gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" keinen "one

best way" der Arbeitsbewertung geben (so auch Treiman/Hartmann 1981, S. 70; Madigan/Hills 1988, insbes. S. 330).

7. Ob Anforderungs- oder Personenbezug, die Neubewertung von Frauenarbeit ist notwendiger Bestandteil von Gleichstellungsmaßnahmen

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit bzw. nach einer Neubewertung von Frauenarbeitsplätzen mittels einer diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung gilt in den USA als "the Working Women's Issue of the Eighties" (Hutner 1986).

Hierzulande ist allerdings inzwischen die Zukunft der Arbeitsbewertung umstritten. Seit mehr als zehn Jahren ist sie heftiger Kritik ausgesetzt. Diese kommt aus verschiedenen Richtungen, und es werden ganz unterschiedliche Argumente vorgetragen³. Und während Ende der 80er Jahre ein Befürworter frohlockt "Arbeitsbewertung ist wieder gefragt" (vgl. Knebel 1988), arbeitet die IG Metall (vgl. z.B. Lang u.a. 1990, S. 216ff) bereits am Konzept einer qualifikationsorientierten Grundentgeltdifferenzierung als Orientierung für die "Tarifreform 2000". Dies wäre gleichbedeutend mit einer Rückkehr zur ArbeiterInnenbewertung.

Ob eine qualifikations- und damit personenorientierte Eingruppierung weniger diskriminierend wäre, ist diskussionsbedürftig. Vieles spricht dafür, daß die Tradition der Unterbewertung von Frauenarbeit weiterhin fortgesetzt wird (vgl. Jochmann-Döll 1989, S. 217ff). 'Gretchenfragen' sind u.a. der Zugang von Frauen zur Aus- und Weiterbildung sowie die Berücksichtigung außerhalb formal anerkannter Qualifizierungsprozesse erworbener Qualifikationen (vgl. auch Lang/Vogelheim 1992, S. 220f). Im übrigen verzichten die wenigsten der bekannten Qualifikationslohnmodelle auf anforderungsbezogene Elemente (vgl. Eckardstein et al. 1988, S. 71ff). Eine Diskussion über die Neubewertung typischer Frauenarbeitsplätze ist demzufolge in keinem Fall irrelevant.

Die Forderung nach einer Überprüfung der Bewertung von Frauenarbeit bzw. nach deren Höherbewertung - sei es anforderungs- oder personenbezogen - muß Teil eines Gesamtpaketes von Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Erwerbsleben werden.

³ Für einen Überblick über die Diskussion um die Arbeitsbewertung vgl. Ridder (1990).

Literatur

- Bartölke, Klaus/Foit, Otto/Gohl, Jürgen/Kappler, Ekkehard/Ridder, Hans-Gerd/Schumann, Ulrich (1981): *Konfliktfeld Arbeitsbewertung. Grundprobleme und Einführungspraxis*, Frankfurt/New York
- Beatty, Richard W./Beatty, James R. (1984): Some Problems with Contemporary Job Evaluation, in: Remick, Helen (ed.): *Comparable Worth and Wage Discrimination*, Philadelphia, S. 59-78
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*, 2. Aufl., Frankfurt/New York
- Bieding, Fritz/Döring, Arnold (1974): *Analytische Arbeitsbewertung von Angestellten-tätigkeiten*, 3. Aufl., Köln
- Dürk, Barbara (1991): Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht... Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten -, in: *WSI Mitteilungen*, 44. Jg., Heft 12, S. 724-733
- Eckardstein, Dudo von/Fredecker, Ines/Greife, Wolfgang/Janisch, Rainer/Zingsheim, Gabriele (1988): *Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen*, Frankfurt et al.
- Elizur, Dov (1987): *Systematic Job Evaluation and Comparable Worth*, Aldershot
- Fonda, Nickie/Glucklich, Pauline/Goodman, Janet/Morgan, Janice (1979): Job Evaluation without Sex Discrimination, in: *Personnel Management*, 11. Jg., S. 34-37+43
- Gleiches Entgelt für Männer und Frauen (1986): Zulässige Berücksichtigung der muskelmäßigen Beanspruchung oder Belastung und der Schwere der Arbeit bei einem Einstufungssystem, in: *Der Betrieb*, 39. Jg., S. 1877
- Hachtmann, Rüdiger (1989): *Industriearbeit im "Dritten Reich". Untersuchungen zu den Lohn- und Arbeitsbedingungen in Deutschland 1933-1945*, Göttingen
- Helberger, Christof (1973): *Diskriminierung der Frauen in Tarifverträgen*, in: Otto Jacobi/Walther Müller-Jentsch/Eberhard Schmidt (Hg.): *Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch '73*, Frankfurt/M., S. 208-219
- Hutner, Frances C. (1986): *Equal Pay for Comparable Worth. The Working Women's Issue of the Eighties*, New York
- Jochmann-Döll, Andrea (1989): *Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung: Die Comparable Worth-Debatte*, in: *Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 128*, Nürnberg, S. 21-38
- Jochmann-Döll, Andrea (1990): *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*, München/Mering
- Jochmann-Döll, Andrea/Wächter, Hartmut (1989): *Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung. Was kann man aus der Diskussion um "Comparable Worth" in den USA lernen?*, in: *Personal*, 41. Jg., Heft 5, S. 182-187

- Karbe, Agnes (1928): Die Frauenlohnfrage und ihre Entwicklung in der Kriegs- und Nachkriegszeit mit besonderer Berücksichtigung der Industriearbeiterschaft, Rostock
- Kleber, Michaela (1988): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne, München
- Kleber, Michaela (1992): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht, in: Gertraude Krell/Margit Osterloh (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München/Mering, S. 85-106
- Knebel, Heinz (1988): Arbeitsbewertung ist wieder gefragt, in: REFA-Nachrichten, 42. Jg., Heft 5, S. 24-28
- Knebel, Heinz/Zander, Ernst (1989): Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Ein Leitfaden für die Entgeltfestsetzung, 2. Aufl., Heidelberg
- Krell, Gertraude (1984): Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft, Frankfurt/New York
- Krell, Gertraude (1990): Entgeltdiskriminierung durch Arbeitsbewertung und Eingruppierung. Perspektiven angesichts der neueren Rechtsprechung, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2, S. 197-208
- Kurz-Scherf, Ingrid (1986): Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern - Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, 39. Jg., Heft 8, S. 537-549
- Kurz-Scherf, Ingrid/Stahn-Willig, Brigitte (1981): Gleiche Arbeit! Gleicher Lohn! - und wer macht die Hausarbeit! - Zur Frauenlohndiskriminierung in der Bundesrepublik, in: WSI Mitteilungen, 34. Jg., Heft 4, S. 212-222
- Lang, Klaus/Vogelheim, Elisabeth (1992): (Nur) Samstags gehört Papi uns? - Oder: die Geschlechterfrage in der Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, 45. Jg., Heft 4, S. 216-225
- Lang, Klaus/Harbisch, Hermann/Lübben, Heinz (1990): "Wird bezahlt, was verlangt wird?" Eingruppierung, Arbeitsbewertung, Qualifikation. In: Klaus Lang/Hartmut Meine/Kay Ohl (Hg.): Arbeit-Entgelt-Leistung. Handbuch Tarifarbeit im Betrieb, Köln, S. 146-225
- Lappe, Lothar (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen, Frankfurt/New York
- Losseff-Tillmanns, Gerda (1978): Frauenemanzipation und Gewerkschaften, Wuppertal
- Madigan, Robert M./Hills, Frederick S. (1988): Job Evaluation and Pay Equity, in: Public Personnel Management, Vol. 17, No. 3, S. 323-330
- Manese, Wilfredo R. (1988): Occupational Job Evaluation, New York et al.
- Moser, Ulrike (1985): Frauenarbeit und Männerarbeit. Literaturstudie über Arbeitsbewertungen, in: Arbeitsbewertung: Frauenarbeit - Männerarbeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 7, hrsg. vom Bundesministerium für soziale Verwaltung, Wien, S. 21-49

- Pfarr, Heide M. (1981): Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - Verantwortung der Tarifvertragsparteien oder Aufgabe von Gerichten?, in: WSI Mitteilungen, 34. Jg., Heft 4, S. 269-272
- Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus (1981): Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung (Bd. 100 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit), Stuttgart
- Pfarr, Heide M./Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden
- REFA Methodenlehre der Betriebsorganisation (1987): Teil Anforderungsermittlung (Arbeitsbewertung), München
- Remick, Helen (1984): Major Issues in a priori Applications, in: Dies. (Hg.): Comparable Worth and Wage Discrimination, Philadelphia, S. 99-117
- Ridder, Hans-Gerd (1989): Analytische Arbeitsbewertung: Zur Kontinuität von Ritualen, in: Zeitschrift für Personalforschung, 4. Jg., Heft 2, S. 179-196
- Rohmert, Walter/Rutenfranz, Joseph (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn
- Rutenfranz, Joseph (1970): Überlegungen zur arbeitsmedizinischen Bewertung sogenannter "leichter" Frauenarbeiten (Schriftenreihe der IG-Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Nr. 54) Frankfurt a.M.
- Schirmacher, Käthe (1909): Wie und in welchem Maße läßt sich die Wertung der Frauenarbeit steigern?, in: Brinkler-Gabler, Gisela (Hg.) (1979): Frauenarbeit und Beruf (Reihe: Die Frau in der Gesellschaft, Frühe Texte), Frankfurt a.M., S. 199-210
- Schmiede, Rudi/Schudlich, Edwin (1976): Die Entwicklung der Leistungsentlohnung in Deutschland, Frankfurt a.M./New York
- Shimmin, Sylvia (1987): Job Evaluation and Equal Pay for Work of Equal Value, in: Applied Psychology, Vol. 36, No. 1, S. 61-70
- Siegel, Tilla (1989): Leistung und Lohn in der nationalsozialistischen "Ordnung der Arbeit", Opladen
- Treiman, Donald J./Hartmann, Heidi I. (Hg.) (1981): Women, Work and Wages. Equal Pay for Jobs of Equal Value, New York
- Weber, Max (1908-09): Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in: Ders. (1924): Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik, Tübingen, S. 61-255
- Weiler, Anni (1992): Frauenlöhne - Männerlöhne. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung, Frankfurt a.M./New York
- Winter, Regine (1991): Anforderungen des Art. 119 EWG-Vertrag an das Deutsche Recht der entgeltbezogenen Bewertung ausgewählter Frauenarbeitsplätze. Unveröffentlichte wissenschaftliche Arbeit gemäß § 69 BremJAG, Bremen

Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren.

Eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie¹

Gabriele Sonnenschein

In den 50er und 60er Jahren spielten Tarifverträge in der gewerkschaftlichen Diskussion um die Diskriminierung und Gleichstellung von Frauen keine Rolle. Während das Ausmaß der mittelbaren Diskriminierung² in Tarifverträgen mit den Fortschritten der Rechtsprechung offenbar wird, weisen Gewerkschafter Kritik an offenkundigen Fehlentscheidungen der Gewerkschaften, etwa bei der Einführung der sog. Leichtlohngruppen, mit dem Hinweis auf die geringe gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht gegenüber den Arbeitgeberverbänden zurück. Im folgenden soll gezeigt werden, daß sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik entgegen ihrem Anspruch, die Interessen aller abhängig Beschäftigten zu vertreten, an vorgefundenen

- 1 Der Beitrag beruht auf der Analyse von Tarifverträgen und Niederschriften von Tarifverhandlungen für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie sowie von gewerkschaftlichen Quellen der IG Metall in Bayern. Die Tarifverträge bzw. Tarifordnungen wurden beim Tarifregister des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales in München recherchiert; alle übrigen Quellen - einschließlich der vom Arbeitgeberverband, dem Verein der Bayerischen Metallindustrie, verfaßten und von der IG Metall unterzeichneten Niederschriften von Manteltarifverhandlungen - wurden bei der IG Metall Bezirksleitung in München eingesehen. Aus Platzgründen können diese archivarisch bisher nicht aufbereiteten Quellen einschließlich Tarifverträge nur in einer Kurzform nachgewiesen werden.
- 2 Eine unmittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Vereinbarung so formuliert ist, daß sie nur von einem Mann oder einer Frau erfüllt werden kann. Mittelbare Diskriminierung ist dann gegeben, wenn eine Vereinbarung zwar ohne Bezug auf ein bestimmtes Geschlecht formuliert ist, sie aber wesentlich mehr Frauen als Männer nachteilig betrifft und nicht objektiv gerechtfertigt ist. (Zur mittelbaren Diskriminierung siehe Pfarr/ Bertelsmann 1989, S. 111-128)

und imaginären Geschlechterlinien in der Erwerbsarbeit orientierte. Nach der Skizzierung ausgewählter Ansatzbereiche von Diskriminierung in den Tarifverträgen werden am Beispiel der Lohngruppentexte Defizite der gewerkschaftlichen Politik und dahinterliegende Konzeptionen zur Frauenerwerbsarbeit vorgestellt.

1. Die Diskriminierung der Arbeiterinnen in den Tarifverträgen für gewerbliche Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie

Die Darstellung der diskriminierenden bzw. diskriminierungsverdächtigen Bestimmungen orientiert sich an der aktuellen Rechtsprechung bzw. Positionen der juristischen Literatur zur unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung von Frauen (vgl. vor allem Pfarr / Bertelsmann 1989).

1) *Persönlicher Geltungsbereich des Tarifvertrages*

Bis 1959 wurden in der Erläuterung des persönlichen Geltungsbereiches nur Beispiele für Tätigkeiten aufgeführt, die in der Regel von Männern ausgeübt werden. Der Manteltarifvertrag (MTV) vom 1.9.59 nannte erstmals das "Personal von Werkskantinen". Erst Ende der 60er Jahre wurden Teilzeitbeschäftigte (der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist unter den Frauen höher als unter den Männern) ausdrücklich in Tarifverträgen erwähnt.

2) *Lohngruppentexte und Lohngruppenrelationen*

Bis 1962 bestand ein Lohnsystem, das bereits in den Tarifverträgen der Weimarer Republik verankert worden war (Kollektivabkommen v. 12.9.28) und durch die Tarifordnungen des "Dritten Reiches" (Tarifordnungen v. 10.6.39 bzw. v. 15.3.41) vor allem redaktionell und während der Besatzungszeit (Tarifverträge v. 27.6.47) und in den 50er Jahren (Schiedsspruch v. 27.8.47) hauptsächlich in den Lohngruppenrelationen verändert wurde. Es differenzierte im wesentlichen nach den formalen *Qualifikationsanforderungen* der Tätigkeiten.³ Unterhalb der ersten Facharbeitergruppe wurde zwischen "ungelernten", "angelernten" und

3 "Arbeiter und Arbeiterinnen werden entsprechend ihrer Tätigkeit in folgende Lohngruppen eingestuft (...)" (MTV v. 1.2.51)

"qualifiziert angelernten Arbeitern" unterschieden.⁴ In der Provinzmetallindustrie, bei Jugendlichen und bei Arbeiterinnen wurden Abschläge vom Lohn vorgenommen. 1947 waren die meisten Löhne aufgrund der Direktive Nr. 14 des Alliierten Kontrollrats auf den Mindestlohn von 50 Rpf. angehoben, und dadurch die Frauenlöhne teilweise den Männerlöhnen angeglichen worden. Darüber hinaus übernahm die Vereinbarung auch den alliierten Grundsatz: "Arbeitnehmer erhalten ohne Rücksicht auf Alter und Geschlecht bei gleicher Arbeit und gleicher Leistung den Lohn der Vollarbeiter. Dies gilt insbesondere bei der Festsetzung der Akkord- und Prämienrichtsätze" (Tarifverträge v. 27.6.47). Nach der Währungsreform nahmen die Tarifparteien jedoch am 21.9.48 einen Schiedsspruch an, der die bis 1947 gültigen Lohngruppenrelationen im wesentlichen wiederherstellte. Aus der Lohn tafel ergab sich für die Löhne der un-, an- und qualifiziert angelernten Frauen nur noch eine Relation von ca. 73 % der vergleichbaren Männerlöhne. Im Manteltarifvertrag vom 1.2.51 wurden die Frauenlöhne zwar auf 77 % der Männerlöhne angehoben, aber gleichzeitig der Grundsatz "gleicher Lohn bei gleicher Arbeit und Leistung" eingeschränkt: Arbeiterinnen (und Jugendliche) sollten die gleichen Akkordsätze bzw. Zeitlöhne wie (erwachsene) Männer nur noch dann erhalten, wenn sie "Arbeiten verrichten, die in der Regel von Männern ausgeführt werden". Obwohl sich die möglicherweise geringere Leistung der Akkordarbeiterinnen über die geringere produzierte Stückzahl ohnehin im Lohn niedergeschlagen hätte, konnten für die Frauen niedrigere Akkordsätze als für Männer, die die gleiche Tätigkeit ausübten, vereinbart werden.

Mit der Lohngruppenneuregelung vom 22.6.62 wurde das Lohnsystem modifiziert, indem die Frauenlohngruppen wegfielen und unterhalb der bisherigen drei Männerlohngruppen für un-, an- bzw. qualifiziert angelernte Arbeiter (nun Lohngruppen 4 bis 6) drei Lohngruppen mit dem Belastungs-

4 Aufgrund des Tätigkeitsbezugs blieben Qualifikationen der ArbeiterInnen also unberücksichtigt, wenn sie bei der Tätigkeit nicht abgefordert wurden. Obwohl in diesem Lohnsystem die Qualifikationsanforderungen der Tätigkeiten und nicht die mitgebrachten Qualifikationen der ArbeiterInnen ausschlaggebend für die Eingruppierung wären, ist in den einzelnen Lohngruppentexten nicht z.B. von "angelernten Arbeiten", sondern von "angelernten Arbeitern" bzw. "angelernten Arbeiterinnen" die Rede.

merkmal "körperlich leichte Arbeit" (sog. "Leichtlohngruppen") eingeführt wurden, die in den Qualifikationsanforderungen mit den Lohngruppen 4 bis 6 identisch waren. Der Begriff der "körperlich leichten Arbeit" war in den Lohngruppentexten dieses summarischen Lohnsystems (im folgenden auch als "Summarik" bezeichnet)⁵ nicht erläutert, so daß die Berücksichtigung von typischen Belastungen an Frauenarbeitsplätzen, wie z.B. die Sinnes- und Nervenbelastung oder die Beanspruchung kleiner Muskelgruppen, aus dem Tarifvertrag nicht abgeleitet werden konnte. Offen blieb auch, welches Maß an Muskelbeanspruchung für die Eingruppierung in die höheren Lohngruppen ausreichen sollte. Als Alternative zur Summarik enthielt die Lohngruppenneuregelung vom 22.6.62 ein analytisches Arbeitsbewertungssystem (im folgenden auch als "Analytik" bezeichnet), in dem die Anforderungen an Frauenarbeitsplätzen (z.B. die Sinnes- und Nervenbelastung) im Verhältnis zu den Charakteristika von Männerarbeitsplätzen (z.B. Umgebungseinflüsse und Verantwortung) gering gewichtet waren (Anhang 4 zum MTV v. 1.9.59). Die Lohnrelationen der unteren Lohn- bzw. Arbeitswertgruppen beider Systeme waren unterhalb der bisherigen Lohngruppe für ungelernete männliche Arbeiter angesiedelt. Die Lohngruppenneuregelung wurde mit einer Besitzstandsklausel (also für Männer) und einer Öffnungsklausel, die die Einführung bzw. Weitergeltung (diskriminierungsanfälliger) betrieblicher Lohnsysteme⁶ regelte, in Kraft gesetzt.

Nachdem in der Summarik die Lohngruppenrelationen der Lohngruppen 1 bis 3 seit 1968 mehrfach angehoben worden waren (MTV v. 18.1.68, Lohnabkommen v. 31.10.70), wurden mit der Lohngruppenneuregelung vom 20.6.73 die Belastungsmerkmale selbst verändert: an die Stelle des Merkmals "körperlich leichte Arbeiten" traten die "Arbeiten in Belastungsstufe I". Neben der Muskelbeanspruchung waren nun auch die Sinnes- und Nervenbelastung und die zeitliche Dauer und Verteilung beider Belastun-

5 Zur Funktionsweise der Arbeitsbewertung sowie zur Unterscheidung zwischen summarischer und analytischer Arbeitsbewertung vgl. den Beitrag von Andrea Jochmann-Döll und Gertraude Krell in diesem Band.

6 Die insbesondere in den Großunternehmen entwickelten betrieblichen Lohnsysteme orientierten sich in der Regel am Lohngruppenkatalog Eisen und Metall (LKEM) (vgl. Moser 1990, S. 229f.). Zum LKEM siehe Andrea Jochmann-Döll/ Gertraude Krell in diesem Band.

gen sowie die Organisation des Arbeitsablaufs bei der Eingruppierung zu berücksichtigen. Anhaltspunkte für die Zuordnung der Tätigkeiten zu den Belastungsstufen ergaben sich aus 34 Tätigkeitsbeispielen, die in einem Anhang fixiert waren (Anhang 5 zum MTV v. 1.2.73). In der analytischen Arbeitsbewertung wurden den unteren Arbeitswertgruppen in Anlehnung an die Entwicklung in der Summarik ab 1968 höhere Geldbeträge zugeordnet bzw. wurden die Arbeitswertgruppen neu gefaßt (MTV v. 18.1.68, Tarifvereinbarungen v. 12.12.71 und v. 31.1.73). Trotz mehrfacher Anhebung wurden die Lohngruppenrelationen der Frauen- bzw. unteren Lohngruppen in den 50er und 60er Jahren jedoch nicht wesentlich erhöht. Sie stiegen von 62 % bzw. 68 % bzw. 73 % im Jahre 1948 auf 76 % bzw. 81 % bzw. 87 % ab 1.12.73 (jeweils im Verhältnis zur untersten Facharbeiterlohngruppe, dem Ecklohn).

3) *Entlohnungsarten*

Seit 1954 wurden die Grundlöhne für ZeitlöhnerInnen den (höheren) Löhnen für Akkordarbeit⁷ (der Anteil der AkkordarbeiterInnen ist unter den Frauen höher als unter den Männern) schrittweise angenähert. Dies geschah durch die Vereinbarung unterschiedlicher Lohnerhöhungen für ZeitlöhnerInnen einerseits und AkkordlöhnerInnen andererseits (sog. "gebrochener Ecklohn") sowie durch die Einführung einer tariflichen Leistungszulage für ZeitlöhnerInnen (vgl. Moser 1990, S. 221).

4) *Zuschläge*

Der Mehrarbeitszuschlag war gestaffelt: den (höheren) Zuschlag für Mehrarbeit über 10 Std./ Tag hinaus (ab der 12. Std. betrug er 50 % des Stundenverdienstes) konnten wegen der Arbeitszeitschutzvorschriften für Frauen in der Regel nur Männer erhalten. Teilzeitbeschäftigte erhielten den Mehrarbeitszuschlag erst, wenn sie die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten überschritten.

Aufgrund des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen (20.00 bis 6.00 Uhr) konnten in der Regel nur Männer den Nachtarbeitszuschlag (60 % des Stundenverdienstes) erhalten.

7 Der Akkordrichtsatz, also der Grundlohn für AkkordarbeiterInnen, betrug seit 1938 für alle Lohngruppen 115 % des Grundlohns der ZeitlöhnerInnen.

5) *Zulagen*

Aufgrund der Arbeitsschutzvorschriften für Frauen waren Arbeiterinnen von der Gewährung einiger Erschwerniszulagen (z.B. für Arbeiten mit Blei oder für Schweißarbeiten) ausgeschlossen.

Verheiratete Frauen hatten seit 1959 im Gegensatz zu verheirateten Männern nur dann Anspruch auf eine Hausstandszulage, wenn sie - getrennt lebend - einen eigenen Hausstand führten oder wenn der Ehemann erwerbslos oder arbeitsunfähig war.

Die Kinderzulage war bis 1959 an die Bedingung geknüpft, daß die/ der Beschäftigte eigene Kinder zu versorgen hatte und überwiegend den Unterhalt leistete. Unter "Unterhalt" wurden entsprechend der Bestimmung im Bürgerlichen Gesetzbuch der 50er Jahre nur finanzielle Leistungen, nicht Hausarbeiten oder Fürsorge für Personen verstanden. Der Kreis der anspruchsberechtigten Frauen wurde weiter eingeschränkt, indem verheiratete Frauen die Kinderzulage nur dann erhielten, wenn der "Ehemann als Arbeitnehmer keinen Anspruch auf eine Kinderzulage" hatte.

6) *Arbeitszeit*

Die für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie und damit für die Gleichstellung von Frauen wesentliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit erfolgte nur schrittweise. Die Einführung der 40-Stundenwoche wurde entgegen langfristiger abgeschlossener Tarifverträge (Abkommen v. 8.7.60) zweimal verschoben (vom 1.7.65 auf den 1.7.66 und schließlich auf den 1.1.67).

7) *Urlaubsdauer*

Bis 1962 war der Urlaubsanspruch nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit (und dem Lebensalter) gestaffelt. Zeiten früherer Betriebszugehörigkeit wurden bis 1957 nur berücksichtigt, wenn das Arbeitsverhältnis nicht länger als ein Jahr unterbrochen gewesen war. Das leistungsbegründende bzw. leistungssteigernde Kriterium Betriebszugehörigkeitsdauer ist diskriminierungsanfällig, weil Frauen aufgrund von Unterbrechungen ihrer Erwerbstätigkeit zur Erfüllung von Familienaufgaben im Durchschnitt kürzere Betriebszugehörigkeitszeiten aufweisen als Männer.

8) *Zuschuß zum Krankengeld*

In den 50er Jahren erhielten einen Zuschuß zum Krankengeld Alleinstehende, Verheiratete sowie "Arbeitnehmer, die nach den gesetzlichen Be-

stimmungen zum Unterhalt von Angehörigen verpflichtet sind und diesen Unterhalt auch überwiegend leisten". Darüber hinaus war die Dauer der Zahlung gestaffelt nach Betriebszugehörigkeitszeiten.

9) *Kündigungsfristen*

Auch die Kündigungsfristen waren nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt.

Fazit: Aus dieser Übersicht wird deutlich, daß sich die Diskriminierung von Frauen in Tarifverträgen nicht auf die Lohndiskriminierung oder gar auf die Diskriminierung durch das Eingruppierungssystem beschränkte. Sie zog sich - vor allem durch Merkmale wie Betriebszugehörigkeitsdauer oder überwiegende finanzielle Unterhaltsleistung, die die typische männliche Erwerbsbiographie honorierten - wie ein roter Faden durch das gesamte Vertragswerk.⁸ Von einem allmählichen Abbau von Diskriminierung kann nur in Bezug auf die unmittelbare Diskriminierung gesprochen werden.

2. Das Engagement der IG Metall zugunsten un- und angelernter (männlicher) Arbeiter

Eine Grundannahme der gewerkschaftlichen Diskussion lautete, daß die Diskriminierung von Frauen in den Lohnsystemen der Metallindustrie im wesentlichen der über den Arbeitsmarkt vermittelte Effekt von strukturellen Besonderheiten der Frauenerwerbsarbeit als fast ausschließlich un- und angelernter Arbeit sei.⁹ Die Analyse der Tarifverträge der bayerischen Metallindustrie und der Politik der IG Metall zeigt jedoch, daß die These von der besonderen gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Facharbeiter relativiert werden muß.

Ein erster Hinweis auf Nivellierungstendenzen im Gesamtlohngefüge ergibt sich aus der Analyse der Lohngruppenrelationen. Im Vergleich zu anderen Tarifbezirken war die Tariflohndifferenzierung in der bayerischen Metallindustrie - bei insgesamt niedrigerem Lohnniveau - relativ gering (vgl. Schmidt 1975, S. 123). Der Lohnschlüssel für ungelernete Arbeiter betrug in

8 Zur Orientierung des Arbeitsrechts am männlichen Lebensmuster vgl. Degen 1988, S. 51ff.

9 Vgl. z.B. IG Metall 1974, S. 209.

der bayerischen Großstadtmittelindustrie zu Beginn der 50er Jahre 86 % (zum Vergleich: in NRW 80 %), für angelernte Arbeiter 93 % (NRW 85 %) im Verhältnis zur untersten Facharbeiterlohngruppe. Die qualifizierten angelernten Arbeiter erhielten sogar 100 % des Ecklohns. Ein Beispiel für das Engagement der bayerischen IG Metall zugunsten der Wahrung dieser niedrigen Lohnspanne unter den Arbeitern sind die Tarifaueinandersetzungen des Jahres 1954. Nach erfolglosen Initiativen der Vorjahre beabsichtigte der Arbeitgeberverband, der Verein der Bayerischen Metallindustrie (VBM), im Rahmen der Lohn- und Gehaltstarifrunde eine stärkere Lohn-differenzierung durchzusetzen. Zu diesem Zweck sollte u.a. der Lohn-schlüssel für un- und angelernte Arbeiter gesenkt werden.

Den Vorstellungen des VBM über eine Senkung der Lohngruppenrelationen widersetzte sich die IG Metall unter ausdrücklichem Hinweis auf die Solidarität der Facharbeiter (Niederschrift der IG Metall über die Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen am 3.8.54). Nachdem der VBM die Einigung über die Lohngruppenrelationen zur Bedingung für Verhandlungen über Lohnerhöhungen gemacht hatte, führte die IG Metall zur Abwehr dieser Forderung (zweiter Streitpunkt war die Forderung der IG Metall nach Einführung einer tariflichen Leistungszulage für ZeitlöhnerInnen) vom 9. bis 31.8.54 den ersten großen Streik der Nachkriegszeit in der bayerischen Metallindustrie. Am Ende der Tarifaueinandersetzung nahm die IG Metall den Einigungsvorschlag des Schlichters, der u.a. die Senkung des Lohn-schlüssels auf 84 % bzw. 90 % für die Un- bzw. Angelernten vorsah, schließlich an. In der vorausgegangenen Urabstimmung über die Annahme des Schiedsspruchs hatte aber immerhin eine - für die Ablehnung nicht ausreichende - Mehrheit der IG Metall-Mitglieder gegen den Schiedsspruch votiert (vgl. Moser 1990, S. 205).

Unter dem Aspekt der Diskriminierung von Frauen fällt auf, daß die mit dem Schiedsspruch verbundene indirekte Lohnschlüsselsenkung für die un- und angelernten Arbeiterinnen in der gewerkschaftlichen Diskussion keine Rolle spielte. Vielmehr konzentrierte sich der Blick in puncto Frauen auf die materiellen Verbesserungen, die aus der allgemeinen Lohnerhöhung und einer Anhebung des Frauenlohnschlüssels von 79 % auf 80 % der jeweiligen Männerlohngruppe resultierten ("Streik Nachrichten" v. 30.8.54). Trotz Anhebung des Frauenlohnschlüssels hatte sich jedoch für die unge-

lernten Arbeiterinnen eine Lohnschlüsselsenkung von 67,9 % auf 67,2 % und für die angelernten von 73,5 % auf 72 % des Ecklohns ergeben.

Ein zweites Beispiel für das Engagement der IG Metall zugunsten un- bzw. angelernter Arbeiter sind die Lohngruppentexte für angelernte ArbeiterInnen. Der Begriff der "angelernten Arbeit" war in den Tarifverträgen der bayerischen Metallindustrie relativ weit gefaßt. Die Eingruppierung in die Lohngruppe "angelernte Arbeiter" war von der Voraussetzung einer formalen Unterweisung in die Tätigkeit abgekoppelt. Kriterium für die Eingruppierung war vielmehr die über einen bestimmten Zeitraum ausgeübte Beschäftigung mit "Spezialarbeiten". Darüberhinaus enthielt der Lohngruppentext Tätigkeitsbeispiele. Die Auswahl der Tätigkeitsbeispiele¹⁰ läßt den Schluß zu, daß hauptsächlich Männer von der großzügigen Definition der angelernten Arbeit profitieren sollten, denn mit Ausnahme der MaschinenarbeiterInnen an Metall- und Holzbearbeitungsmaschinen wurden nur üblicherweise von Männern ausgeübte Tätigkeiten genannt. In einem von ihr beantragten Schiedsverfahren erreichte die IG Metall am 25.5.66, daß ihre - vom VBM seit den 50er Jahren wiederholt bestrittene - Auslegung, alle MaschinenarbeiterInnen, also auch solche an Pressen und Stanzen, seien nach einer Beschäftigungszeit von acht Wochen in die Lohngruppe "angelernte Arbeitnehmer" einzugruppieren, bestätigt wurde. Für bisher als ungelernete Arbeiterinnen eingruppierte Maschinenarbeiterinnen war dieses Ergebnis jedoch von geringerer materieller Bedeutung als für männliche Maschinenarbeiter, denn die Frauen waren im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen in der Regel in "Leichtlohngruppen" eingruppiert. In den "Leichtlohngruppen" aber war der Sprung vom Lohn für ungelernete

10 "Angelernte Arbeiter sind Arbeiter, die eine angemessene Zeit (als angemessen gilt eine Anlernzeit von etwa 8 Wochen) mit Spezialarbeiten beschäftigt waren und dieselben selbständig in der üblichen Zeit zu verrichten in der Lage sind. Zu den angelernten Arbeitern gehören außer Maschinenarbeitern an Metall- und Holzbearbeitungsmaschinen z.B. auch Maschinenformer, Gußputzer, Maschinisten, Heizer, Schaltbrett-, Motoren- und Turbinenwärter, Zuschläger, Hammerführer, Kran-, Aufzug- und Schiebebühnenführer, Beizer, Glüher und Elektro-Karrenführer." (MTV v. 1.2.51)

Arbeitnehmer zum Lohn für angelernte Arbeitnehmer geringer als in den "Normallohngruppen."¹¹

Eine weitere tarifliche Regelung bestimmte: "angelernte Arbeiter, die in derselben Zeit und in der gleichen Güte die gleichen Arbeiten wie die Facharbeiter leisten, so u.a. Kernmacher, Grundscheifer, Fräser, Revolverdreher erhalten deren Entlohnung, so lange sie diese Voraussetzungen tatsächlich erfüllen" (MTV v. 1.2.51). Bis 1954 waren sie in der Lohngruppe der "qualifizierten angelernten Arbeiter" zusammengefaßt. Nach dem Bayernstreik von 1954 wurden die Lohngruppentexte modifiziert, so daß ein Teil der qualifizierten angelernten Arbeiter nun in die Facharbeiterlohngruppe einzugruppieren war.

Diese Beispiele zeigen, daß die gewerkschaftliche Tarifpolitik nicht auf die Interessenvertretung der Facharbeiter fixiert war, sondern auch auf die Durchlässigkeit des Lohnsystems zugunsten un- und angelernter - meist männlicher Beschäftigtengruppen - zielte.

3. Die Bewertung der Frauenarbeit durch die Tarifparteien

Angesichts der relativ günstigen Ausgangslage für die un- und angelernte Männerarbeit vor der Abschaffung der Frauenlohngruppen stellt sich die Frage, mit welchen tarifpolitischen Instrumenten die mit der Lohngruppenneuregelung von 1962 verbundene mittelbare Diskriminierung der un- und angelernten Arbeiterinnen durchgesetzt wurde.

In den IG Metall-Entwürfen der 50er Jahre für ein summarisches Lohnsystem, die in unterschiedlichen Varianten (z.T. unter zusätzlicher Berücksichtigung der Umgebungseinflüsse) die Einführung von Belastungsmerkmalen vorsahen, blieb die Ansiedlung der Frauenarbeit unterhalb der un- und angelernten Männerarbeit gewahrt (Vorschläge der IG Metall v. 19.7.55 und 22.11.57). In der Definition der körperlichen Belastung wurde die Sinnes- und Nervenbelastung erwähnt. In der Kombination mit einem weiteren Kriterium, dem "Nachdenken", trat sie jedoch hinter diesem zurück (IG Metall-Vorschlag v. 19.7.55). Der IG Metall-Vorschlag vom

11 Die Differenz betrug zu diesem Zeitpunkt in den "Leichtlohngruppen" drei Prozentpunkte, in den "Normallohngruppen" sechs Prozentpunkte im Verhältnis zum Ecklohn.

22.11.57 sah darüberhinaus eine deutliche Erhöhung der (hauptsächlich an Männer gezahlten) Erschwerniszulagen vor.

In den IG Metall-Entwurf für die analytische Arbeitsbewertung wurden die Merkmale "Handfertigkeit und Körpergeschicklichkeit" und "Sinnes- und Nervenbelastung" aufgenommen, sie waren jedoch niedriger gewichtet als die verschiedenen Merkmale für Verantwortung und Umgebungseinflüsse. Zudem zielten fast alle Merkmalsdefinitionen systematisch auf Männerarbeitsplätze ab ("Richtlinien zur Verhandlung mit dem Arbeitgeberverband über Arbeitsbewertung im Tarifvertrag" des IG Metall-Vorstands v. 29.6.55).¹²

Nachdem das Bundesarbeitsgericht im Januar 1955 pauschale tarifvertragliche Frauenlohnabschlagsklauseln für verfassungswidrig und somit nichtig erklärt hatte (vgl. Urteil v. 15.1.55, 1 AZR 305/54, in Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 87-94), verzichteten die IG Metall-Vertreter in Tarifverhandlungen darauf, mit der Rechtswidrigkeit der bestehenden Frauenabschläge zu argumentieren und die BAG-Entscheidung als Druckmittel für eine rasche ersatzlose Streichung der Frauenlohnabschläge zu nutzen. Als die Deutsche Angestelltengewerkschaft im November 1955 den Wegfall des Gehaltsabschlags für weibliche Angestellte in der bayerischen Metallindustrie vereinbart hatte, beschränkte sich die Reaktion der IG Metall darauf, vermeintlich fehlende materielle Auswirkungen der Neuregelung zu kritisieren (un-

- 12 Bei der "Belastung der Muskeln" war nach den Vorstellungen der IG Metall nicht nur deren tatsächliche Beanspruchung, sondern "auch die Fähigkeit zu beachten, körperliche Arbeit zu verrichten; sie wird durch den Begriff 'Arbeitsvermögen' oder Eignung gekennzeichnet". Das Merkmal "Geschicklichkeit" war nicht auf Tätigkeiten, die feinmotorische Fähigkeiten verlangen, sondern auf das Führen von Kraftfahrzeugen, Kränen u.ä. zugeschnitten: "Bei der Beurteilung des erforderlichen Geschicklichkeitsgrades (...) ist von Bedeutung, ob die Bewegungsgeschwindigkeit gleichbleibend oder wechselnd ist und ob die Notwendigkeit zu einer Arbeitsbewegung plötzlich auftreten kann und von dem Arbeitenden sofortiges und sicheres Handeln verlangt." Die Definition des "Nachdenkens" schloß die Anwendung auf Frauenarbeitsplätze, etwa Montagearbeiten an Fließbändern, weitgehend aus. Denn unter "Nachdenken" war zu verstehen das "selbständige Überlegen, Wählen, Probieren, Kombinieren, Prüfen und Entscheiden des Arbeitenden. Es ist zu beachten, wie häufig Entscheidungen zwischen mehreren Arbeitsmöglichkeiten getroffen werden müssen und ob etwa zu treffende Entscheidungen ohne Schwierigkeit oder nur unter Beachtung verwickelter Zusammenhänge gefällt werden können."

dat. Faltblatt "Die Geschichte von den märchenhaften Erfolgen der DAG"), den Tarifaabschluss aber aus organisationspolitischen Gründen für den Angestelltenbereich zu übernehmen (Gehaltsabkommen v. 30.12.55).

Für den gewerblichen Bereich beschränkte Gewerkschaft und Metallarbeitgeberverbände - zunächst auf Bundesebene - den Weg, den das BAG in seiner Urteilsbegründung vom 15.1.55 gewiesen hatte.¹³ Am 28.2.56 unterzeichneten Vertreter des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände und des IG Metall-Vorstands eine Empfehlung an die Tarifparteien der bundesdeutschen Metallindustrie, die vorsah, der bisherigen Lohngruppe für ungelernete Arbeiter zwei Lohngruppen für solche un- bzw. angelernten Arbeiten, die "keine besonderen Anforderungen an die körperliche Leistungsfähigkeit" stellen, vorzuschalten. Erhebliche Umwelteinflüsse und Sinnes- und Nervenbelastungen sowie regelmäßige Nacharbeit sollten hingegen zur Eingruppierung in die höhere Lohngruppe führen. In einer Protokollnotiz vom 2.5.56 wurde die Sinnes- und Nervenbelastung, das einzige Kriterium, das eine größere Zahl von Arbeiterinnen erfüllen konnte, aus dem Katalog der zu berücksichtigenden Merkmale gestrichen. Nachdem die Verhandlungen über eine Lohngruppenneuregelung in der bayerischen Metallindustrie an der vom VBM geforderten Neufassung des Anlernbegriffs zu scheitern drohten, signalisierte die IG Metall dem VBM im Oktober 1957 ihre grundsätzliche Zustimmung zur Erhaltung der bisherigen Lohnstrukturen (Niederschrift über die 13. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 10.10.57). Im Mai 1962 formulierten die Tarifparteien die endgültige Fassung der Lohngruppentexte für die "Leichtlohngruppen" der Summarik, die die Eingruppierung der ArbeitnehmerInnen entlang der Geschlechterlinie rechtfertigen sollten (Verhandlungsergebnis v. 29.5.62). Für die un- und angelernten Arbeiterinnen, die nun überwiegend in die "Leichtlohngruppen" eingruppiert wurden,¹⁴ war die Lohngrup-

13 "Es ist (...) möglich und notwendig, genauere Lohnkategorien zu bilden, insbes. auch für leichtere und schwerere Arbeiten, die näher bezeichnet werden (...) Sollte eine solche Methode dazu führen, daß die Frauen alsdann deshalb geringer entlohnt werden, weil gerade sie es sind, die die leichtere Arbeit oder die überwiegend leichtere Arbeit leisten, so bestehen dagegen keine rechtl. Bedenken." (Zit. nach Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 91)

14 Nach Geschlecht differenzierende amtliche oder gewerkschaftliche Statistiken über die Eingruppierung in die Lohngruppen konnten nicht ermittelt werden. Die

penneuregelung mit geringfügigen materiellen Verbesserungen verbunden.¹⁵

In den parallel geführten Verhandlungen für eine tarifliche analytische Arbeitsbewertung war es insbesondere die IG Metall, die entgegen dem Anspruch einer analytischen Arbeitsbewertung nicht die Tätigkeiten, sondern die Arbeitspersonen bewertete. In diesen Verhandlungen wurden zuerst Tätigkeitsbeispiele festgelegt und für die Bewertungsmerkmale aller Beispiele Rangreihen erstellt, bevor im zweiten Schritt die Bewertungsmerkmale selbst endgültig definiert und gewichtet wurden. Im Ergebnis hätten sich das analytische und das summarische System leicht unterschieden. So hätten die Tätigkeiten un- und angelernter Männer nach der Analytik wegen der dort weniger herausgehobenen Bedeutung der Muskelbeanspruchung eher in eine niedrige Arbeitswertgruppe eingestuft werden können als nach dem summarischen System.

Die IG Metall unternahm mehrere, z.T. erfolgreiche Vorstöße, die Arbeitsbeschreibungen und die exemplarischen Bewertungen der für Männerarbeitsplätze typischen Tarifbeispielen erneut zu diskutieren, um sie höher zu bewerten als nach dem bereits ausgehandelten System vorgesehen. So wies ein Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission darauf hin, "daß im Vergleich zu den heutigen Tariflöhnen bei einzelnen Beispielen Herabsetzungen vorkommen würden. Als Beispiele erwähnte er die (...) 'Botentätigkeit' (...) 'Auspacken von Teilen' sowie (...) 'Helfen an der Tafelschere'. Es handele sich hier um Arbeiten, die oft von männlichen Arbeitnehmern ausgeführt werden." (Niederschrift über die 34. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 14.3.62) Der VBM monierte mehrfach die gewerkschaftliche Strategie, in die unteren Arbeitswertgruppen ausschließlich Frauentätigkeiten aufnehmen zu wollen.¹⁶ Dennoch wurden im Ergeb-

Ende der 60er Jahre einsetzende Kritik an der frauendiskriminierenden Wirkung der "Leichtlohngruppen" läßt jedoch darauf schließen, daß die Mehrheit der un- und angelernten Arbeiterinnen in diese Lohngruppen eingruppiert wurde.

- 15 Mit der Lohngruppenneuregelung erhöhten sich die Lohngruppenrelationen für die Lohngruppe 1 von 67,2 % auf 72 %, für die Lohngruppe 2 von 72 % auf 75 % und für die Lohngruppe 3 von 77,6 % auf 80 % des Ecklohns.
- 16 "Man müsse sich (...) darüber im klaren sein, daß eine Beispielsammlung dann keinen Wert habe, wenn in den unteren Lohngruppen beispielsweise nur Frauentätigkeiten berücksichtigt würden. Die Konsequenz einer der VBM-Sachverständi-

nis gerade Frauenarbeitsplätze ans untere Ende der Beispielsammlung der Analytik rangiert. Für den typischen Frauenarbeitsplatz "Spulenkörper eines Netzüberträgers für Rundfunkempfänger zusammensetzen und Kernisolation unwickeln" zum Beispiel wurde insgesamt ein Arbeitswert von 1,80 angesetzt. Davon galten Teilarbeitswerte von jeweils 0,45 der "Geschicklichkeit" bzw. der "Sinnes- und Nervenbelastung". Für den Männerarbeitsplatz "Helfen an der Tafelschere" wurde ein Arbeitswert von 10,65 vergeben. Davon entfiel auf die "Geschicklichkeit" wegen der "Körpergewandtheit beim Bewegen der Blechtafeln, Handfertigkeit beim Aufnehmen der zugeschnittenen Teile" ein Teilarbeitswert von 1,35 und auf die "Sinnes- und Nervenbelastung" wegen der "Aufmerksamkeit beim Transport der Blechtafeln und beim Schneiden nach Anriß" ein Teilarbeitswert von 1,35 (Anhang 4 zum MTV v. 1.9.59).

Da die "Geschlechtszulage für Männer"¹⁷ über die geschlechtsunspezifisch formulierten Lohngruppentexte von Summarik und Analytik nicht vollständig garantiert war, machte die IG Metall die Vereinbarung einer Besitzstandsklausel zur Bedingung für ihre Zustimmung zu den neuen Lohnsystemen (Niederschrift über die 12. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 10.9.57). Durch die Besitzstandsklausel war gewährleistet, daß Männer nach der Einführung der Summarik bzw. der Analytik mit dem Geldfaktor ihrer bisherigen Lohngruppe (also der Lohngruppen 4 bis 6) entlohnt wurden.

Eine veränderte Haltung der IG Metall gegenüber den "Leichtlohngruppen" zeichnete sich Mitte der 60er Jahre ab, als aufgrund der beschleunigten Rationalisierung die Belastung durch schwere dynamische Muskelarbeit an Männerarbeitsplätzen zurückging und Männer- und Frauenarbeitsplätze sich in den Belastungsanforderungen der Tätigkeiten angleichen. Angesichts der wiederholt vorgebrachten Forderungen des VBM nach Streichung der Besitzstandsklausel von 1962 wurde die Gefahr einer Lohnsenkung für Männer akut, so daß die IG Metall eine Lösung anstrebte, "die eine Besitzstandsklausel überflüssig machte" (Niederschrift über die 16. Arbeiterman-

genkommission vorschwebenden Neuregelung müsse sein, die Arbeiten je nach ihrem Schwierigkeitsgrad ohne Rücksicht auf das Geschlecht einzustufen." (Niederschrift über die 14. Verhandlung der Sachverständigenkommission am 6.12.57)

17 Vgl. Andrea Jochmann-Döll/ Gertraude Krell in diesem Band.

teltarifverhandlung am 24.5.65). Hatte die IG Metall Bezirksleitung in ersten Auslegungstreitigkeiten nach der Einführung der "Leichtlohngruppen" noch ein bereits eingeleitetes Schiedsverfahren zur Klärung der Frage, ob die Sinnes- und Nervenbelastung bei der Eingruppierung zu berücksichtigen sei, abgesagt, so entwickelte sie ab 1969 - im Zusammenhang mit den Septemberstreiks und der zunehmenden gesellschaftlichen Debatte über die "Leichtlohngruppen"¹⁸ - erstmals eine Strategie zur Anhebung der Relationen für die unteren Lohngruppen und zu einer Neufassung der Belastungsmerkmale in der Summarik ("Anstehende Tariffragen für die bayerische Metallindustrie" v. Nov. 1969). Vor allem ganztägiges Gehen und Stehen, Sinnes- und Nervenbelastung und fremdbestimmtes Arbeitstempo sollten zur Eingruppierung in die höhere Belastungsstufe führen (Handschriftliche Notizen des IG Metall Tarifsekretärs für die Sitzung der IG Metall Tarifkommission am 14.7.72).

In den Tarifverhandlungen wurden zunächst Tätigkeitsbeispiele entwickelt, denen dann die entsprechende Belastungsstufe zugeordnet wurde. Aber anders als in den 50er Jahren waren nun die Zuordnung der Beispiele und die Begründung dieser Zuordnung unter den Tarifvertragsparteien umstritten. Im Ergebnis setzte sich die IG Metall schließlich in wesentlichen Punkten durch. Die Muskelbelastung schloß nun nicht mehr nur Belastung durch schwere dynamische Muskelarbeit, sondern auch die für Frauenarbeitsplätze typische einseitige bzw. statische Belastung ein.¹⁹ Die Sinnes- und Nervenbelastung wurde erstmals in den Tarifvertrag aufgenommen: "Die Belastung der Sinne und Nerven wird bestimmt durch die bei der Arbeitsausführung erforderliche Anspannung, wie sie beim Wahrnehmen, Beobachten, Nachdenken und Reagieren auftritt" (Lohngruppenneuregelung v. 20.6.73).

In dieser Definition von "Sinnes- und Nervenbelastung" wird deutlich, daß die Tarifparteien in erster Linie an Arbeiter, die (halb-) automatisch ablaufende Produktionsprozesse überwachen, gedacht hatten. Jedoch fallen auch von Frauen ausgeübte Tätigkeiten wie Arbeiten unter dem Binokular unter

18 Z.B. setzte die sozial-liberale Bundesregierung Ende 1969 eine Kommission zur Prüfung der Diskriminierung durch "Leichtlohngruppen" ein.

19 "Die Belastung der Muskeln wird bestimmt durch den bei der Arbeitsausführung erforderlichen dynamischen oder statischen - auch einseitigen - Kraftaufwand."

diese Bestimmung. Da weitere Merkmale wie körperliche Zwangshaltung (z.B. Drehung des Oberkörpers bei sitzender Tätigkeit), die für Frauenarbeitsplätze typisch sind, in den Tarifbeispielen der - höheren - Belastungsstufe II zugeordnet wurden, boten die neuen Lohngruppentexte in Verbindung mit der Sammlung der 34 Tarifbeispiele Spielraum für Höhergruppierungen von Frauen (vgl. Judisch u.a. 1990, S. 586). Mit dieser Lohngruppenneuregelung, die für ca. 50 % der Arbeiterinnen der Lohngruppen 1 bis 3 zur Höhergruppierung in die Belastungsstufe II (also in die Lohngruppen 4 bis 6) führte (IG Metall 1974, S. 153), erreichte erstmals eine erhebliche Zahl von Frauen den gleichen Grundlohn wie Männer. Für die anderen Frauen der Lohngruppen 1 bis 3 - sie verdienten inzwischen 90 % der vergleichbaren Löhne der Belastungsstufe II - blieb ein, wenn auch gesunkener Abstand zu den Grundlöhnen der Männer gewahrt.

4. Die Rolle der Frauen in der Tarifpolitik

Die Abwesenheit der Frauen in den Entscheidungsprozessen - trotz institutionalisierter gewerkschaftlicher Frauenarbeit - ist das Überraschendste an der Tarifpolitik der IG Metall der 50er und 60er Jahre. Dabei erstaunt weniger die geringe Zahl weiblicher Mitglieder in den Tarifkommissionen oder ihre beinahe völlige Abwesenheit in den Verhandlungskommissionen. Bemerkenswert ist vielmehr, daß von der gewerkschaftlichen Frauenarbeit auf bezirklicher Ebene offenbar keine Initiativen zur Gleichstellung von Frauen im Tarifvertrag ausgingen.

Hingegen scheinen einzelne Arbeiterinnen ihre lohnpolitischen Interessen individuell und mit Rechtsschutz der IG Metall über die Arbeitsgerichte vertreten zu haben. Im Januar 1962 hatte die Klage von Regensburger Arbeiterinnen auf Zahlung des Männerlohns Erfolg. Sie richtete sich gegen ein betriebliches Lohnsystem, das zwar einerseits ein analytisches Verfahren zu Grunde legte, andererseits aber zwischen "Frauen-" bzw. "Männerlöhnen" unterschied (unveröff. Urteil des Arbeitsgerichts Regensburg v. 30.1.62, 1 Ca 485/61).

1966 klagten Nürnberger Arbeiterinnen auf Eingruppierung in eine höhere Lohngruppe, da ihre Arbeit nicht nur "körperlich leicht" sei. Alle Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit einschließlich des Bundesarbeitsgerichts wiesen die Klage mit der Begründung ab, daß die allein heranzuziehende Muskel-

beanspruchung im Fall der Klägerinnen (es handelte sich um Aluminiumdruckgußputzerinnen) nicht in ausreichendem Maße gegeben sei (Urteil d. BAG v. 27.8.66, 4 AZR 398/65, in Pfarr/ Bertelsmann 1981, S. 147-149). Weder die Bezirksleitung der IG Metall als Tarifpartei - und im zweiten Fall auch als Prozeßvertretung vor dem Landesarbeitsgericht - noch die bezirklichen Gremien der Frauenarbeit diskutierten diese Prozesse.

Inwieweit die Lohngerechtigkeitsvorstellungen der männlichen Kollegen auch bei Metallarbeiterinnen konsensfähig waren, müßte eigens untersucht werden. Denn die Abstinenz der Frauen in der Tarifpolitik läßt sich nicht allein mit der insgesamt geringen Mitgliederbeteiligung, dem niedrigen Frauenanteil in der IG Metall oder der hohen Durchsetzungsmacht der männlichen Kollegen erklären. Vielmehr scheint die erstaunlich strikt durchgehaltene innergewerkschaftliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in männliche Tarifpolitik einerseits und Frauenarbeit, die sich vor allem mit sozialpolitischen Fragen beschäftigte, andererseits, auch im Bewußtsein und damit im gewerkschaftlichen Verständnis der Frauen gegriffen zu haben: Wenn Frauen in Tarifverhandlungen auftraten, dann als Expertinnen für Fragen der Hauswirtschaft und der Lebenshaltungskosten, so in den Ortsklassenverhandlungen des Jahres 1967. Weibliche Beschäftigte waren im gewerkschaftlichen Selbstverständnis in erster Linie nicht Arbeitnehmerinnen und Expertinnen für ihre Arbeitsplätze, sondern ("Haus-") Frauen.

Eine breitere Diskussion und Mobilisierung in der IG Metall zur Gleichstellung von Frauen in Tarifverträgen setzte erst im Zusammenhang mit den Septemberstreiks von 1969 und der beginnenden gesellschaftlichen Debatte über die "Leichtlohngruppen" ein: In verschiedenen Metallbetrieben sammelten Arbeiterinnen Unterschriften für die Forderung nach Abschaffung der "Leichtlohngruppen" bzw. nach Anhebung der Lohnrelationen. In der gewerkschaftlichen Frauenarbeit wurde eine Vielzahl von Anträgen zu diesem Problem verabschiedet. Erstmals wurden Begründungen für die Forderungen entwickelt: Die Frauenarbeit sei der Männerarbeit gleichwertig und zwar nicht obwohl, sondern gerade weil Frauen für sie besser geeignet seien als Männer. Die Autorinnen thematisierten Qualifikationen (z.B. "hohe Geschicklichkeit") und Belastungen an ihren

Arbeitsplätzen und entwickelten zum ersten Mal Visionen von einer Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.²⁰

Literatur

- Degen, Barbara (1988): Sind Frauen auch Arbeitnehmer - oder: Wie geschlechtsneutral ist das Arbeitsrecht? in: Streit. Feministische Rechtszeitschrift, 6. Jg., S. 51-54.
- IG Metall Bezirksleitung München (1974): Geschäftsbericht 1972 - 1974, München.
- Judisch, Michel/ Meine, Hartmut/ Schwitzer, Helga/ Stamm, Sybille (1990): Wider die Lohndiskriminierung von Frauen. Konfliktlinien und Perspektiven in der Metallindustrie, in: WSI Mitteilungen, 43. Jg., S. 581-590.
- Moser, Eva (1990): Bayerns Arbeitgeberverbände im Wiederaufbau. Der Verein der Bayerischen Metallindustrie 1947 - 1962, Stuttgart.
- Pfarr, Heide M./ Bertelsmann, Klaus (1981): Lohngleichheit. Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung. Stuttgart/ Berlin/ Köln/ Mainz.
- Pfarr, Heide M./ Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden.
- Schmidt, Rudi (1975): Konflikterfahrung und Konfliktbewußtsein. Der bayerische Metallarbeiterstreik von 1954 und seine Auswirkungen auf die Interessenorientierung von Arbeitern. Diss. Bremen.

20 "Wird eine Tätigkeit 8 Stunden täglich ausgeübt (mag sie noch so einfach erscheinen) und fügt man zur körperlichen Belastung noch die der Sinne und Nerven hinzu, dann sollten u.E. die gen. Lohngruppen nicht mehr tragbar sein." (Schreiben des Vertrauenskörpers der IG Metall im Zipp Werk Nürnberg v. 24.9.69 an die Tarifkommission der IG Metall) "Die Frauen wünschen endlich gemäß ihren Leistungen, wie beispielsweise die hohe Geschicklichkeit entlohnt zu werden." (Entschließung des Bezirksfrauenausschusses der IG Metall v. 10.10.69)

Frauenerwerbstätigkeit, Qualifikation und Entlohnung in fünf Betrieben des Kreises Freiberg/Sachsen in den Jahren 1945 bis 1980

Rosemarie Eichfeld

1. Vorbemerkung: Die Stellung der Frau in der DDR

Die diesem Beitrag zugrundeliegende Studie (vgl. Eichfeld 1988) wurde zu einer Zeit durchgeführt, als die DDR noch eine festgefügte staatliche Ordnung schien.

Grundsätzlich verstanden sich sowohl die sowjetische Besatzungsmacht als auch die unter deren Aufsicht wirkenden ostdeutschen Dienststellen in den Landesregierungen und die spätere Regierung der DDR als Vollstrecker der Ziele der internationalen und der deutschen Arbeiterbewegung. Insbesondere seit dem Erscheinen von August Bebel's "Die Frau und der Sozialismus" (1878) und Clara Zetkins Redaktion der Zeitschrift "Die Gleichheit" (seit 1892) gewann in dieser Bewegung die Forderung nach Anerkennung und Sicherung der Gleichberechtigung der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen an Bedeutung.

Der Staat der DDR fühlte sich auch in Bezug auf praktisch-organisatorische Maßnahmen der Gleichberechtigung der Frau in der Gesellschaft verpflichtet und konnte in dieser Hinsicht beachtliche Ergebnisse zeitigen. Das "Gesetz über den Mutter- und Kinderschutz und die Rechte der Frau" vom 27. September 1950, die Festlegung des Rechtes auf Arbeit, die Errichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen (Krippe, Kindergarten, Schulhort) und die Abschaffung des § 218 des BGB im Jahr 1972 wurden von der Mehrheit der Bevölkerung als Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frau und Mann begriffen und dementsprechend in Anspruch genommen.

Während mit der Gewährleistung der persönlichen Freiheit, der politischen und juristischen Fixierung der Gleichberechtigung der Frau in den Verfas-

sungen der Gemeinden und Länder auf dem Gebiet der DDR noch den bürgerlichen Vorlagen entsprochen wurde, verließ die konstitutionelle Festschreibung des Rechtes jedes Menschen auf Arbeit, d.h. auf eine tariflich bezahlte Erwerbstätigkeit, den Boden der freien Marktwirtschaft. Diese Voraussetzung sicherte objektiv allen Frauen der DDR den Weg in die ökonomische Unabhängigkeit durch dauerhafte Berufstätigkeit.

2. Intention der Untersuchung und Auswahl der Betriebe

Mittels einer Analyse zur Stellung der weiblichen und männlichen Produzenten im industriellen Arbeitsprozeß, zur berufsfachlichen Qualifikation und zur Lohngestaltung in Betrieben des Kreises Freiberg in Sachsen sollten exemplarisch typische Erscheinungen auf dem Wege der Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau in der DDR gekennzeichnet werden und gleichzeitig auf zahlreiche Widersprüche in der Frauenpolitik und die unterschwellig vorhandene Diskriminierung der Frauenarbeit aufmerksam gemacht werden. Die Forschungsergebnisse spiegeln einen Zeitraum von 35 Jahren Entwicklung der DDR.

Für die Auswahl der Betriebe wurden drei Kriterien zugrunde gelegt: der Typ des Industriezweiges, das Produktionsprofil und die vorherrschende Beschäftigtenstruktur. Untersucht wurden zwei Betriebe der metallverarbeitenden und drei Betriebe der Leichtindustrie, und zwar

1. das "Kondensatorenwerk Freiberg" mit überwiegend weiblichen Beschäftigten,
2. die "Freiberger Präzisionsmechanik", ein ausgesprochen "männertypischer" Betrieb mit über 200jähriger Geschichte,
3. das "Porzellanwerk Freiberg" und
4. die "Freiberger Schuhfabrik 'Pionier'" als Neueinrichtungen aus vor 1945 anders profilierten Produktionsstätten mit unterschiedlich hohem Frauen-/Männeranteil an den Beschäftigten sowie
5. die "Vereinigte Leinenindustrie, Werk II, Produktionsstätte Freiberg" (vormals Flachsspinnerei), ein seit seiner Gründung im Jahre 1860 auf Frauenarbeit basierender Textilbetrieb.

3. Technik, Arbeitsorganisation, Anforderungen an die Produzenten und geschlechtstypische Zuweisung von Arbeitsplätzen

Typisch für die ausgewählten Betriebe war, daß im Untersuchungszeitraum die vorherrschenden technischen Lösungen im betrieblichen Reproduktionsprozeß trotz anteilig unterschiedlicher Wirksamkeit der Stufen der Technisierung (Teilmechanisierung, Mechanisierung, Teilautomatisierung und Automatisierung) keine Abkehr von der tayloristischen Arbeitsteilung - Arbeitsvorbereitung, Fertigung/Montage, Instandhaltung - zuließen. Diese Arbeitsteilung bestimmte den Einsatz von Arbeitskräften und die Qualifikationsanforderungen.

In Anlehnung an Betriebsuntersuchungen für den Produktionseinsatz von Frauen in der Metallindustrie, die 1946 von der Hauptabteilung Arbeit der sächsischen Landesregierung angeregt wurden, wurde in allen Betrieben der sowjetischen Besatzungszone ermittelt, "an welchen Arbeitsplätzen männliche Arbeitskräfte gegen weibliche ausgetauscht werden können, (...) welche Arbeitsplätze für den Austausch sofort geeignet sind, welche bei Änderung am Arbeitsgerät, welche bei Zerlegung der Arbeit und welche bei Anlernung der Frauen bzw. nach erfolgter Umschulung freigemacht werden können" (Staatsarchiv Dresden, Nr. 508; vgl. auch Arbeit und Sozialfürsorge 1946, S. 32). Ziel war die Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten insbesondere für jene Frauen, die - bedingt durch den Krieg - alleinverantwortlich für die Familiernahrung waren und die ohne Erwerbsarbeit auf die Sozialfürsorge angewiesen gewesen wären. Aus den Anfängen der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme entwickelte sich schließlich der Arbeitsplatzkatalog, d.h. die systematische Erfassung aller im Betrieb vorhandenen Arbeitsplätze nach bestimmten Kriterien. Er enthielt die Gesamtzahl der Arbeitsplätze, die Anforderungen an die berufliche Qualifikation des jeweiligen Produzenten, Lohnfestlegungen entsprechend der Arbeitsaufgabe und/oder der Arbeitsleistung sowie den besonderen Vermerk, ob ein Arbeitsplatz für Frauen geeignet war (vgl. Staatsarchiv Dresden, Nr. 508; Hieblinger 1967, S. 111f). Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Betriebe gelegt, in denen Frauenarbeit bis dahin unterrepräsentiert war.

Mit geringfügigen Änderungen war diese Methode der Ermittlung von Arbeitsplätzen für Frauen bis in die 70er Jahre vorherrschend. Sie ist charakteristisch für die Zeit der Gewinnung von Frauen - insbesondere Haus-

frauen ohne berufsfachliche Qualifikation - für eine dauerhafte Berufstätigkeit vor allem in produzierenden Bereichen.

Die Form der Arbeitsplatzkataloge blieb auch noch in den Jahren nach 1970 erhalten. Inhaltlich wurden sie jedoch der veränderten Beschäftigtenstruktur nur noch bedingt gerecht. Auch die ab 1970 eingeführte Arbeitsklassifizierung brachte für den Fraueneinsatz in den Betrieben keine grundsätzlichen Veränderungen (vgl. Eichfeld 1988, S. 68ff). Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen hatte zu diesem Zeitpunkt den annähernd gleichen Berufsabschluß erworben wie die männlichen Kollegen. Für eine wirksame Frauenförderung wäre es jetzt notwendig gewesen, Aussagen darüber zu machen, wie ein Arbeitsplatz beschaffen sein muß, an dem (unter Beachtung des Gesundheitsschutzes für beide Geschlechter) Frauen und Männer mit gleichem Erfolg tätig sein können (vgl. Hieblinger 1967, S. 112). Diese Aufgabe wurde jedoch von den wirtschaftsleitenden Organen und den Gewerkschaften nicht wahrgenommen.

4. Die Entwicklung der Struktur und der Qualifikation der Beschäftigten

Zunächst soll ein Überblick über die absolute Zahl der Beschäftigten in den genannten Betrieben gegeben werden (vgl. Tabelle 1).

Alle folgenden prozentualen Berechnungen der Arbeitskräftestruktur beziehen sich auf diese Ausgangsdaten. Die jeweils ersten Jahresangaben datieren die Zuordnung des genannten Betriebes zur durchgängigen staatlichen Volkswirtschaftsplanung mit einheitlichem Berichterstattungsmodus.¹

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Geschlecht und Qualifikation im Untersuchungszeitraum (vgl. Abb. 1 im Anhang) offenbart Gemeinsamkeiten für alle Betriebe, aber auch gravierende Unterschiede.

Betrachten wir zuerst die Gemeinsamkeiten:

- o kein Betrieb verzichtete auf die Einstellung von Frauen;
- o die Erweiterung der Belegschaft erfolgte überwiegend durch die Gewinnung von Frauen für eine Dauerbeschäftigung;

1 Archivalien aus der unmittelbaren Nachkriegszeit waren für Vergleichszwecke ungeeignet.

Tab. 1: Beschäftigtenstruktur der Produktionsarbeiter nach Geschlecht in Betrieben des Kreises Freiberg - Auswahl - zusammengestellt nach den Nettolohnkosten der Betriebe

Betrieb	Jahr	Produktionsarbeiter		
		gesamt	weiblich	männlich
Kondensatorenwerk (Stammbetrieb)	1952	345	295	50
	1965	477	376	101
	1980	657	475	182
Präzisions- mechanik	1951	180 ¹	66	114
	1965	300 ¹	166	134
	1980	432	206	226
Porzellanwerk	1950	131	74	57
	1965	295	187	108
	1980	299	212	87
Schuhfabrik "Pionier"	1950	153	93	60
	1965	360	263	97
	1980	490	405	85
Vereinigte Leinenindustrie Werk Freiberg	1952	235 ¹	205	30
	1965	228 ¹	186	42
	1980	187	127	60

- 1) Die Gesamtzahl erfaßt nur Produktionsgrundarbeiter, eine Einteilung, die zwischen 1951 und 1965 erfolgte. Das Fehlen der Anzahl der Produktionshilfsarbeiter an den Beschäftigten hat keinen Einfluß auf das anteilige Verhältnis Arbeiterin:Arbeiter an den Beschäftigten insgesamt.

- o der Hauptteil der weiblichen und männlichen Arbeiter gehörte den Altersgruppen zwischen 18 und 50 Jahren an;
- o der Anteil der weiblichen Facharbeiter war bis zum Jahre 1970 gering. Erst die 1973 erfolgte Regelung der Zuerkennung des Facharbeiterbriefes an Arbeiterinnen und Arbeiter² führte zu einem relativ sprunghaften Anstieg der Zahl der weiblichen Facharbeiter;

- 2 Die Betriebsleitungen konnten laut Gesetz ab September 1973 Beschäftigten, die ohne Facharbeiterausbildung bereits 20 Jahre dem Betrieb angehörten und ein Lebensalter von 40 (Frauen) bzw. 45 (Männer) Jahren erreicht hatten, bei guter Arbeitsleistung die Facharbeiterqualifikation zuerkennen (vgl. Eichfeld 1988, S. XIVff).

- o trotz deutlicher Zunahme, gemessen an der Beschäftigtenstruktur, blieb der Facharbeiteranteil der Arbeiterinnen in allen Altersgruppen auch 1980 noch hinter dem männlichen Facharbeiteranteil zurück;
- o im gesamten Untersuchungszeitraum überstieg die Zahl der Frauen ohne Beruf in allen Altersgruppen die der männlichen Arbeiter ohne Qualifizierung um ein Mehrfaches.

Trotz gleicher Produktionsverhältnisse und staatlicher Wirtschaftsplanung lagen dennoch unterschiedliche Bedingungen für die Entwicklung der Beschäftigten vor. Dies hat mehrere Ursachen.

Der Hauptunterschied ergab sich erstens aus der technologischen Entwicklungsstufe des Betriebes, die der Werk tätige bei seiner Arbeitsaufnahme in der Produktion vorfand, und zweitens aus der bis zu diesem Zeitpunkt erreichten und einsetzbaren beruflichen Qualifikation der Produzenten. Technik und Arbeitsorganisation des Betriebes bedingten die objektiv notwendigen Anforderungen an berufliches Können und erzwangen die Einpassung der vorhandenen Arbeitskräfte in die arbeitsteiligen Prozesse. Solange die überkommene Arbeitsteilung nicht überwunden wurde, stagnierte die berufliche Entwicklung der Frauen, und ihr Platz in den Produktionsbereichen blieb unverändert.

Ein weiterer Unterschied in der Beschäftigtenstruktur ergab sich aus der historischen Tradition der Betriebe einschließlich ihrer Tarifbindungen. Beides hatte Einfluß auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Belegschaft. Offensichtlich war es komplizierter, für die Arbeit in ehemals "frauentypischen" Betrieben Männer zu gewinnen als in ehemals "männertypischen" Betrieben Frauen einzustellen. Im Kondensatorenwerk nahm der Anteil der männlichen Arbeiter seit 1960, in der Leinenindustrie erst ab 1970 zu. In der Präzisionsmechanik erreichte der Frauenanteil an den Beschäftigten bis 1975 über 50 Prozent, seit 1980 ist er rückläufig. Die Veränderungen wurden jeweils durch Erneuerung und Rekonstruktion der Maschinen und Anlagen ausgelöst.

Der unterschiedliche Zeitpunkt des Beginns von Modernisierung, Rekonstruktion, Mechanisierung und Automatisierung der Produktion in den Betrieben (entsprechend ihrer Ausgangssituation und der von den Planungsorganen zentral festgelegten volkswirtschaftlichen Bedeutung) bedingte einen unterschiedlichen Zeitpunkt für die Forcierung der Facharbeiter-

oder Arbeitsplatzausbildung der Beschäftigten. Der Abbau berufsfachlichen Nachholbedarfes besonders bei den Arbeiterinnen hing aber auch von der Förderung durch die Betriebsleitungen ab.

Auch unterschiedliche Anforderungen an die Auslastung der Maschinen und Anlagen hatten Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Belegschaften. In Betrieben mit Dreischichtarbeit verringerte sich die Zahl der Arbeiterinnen.

Diese Aussagen sollen nun durch einige Vergleiche aus den Betrieben (vgl. Abb. 1 und 2 im Anhang) belegt werden.

Das *Kondensatorenwerk* war seit Aufnahme der Produktion Ende 1946 ein ausgesprochener "Frauenbetrieb". Bis 1960 betrug der Anteil der in der Produktion beschäftigten Männer nicht mehr als 10 bis 15 Prozent. Die Technologie des Betriebes beruhte bis zu diesem Zeitpunkt überwiegend auf manueller Tätigkeit. Die Mehrheit der Arbeiterinnen, das gilt 1965 noch für etwa 80 Prozent der Beschäftigten, besaß keinen Berufsnachweis. Noch im August 1977 erforderte die vorherrschende Technologie in den Fertigungsbereichen nur die Teilausbildung als Bauelementefertiger oder gar keine Ausbildung (vgl. Informationen der Vorsitzenden der Frauenkommission 1977). Diesen Umständen sowie der nicht geforderten Mehrschichtarbeit verdankte der Betrieb seine Aufnahmefähigkeit für "ungelernte Frauenarbeit" in allen Produktionsabteilungen. Erst Ende der 70er Jahre, als die Automatisierung der Fertigungsprozesse fast abgeschlossen war, organisierten Betriebs- und Gewerkschaftsleitung ein von der Betriebsfrauenkommission bereits 1975 gefordertes Ausbildungsprogramm für die Arbeiterinnen (vgl. Akte Frauenausschuß 1975). Im Jahr 1980 betrug der Anteil der Facharbeiter an den Produktionsarbeitern insgesamt 60 Prozent; von den Arbeiterinnen waren 48 Prozent, von den Arbeitern 90 Prozent Facharbeiter. Mit der Einführung moderner Technik im Betrieb und dem Übergang zur Dreischichtarbeit sank der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in der Produktion auf 70 Prozent.

In der *Freiberger Präzisionsmechanik* erforderten die handwerkliche Tradition des Betriebes und die vorherrschende Technologie selbst bei manuellen Tätigkeiten in den Endmontageprozessen den Facharbeiternachweis, mindestens jedoch eine aufgabenbezogene Angelerntenqualifikation. Offiziell wurde großer Wert auf den Einsatz der in der Betriebsberufsschule

ausgebildeten weiblichen und männlichen Lehrlinge im eigenen Betrieb gelegt (vgl. Betriebsbericht Präzisionsmechanik). Beim qualifikationsgerechten Einsatz der jungen Facharbeiterinnen gab es allerdings bis weit in die 60er Jahre Probleme. In den Werkstätten stellte man (Mann) sie an die ältesten Maschinen, wodurch ihnen von vornherein unmöglich gemacht wurde, die geforderte Leistung zu erreichen und Freude an der Arbeit zu empfinden. Verantwortliche Mitarbeiter begründeten damit dann wiederum die Ungeeignetheit der Mädchen für die Arbeit in Dreherberufen. Die Mädchen wehrten sich gegen diese Vorwürfe und wiesen nach, daß keinem männlichen Jungfacharbeiter zugemutet wurde, an alten Maschinen zu arbeiten (vgl. Untersuchung 1967). Mit Hilfe des Betriebsfrauenausschusses und der Gewerkschaft setzten die Frauen ihre Forderungen auf Facharbeiterarbeitsplätze an moderneren Maschinen durch. Das war in diesem Betrieb ein besonders langwieriger Prozeß.

Als Betriebe der Leichtindustrie wiesen das Porzellanwerk, die Schuhfabrik und die Leinenindustrie einen hohen Frauenanteil auf. Für die Leinenindustrie war seit 1860 Frauenarbeit typisch. Das Porzellanwerk und die Schuhfabrik deckten ihren Arbeitskräftebedarf bei jeder Erweiterung der Belegschaft überwiegend durch Frauen ohne Berufsausbildung aus dem Kreis der bis dahin nicht erwerbstätigen Hausfrauen.

Im *Porzellanwerk* waren 1970 drei Viertel der dort beschäftigten Frauen ohne Berufsausbildung, das restliche Viertel waren Facharbeiter der feinkeramischen Industrie. Qualifikationsunterschiede zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern waren zu diesem Zeitpunkt selten. In den Bereichen Dreherei, Gießerei und Dekoration war zwar in den Arbeitsplatzkatalogen Facharbeiterqualifikation gefordert, der - trotz Mechanisierung und Automatisierung von Arbeitsprozessen - hohe Anteil manueller einförmiger Tätigkeiten im gesamten Fertigungsprozeß bewirkte jedoch, daß nach einiger Arbeitserfahrung mehrere Arbeitsgänge beherrscht wurden. Aus diesem Grund erschien für einen großen Teil der Produktionsarbeiterinnen eine abgeschlossene Qualifikation überflüssig, obwohl diese laut Arbeitsplatzkatalog gefordert war. Für die Arbeiterinnen bedeutete das den Verzicht auf Facharbeiterlohn. Eine Einsatzcharakteristik für Produktionsarbeiter in der feinkeramischen Industrie vom Dezember 1984 machte deutlich, daß bei Drehern, Formern und Gießern 65,2 Prozent, bei Verputzern/Garnierern 43,5 Prozent und bei Glasierern 50 Prozent unterqualifiziert waren. Bei den

Keramdruckern waren 45,2 Prozent unter- und 6,4 Prozent überqualifiziert (vgl. Wolf 1985, Anhang).

In der *Freiberger Schuhfabrik* stieg der Anteil der Frauen an den Produktionsarbeitern zwischen 1950 und 1980 von rund 60 auf etwa 82 Prozent. Dem Stand der technischen Ausrüstung des Betriebes und der vorherrschenden Technologie entsprechend waren 1980 alle für Frauen geeigneten Arbeitsplätze mit Arbeiterinnen besetzt. Fast jede Neueinstellung von Frauen führte zum Auffüllen von Arbeitsplätzen für "ungelehrte" Tätigkeiten und zu fortlaufend notwendiger Erwachsenenqualifizierung. Dies bewirkte, daß der Anteil der Arbeiterinnen mit Facharbeiternachweis von 2,2 Prozent im Jahre 1950 auf 47,1 Prozent im Jahre 1980 stieg. Im gleichen Zeitraum sank - bei absoluter Zunahme weiblicher Arbeiter - der Anteil der Ungelernten von 88 auf 35 Prozent. Allerdings lag auch in der Schuhfabrik in allen Jahren der Anteil der männlichen Facharbeiter (1980: 69 Prozent) über dem der weiblichen.

Die *Freiberger Leinenindustrie* hatte 1952 mit 87,3 Prozent Frauen an den Produktionsarbeitern den vergleichsweise höchsten Frauenanteil an den Beschäftigten. Mit der Modernisierung der Maschinen und Anlagen zu Beginn der 60er und dem Abschluß der Rekonstruktion des Betriebes in den 70er Jahren wandelte sich die Geschlechterproportion der Produktionsarbeiter. Im Jahr 1980 waren 32 Prozent der in der Produktion Beschäftigten Männer; gegenüber 1952 war der Anteil der Frauen um fast 20 Prozent zurückgegangen. Den Facharbeiterbedarf des Spinnereibetriebes deckte die Betriebsleitung in eigener Regie durch betriebsbezogene und von Mitarbeitern der Betriebsleitung geleitete langfristige Lehrgänge zum Erwerb des Facharbeiternachweises. Die praktische Ausbildung erfolgte bei laufender Produktion mit wechselndem Arbeitsplatz; die berufstheoretische Schulung nach der regulären Arbeitszeit bzw. an arbeitsfreien Sonnabenden (vgl. Archiv Vereinigte Leinenindustrie o.J.). Dank der Nutzung aller Möglichkeiten für die betriebsbezogene Ausbildung verfügten 1975 zwei Drittel und 1980 drei Viertel aller Produktionsarbeiter (69,2 Prozent der Frauen und 89,9 Prozent der Männer) über den Facharbeiterbrief. Zur beruflichen Disponibilität der Arbeiterinnen gehörte nach der Rekonstruktion des Betriebes das Beherrschen mehrerer Maschinen und Anlagen. Manuelle Tätigkeiten - und damit Arbeitsplätze für "Ungelernte" - waren so gut wie nicht mehr vorhanden.

5. Die Entwicklung der Löhne

Wenden wir uns nun der Entwicklung der Löhne in den genannten Betrieben zu.³

Tarifabschlüsse mit den Industriegewerkschaften waren nur in den ersten Jahren der DDR an bestimmte Zeiträume gebunden, später an parteipolitische Höhepunkte, wie z.B. den Beschluß des ZK der SED vom 29. April 1952 zu "weitere(n) Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der Arbeiter und der Intelligenz". (Dokumente der SED 1954, S. 37f). Dieser Beschluß war die Grundlage für die Einführung von 8 Lohngruppen im August 1953. Sie hatten Gültigkeit bis zur Auflösung der zentralgeleiteten Wirtschaft der DDR 1989/90. Die grundlegenden tariflichen Änderungen sind in Tabelle 2 dargestellt.

Tab. 2: Grundlegende Änderungen der Lohngruppen in den Tarifverträgen für Arbeiter und Arbeiterinnen in Industriebetrieben der DDR zw. 1946 u. 1980

Tarifverträge 1946-1949	Tarifverträge 1948-1953	Rahmenkollektivverträge der Ind.zweige ab 1953
Facharbeiter	1 Ungelernte	1+2 ohne Beruf und
Angelernte	2 Angelernte	Qualifikation
Ungelernte	3 Gelernte	3+4 Arbeitsplatz-
Frauen	4 Facharbeiter mit	qualifizierte
Jugendliche	abgeschlossener	5-8 Facharbeiter mit
	Berufsausbildung	abgeschlossener
	5 wie 4 + Erfahrung	Ausbildung und
	6 Spezialarb.	Spezialkenntnissen

Quellen: Arbeit und Sozialfürsorge 1947, S.520; Statistische Praxis 1952, S. 91 u. 170)

Bis zu Beginn der 70er Jahre fanden alle 8 Lohngruppen Anwendung. Zwischen 1970 und 1975 entfiel die Lohngruppe 1. Ab 1980 wurde die Aufhebung der Lohngruppen 1 und 2 für alle Betriebe wirksam. Arbeiterinnen und Arbeiter ohne berufliche Qualifikation erhielten nunmehr die Lohn-

3 Alle folgenden Vergleiche wurden anhand der Nettolohnkonten der Betriebe errechnet und für weibliche und männliche Produktionsarbeiter nach den Rahmenkollektivverträgen der Industriezweige getrennt ausgewiesen.

gruppe 3, für den Arbeitsplatz Angelernte die Lohngruppe 4. Auf diese Weise erfolgte eine Erhöhung der niederen Löhne, vorwiegend für Frauen, die auch 1980 noch die Mehrheit der Beschäftigten in den unteren Lohngruppen ausmachten. Da aber überwiegend die gleichen Tätigkeiten nur der höheren Lohngruppe zugeordnet wurden (vgl. Eichfeld 1988, S. 83ff) - eine Zusammenfassung mehrerer Arbeitsgänge mit qualitativ höheren Anforderungen an die Arbeiterin wurde nur selten vorgenommen - blieb eine solche Form der Lohnerhöhung ohne Auswirkung auf Quantität und Qualität der Produktion. Sie hatte vielmehr den Charakter einer sozialen Maßnahme, die einer großen Zahl von Frauen zugute kam. Objektiv verbarg sich dahinter das Eingeständnis der Partei- und Gewerkschaftsbürokratie, daß Frauen diskriminiert werden. Eine prinzipielle Korrektur der Lohnpolitik durch Partei, Regierung und Gewerkschaft erfolgte seit 1959 nicht mehr (vgl. Rat des Kreises Freiberg, S. 4; Die Arbeit 1972, S. 7f). Ebenso wurden die Rahmenkollektivverträge seit 1953 durch die Vertragspartner jeweils nur geringfügig überarbeitet und in großen Abständen wiederbestätigt.

Die festgelegten, seit 1959 in ihrer Höhe nicht mehr veränderten Tariflöhne bildeten bis 1980 die Basis der Entlohnung in den genannten Betrieben. Sie verloren jedoch durch eine Vielzahl von zusätzlichen (z.T. steuerfreien) Lohnbestandteilen⁴ ihren lohnbestimmenden Charakter. Grundsätzlich wurde laut § 97 des Arbeitsgesetzbuches von 1977 entsprechend den "unterschiedlichen Anforderungen der Arbeitsaufgaben an die Qualifikation und Verantwortung der Werkstätigen" eingruppiert, und laut § 102 waren die Betriebe verpflichtet, mit den Werkstätigen eine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeitsaufgabe zu vereinbaren. Faktisch wurden diese Regelungen jedoch in dem Moment unterwandert, als die Tariflöhne nicht mehr den bestimmenden Lohnbestandteil ausmachten. Vergleicht man die Einstufung der Produktionsarbeiter/innen in die Lohngruppen und ihre tatsächliche - in den Nettolohnkonten ausgewiesene - Qualifikation (vgl. Abb. 2 und 3 im Anhang), stellt man fest, daß männliche Produktionsarbeiter, auch die ohne Berufsausbildung, oft höher eingruppiert wurden, als es ihrer Qualifikation entsprach.

Nach den Nettolohnkonten der Betriebe errechnete Bruttodurchschnittsstundenlöhne für weibliche und männliche Arbeiter gaben Aufschluß über

4 Heute wirken sich diese Lohnbestandteile rentenmindernd aus.

Lohnunterschiede und Lohnentwicklung in den verschiedenen Qualifikationsstufen (vgl. Tabellen 3 bis 7 im Anhang). Beim ersten Blick auf die Tabellen fällt eine kontinuierliche Lohnentwicklung auf. Sie spiegelt das von Planperiode zu Planperiode gewachsene Leistungsvermögen und die berufsfachliche Qualifikation der Arbeiterinnen und Arbeiter auf einem ebenfalls gestiegenen Niveau der Produktionsbedingungen wider. Die Untersuchung der Entwicklung der Löhne im Detail offenbart jedoch Unterschiede in der Höhe der Bruttostundenlöhne bei Frauen und Männern in allen Lohngruppen, und zwar in allen Betrieben und in allen Planperioden. Obwohl die Lohnsteigerungen für Produktionsarbeiterinnen bis auf wenige Ausnahmen prozentual gesehen die der Arbeiter übertrafen, vergrößerte sich in Geld ausgedrückt von Planperiode zu Planperiode die Differenz des an Frauen und Männer gezahlten Durchschnittslohnes (vgl. dazu Tabelle 8 im Anhang).

6. Resümee

Die ökonomische Gleichstellung der Frau mit dem Mann in industriellen Arbeitsprozessen konnte in den untersuchten Betrieben nicht verwirklicht werden. Dafür lassen sich mehrere Ursachen anführen.

Wie sich am Beispiel der "Freiberger Präzisionsmechanik" zeigen ließ, wurden - auch bei gleicher Qualifikation - Frauen an minderwertigeren Maschinen und Arbeitsplätzen eingesetzt als Männer. Auch anderswo gab es selten Arbeitsbrigaden, in denen Frauen und Männer die gleichen Arbeiten an gleichen Maschinen und Anlagen verrichteten. Keinesfalls standen einem gleichberechtigten Einsatz der Frauen nur die gesetzlich geforderten Rücksichten auf die physischen Besonderheiten des weiblichen Organismus entgegen.

Wie bereits erwähnt, fanden sich in den Arbeitsplatzkatalogen keine Aussagen über die Notwendigkeit, Arbeitsplätze so zu gestalten, daß sie gleichermaßen für Frauen und Männer geeignet waren. Deshalb bestimmte die Vorstellung vom geschlechtstypischen Arbeitsplatz weiterhin die Verteilung der Arbeitskräfte. Dies bewirkte, daß auch nach erfolgter Höherqualifizierung der Frauen für diese im Sinne der Arbeitsplatzkataloge typische Frauenarbeitsplätze freigemacht wurden, und die bisher dort tätigen Männer in andere - als höherwertig geltende - Produktionsbereiche umgesetzt wurden.

Das führte bis 1980 zu Unterschieden von etwa einer Lohngruppe für die qualifizierten männlichen Arbeiter gegenüber den weiblichen Facharbeitern.

Als die Auswirkungen der staatlich festgelegten sozialpolitischen Maßnahmen (bezahlte verkürzte Arbeitszeit für Frauen mit zwei und mehr Kindern, mehr Urlaub für Mütter mit mehreren Kindern, Babyjahr u.a.) besonders seit den 70er Jahren Betriebe mit einem hohen Frauenanteil an den Beschäftigten vor komplizierte Probleme der Arbeitskräftesicherung stellten, verstärkte sich die ökonomische Ungleichheit zwischen weiblichen und männlichen Produktionsarbeitern. Durch Arbeitsausfallzeiten und Kündigungen der Arbeiterinnen aus familiären Gründen sahen sich die Betriebsleitungen veranlaßt, den männlichen Anteil an der Belegschaft zu erhöhen.

Familienfürsorge zwang Frauen weitaus häufiger als Männer zu einem Wechsel des Betriebes, oft verbunden mit dem Verzicht auf den Einsatz im erlernten Beruf und Lohnminderung am neuen Arbeitsplatz. Objektiv wurden Frauen so in die Funktion einer industriellen Reservearmee gedrängt, die man längst überwunden glaubte.

Außerdem wurde die Wertigkeit der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten im gesamten Untersuchungszeitraum überwiegend geringer eingestuft als die der Männerarbeit. Ein Grund dafür ist die Tatsache, daß in in allen Schichten der Bevölkerung die Auffassung erhalten blieb, der Mann erarbeite das Familieneinkommen, während der Lohn der Frau als 'Zuverdienst' zu betrachten sei. Diese Auffassung wurde in Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs weniger deutlich, in Zeiten wirtschaftlicher Schwierigkeiten ausgeprägter vertreten. Die "traditionellen" Vorstellungen von der Rolle der Frau in der Gesellschaft werden immer dann aktiviert, wenn die Gesellschaft Probleme, die sich aus der Doppelfunktion der Frau als Erwerbstätige und Mutter ergeben, (noch) nicht lösen kann oder aus ideologischen Gründen nicht lösen will.

Aus heutiger Sicht scheint die gesamte historische Periodisierung der DDR-Entwicklung mehr dem Wunsch und der Illusion der Partei- und Regierungsgremien entsprungen, möglichst rasch die sozialistische Entwicklung abzuschließen, denn einer exakten Gesellschaftsanalyse. Jede subjektive Beschleunigung des historischen Prozesses mußte unvermeidlich zur Desorganisation der Wirtschaft führen. Ökonomische Gesetzmäßigkeiten

wurden zwar theoretisch gelehrt, praktisch jedoch ignoriert. Das wirkte sich, bei allem Positiven, was erreicht wurde, hemmend auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Frau aus.

Die gegenwärtigen Bedingungen jedoch sind für die Mehrheit der Frauen in den neuen Bundesländern ein Weg aus dem "sozialistischen Regen" in die "marktwirtschaftliche Traufe".

Literatur und Quellen

- Akte Frauenausschuß Kondensatorenwerk, Beschluß der Vertrauensleutevollversammlung vom 2.1.1975.
- Arbeit und Sozialfürsorge (1946), Heft 2.
- Arbeit und Sozialfürsorge (1947), Heft 23/24.
- Archiv Vereinigte Leinenindustrie, Akte Qualifizierung (o.J.).
- Betriebsbericht des VEB Freiburger Präzisionsmechanik zur Ausbildung in der Betriebsberufsschule (Bezirksparteiarchiv der Bezirksleitung der SED Karl-Marx-Stadt Sig. IV-B-4/06/067).
- Die Arbeit (1972), Heft 7/8.
- Dokumente der SED (1954), Bd. IV, Berlin.
- Eichfeld, Rosemarie (1988): Probleme der Entwicklung der Frau als Produktionsarbeiterin den Jahren 1945-1980, dargestellt an Beispielen aus Betrieben des Kreises Freiberg, (Dissertation B), Bergakademie Freiberg.
- Hieblinger, Inge (1967): Frauen in unserem Staat, Berlin.
- Informationen der Vorsitzenden der Frauenkommission der SED-Kreisleitung an ihren Vorgesetzten vom 23.8.1977.
- Rat des Kreises Freiberg, Akte 9887, Protokoll.
- Staatsarchiv Dresden, Sig. 1250 Landkreis Freiberg.
- Staatsarchiv Dresden, Akten des Ministeriums für Arbeit und Sozialfürsorge, Hauptabteilung Arbeit 3.1.1.1.9.2 Nr. 508
- Statistische Praxis (1952), Heft 5 und Heft 9.
- Untersuchung der Entwicklungsperspektive der Frauen im VEB Freiburger Präzisionsmechanik am 30. November 1967 (Bezirksparteiarchiv der Bezirksleitung der SED Karl-Marx-Stadt, Sig. IV B-7/257/01).
- Wolf, Eva (1985): Strukturentwicklung der Arbeiterklasse und der wissenschaftlichen Intelligenz im VEB Porzellanwerk Freiberg, (maschinenschriftliche Belegarbeit), Bergakademie Freiberg.

Anhang

Abb. 1: Qualifikationsstruktur der Produktionsarbeiter in Freiburger Betrieben nach Geschlecht und Anteil an den Produktionsarbeitern in % (Übersicht nach Nettolohnkonten)

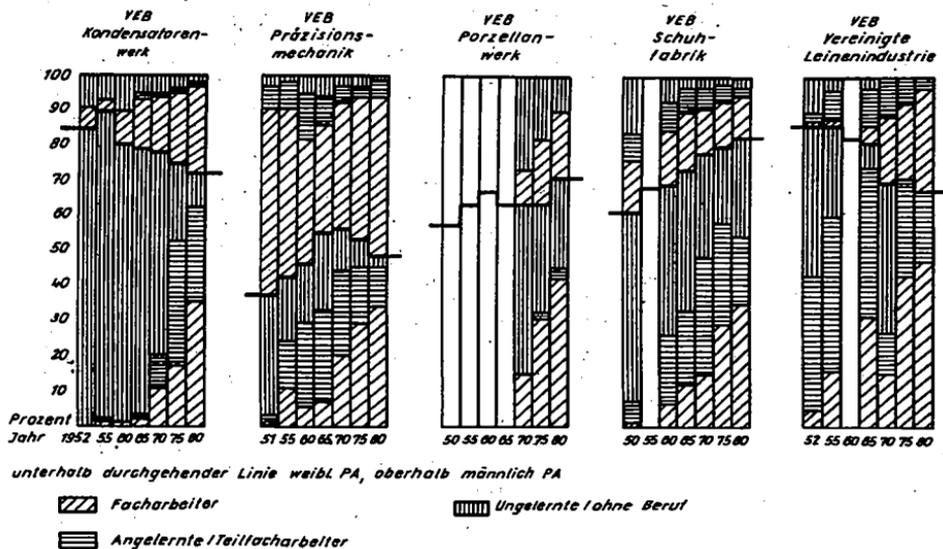


Abb. 2: Qualifikationsstruktur der Produktionsarbeiter in Freiburger Betrieben (Übersicht nach Nettolohnkonten)

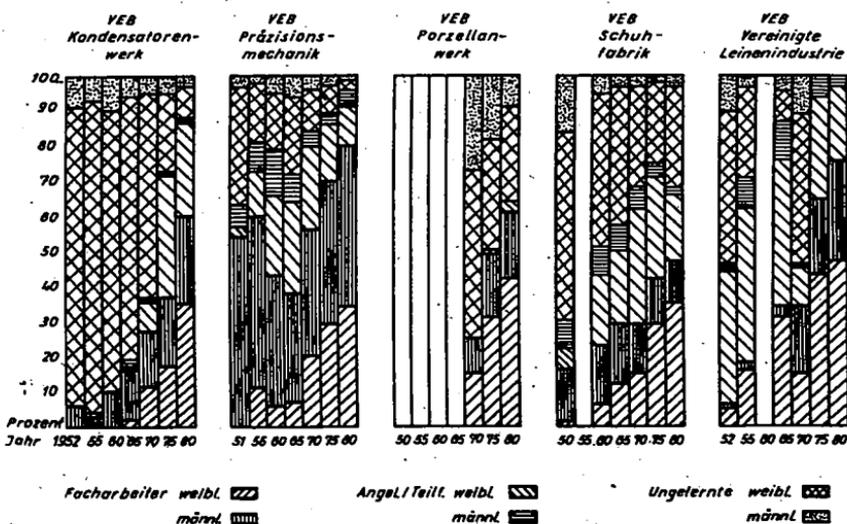
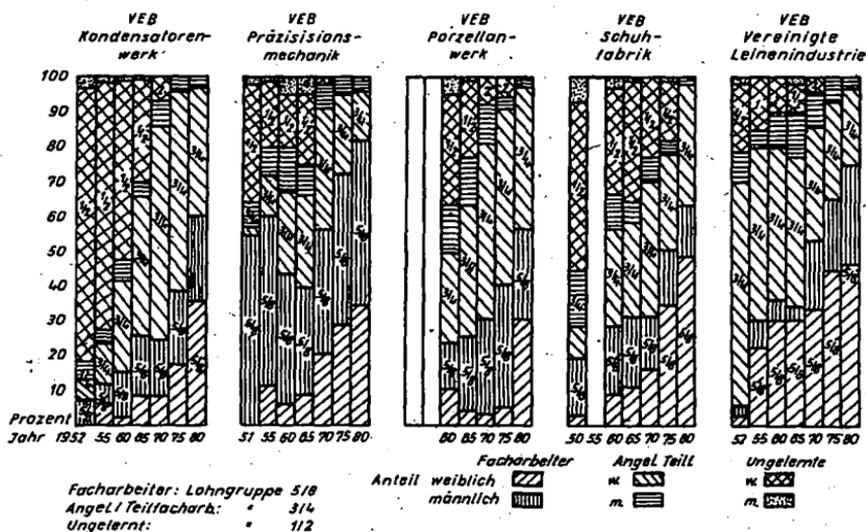


Abb. 3: Einstufung der Produktionsarbeiter in die Lohngruppen 1-8 in Freiburger Betrieben (Übersicht nach Nettolohnkonten)



Tab. 3: Entwicklung der Bruttodurchschnittslöhne der Produktionsarbeiter in M/h (Jahresdurchschnitt) im VEB Kondensatorenwerk Freiberg 1952 - 1980

Vergleich	1952		1955		1960		1965		1970		1975		1980	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
1	0,97	1,05	1,42	1,23	1,08	-	1,50	-	-	-	-	-	-	-
2	1,19	1,14	1,59	1,30	1,58	1,59	1,89	1,96	2,12	1,51	-	-	3,22	3,50
3	1,07	1,24	1,23	1,08	1,69	1,46	1,97	1,75	2,37	2,27	2,51	2,42	3,22	3,48
4	1,26	1,39	1,39	1,58	1,70	1,84	2,01	2,02	2,77	2,74	2,80	3,32	3,37	3,82
5	-	1,30	1,36	1,34	1,56	1,73	2,24	2,10	2,44	2,68	3,22	3,05	3,83	3,97
6	1,13	1,42	1,62	1,65	1,68	1,80	2,01	2,17	2,72	2,98	3,06	3,45	4,09	4,31
7	-	1,45	-	1,81	-	2,21	2,29	2,48	3,22	3,35	3,47	3,60	4,33	4,48
8	-	1,60	2,16	2,03	-	2,71	2,26	2,97	-	3,52	-	3,70	4,83	4,65
Gesamt Zeitlohn	-1,02	1,33	1,48	1,53	1,61	2,10	1,97	2,52	2,57	3,01	2,97	3,38	3,74	4,22
Gesamt Leistungsl.	-	1,94	-	1,54	2,18	1,99	2,19	2,48	2,72	2,92	3,60	3,70	4,07	4,07
Gesamt /h	1,02	1,33	1,48	1,53	1,60	2,11	1,98	2,50	2,51	2,99	2,94	3,39	3,72	4,21
Gesamt Lohn zu Lohngruppe	1/3	3/5	2/5	2/5	2/5	4/6	3/5	7	3/5	6	4	4/5	4/5	5/6
weibl. Ø Lohn zu männl. +/- M/h	-0,31	-0,05	-0,51	-0,52	-0,48	-0,48	-0,48	-0,48	-0,48	-0,45	-0,49	-0,49	-0,49	-0,49
% zum männl. Lohn	76,7	96,7	75,8	79,2	83,4	86,7	88,4							
Anteil der weibl./männl. PA in %	85,4	14,6	90,4	9,6	80,0	20,0	78,8	21,2	77,8	22,2	74,6	25,4	72,3	27,7
Legende: W = weibliche Produktionsarbeiter M = männliche Produktionsarbeiter														

Tab. 4: Entwicklung der Bruttodurchschnittslöhne der Produktionsarbeiter in M/h (Jahresdurchschnitt) im VEB Freiburger Präzisionsmechanik 1951 - 1980

Vergleich		1951		1955		1960		1965		1970		1975		1980	
		W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Lohngruppe	1	0,96	1,07	1,20	0,90	1,41	1,16	1,29	0,89	1,96	1,42	-	-	-	-
	2	1,10	-	1,40	-	1,67	1,29	1,95	1,81	2,48	2,80	-	-	-	2,62
	3	1,13	1,09	1,51	1,35	1,76	1,50	2,16	2,02	2,45	2,48	2,61	2,46	-	-
	4	1,30	1,30	1,67	1,58	1,90	2,02	2,19	2,55	2,60	2,79	2,84	3,10	3,49	3,68
	5	-	1,46	1,50	1,73	2,08	2,29	2,29	2,82	2,89	3,10	3,26	3,47	3,70	4,45
	6	-	1,64	-	2,30	1,85	2,65	2,96	2,91	3,57	3,86	3,66	4,19	4,14	5,40
	7	-	1,66	-	2,56	-	3,04	-	3,16	-	4,02	3,90	4,32	4,55	4,87
	8	-	1,87	-	2,99	-	3,21	-	2,94	-	4,12	-	4,72	-	5,29
Gesamt Ø Lohn/h		1,03	1,51	1,44	1,59	1,75	2,58	2,07	2,67	2,67	3,53	3,08	3,94	3,75	4,89
Gesamt Ø Lohn zu Lohngruppe		1/2	5	2	4	3	5/6	2/3	4/5	4	5/6	4/5	5/6	5	5/7
weibl. Ø Lohn zu männl. +/- M/h		-0,48	-0,15	-0,83	-0,60	-0,86	-0,86	-0,86	-0,86	-0,86	-0,86	-0,86	-1,14	-1,14	-1,14
% zum männl. Lohn		68,2	90,6	67,8	77,5	75,6	78,2	76,7	76,7	76,7	76,7	76,7	76,7	76,7	76,7
Anteil der weibl./männl. PA in %		36,7	63,3	41,8	58,2	45,6	54,4	55,3	44,7	55,6	44,4	52,5	47,5	47,6	52,4

Legende: W = weibliche Produktionsarbeiter M = männliche Produktionsarbeiter

Tab. 5: Entwicklung der Bruttodurchschnittslöhne der Produktionsarbeiter in M/h (Jahresdurchschnitt) im VEB Porzellanwerk Freiberg 1950 - 1980

Vergleich		1950		1955		1960		1965		1970		1975		1980	
		W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Lohngruppe	1	-	-	-	-	1,35	-	1,36	-	-	-	-	-	-	-
	2	-	-	-	-	1,87	1,76	2,31	1,67	2,57	-	3,12	-	-	-
	3	-	-	-	-	2,35	2,16	2,42	2,18	2,82	2,62	3,23	3,01	3,36	-
	4	-	-	-	-	2,53	2,54	2,55	2,73	2,93	2,94	3,33	3,31	3,61	3,45
	5	-	-	-	-	2,68	2,90	2,77	3,06	2,90	3,44	3,33	3,89	3,77	4,26
	6	-	-	-	-	-	3,18	1,80	3,15	-	3,69	-	4,03	4,25	5,09
	7	-	-	-	-	-	3,63	-	2,96	3,33	3,31	3,54	4,08	4,08	5,05
	8	-	-	-	-	-	2,85	2,96	3,07	-	3,28	-	3,87	3,74	4,11
Gesamt Ø Lohn/h		0,99	1,22	1,40	1,74	2,15	2,58	2,40	2,89	2,83	3,31	3,18	3,92	3,66	4,43
Gesamt Ø Lohn zu Lohngruppe		-	-	-	-	2/3	4	3	4	3	4/5	3	5	4	5
weibl. Ø Lohn zu männl. +/- M/h		-0,23	-0,34	-0,43	-0,49	-0,48	-0,48	-0,48	-0,48	-0,48	-0,48	-0,48	-0,77	-0,77	-0,77
% zum männl. Lohn		81,1	80,5	83,3	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0	83,0
Anteil der weibl./männl. PA in %		56,6	43,4	63,4	36,6	66,5	33,5	63,4	36,6	63,0	37,0	62,3	37,7	70,9	29,1

Legende: W = weibliche Produktionsarbeiter M = männliche Produktionsarbeiter

Tab. 6: Entwicklung der Bruttodurchschnittslöhne der Produktionsarbeiter in M/h (Jahresdurchschnitt) im VEB Freiberger Schuhfabrik "Pionier" 1950 - 1980

Vergleich	1950		1955		1960		1965		1970		1975		1980			
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M		
Lohngruppe	1	0,87	1,13			1,67	-	1,84	-	2,01	-	2,36	-	-		
	2	0,93	0,95	Die Anga-		1,86	1,56	1,98	2,55	2,24	-	2,48	2,10	-		
	3	1,06	1,15	ben in den		1,89	2,26	2,04	2,49	2,37	3,04	2,59	3,44	3,22	3,13	
	4	-	1,18	Lohnabk-		2,01	2,70	2,14	2,67	2,43	3,25	2,75	3,20	3,38	3,78	
	5	1,05	1,46	tern lie-		2,15	2,58	2,20	2,90	2,39	3,33	2,77	3,61	3,44	4,02	
	6	1,26	1,25	Ben die Er-		2,33	2,62	-	3,21	2,15	3,38	3,03	3,48	3,86	4,30	
	7	-	-	rechnung		2,10	2,92	-	-	2,25	2,48	3,07	3,05	3,44	4,03	4,42
	8	-	-	von Durch-		2,40	2,46	-	-	2,20	-	3,03	3,23	3,40	3,84	4,57
			schnitts-													
			stunden-													
			löhnen-													
			nicht zu													
Gesamt Ø Lohn/h	0,92	1,25			1,92	2,50	2,03	2,81	2,35	3,21	2,72	3,43	3,51	4,24		
Gesamt Ø Lohn zu Lohngruppe	2	4			3	4/5	3	5	3	4	4	3/8	5	6		
weibl. Ø Lohn zu männl. +/- M/h % zum männl. Lohn	-0,33				-0,58		-0,78		-0,86		-0,71		-0,73			
	73,6				76,8		72,2		73,2		79,3		82,8			
Anteil der weibl./männl. PA in %	60,7	39,3	67,8	32,2	69,3	30,7	73,2	26,8	77,5	22,5	80,5	19,5	82,6	17,4		
Legende: W = weibliche Produktionsarbeiter M = männliche Produktionsarbeiter																

Tab. 7: Entwicklung der Bruttodurchschnittslöhne der Produktionsarbeiter in M/h (Jahresdurchschnitt) im VEB Vereinigte Leinenindustrie, Werk II, Freiberg 1952 - 1980

Vergleich	1952		1955		1960		1965		1970		1975		1980		
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	
Lohngruppe	1	0,82	0,90	1,03	0,89	-	1,41	-	1,53	-	-	-	-	-	
	2	0,82	-	-	-	1,77	1,75	1,72	1,83	2,16	-	-	-	-	
	3	1,00	0,96	1,29	1,29	2,03	1,95	2,23	2,06	2,42	2,66	2,44	2,28	2,96	
	4	1,09	1,02	1,29	1,62	2,18	2,18	2,23	2,30	2,54	2,51	2,77	2,94	3,38	3,40
	5	1,32	1,25	1,51	1,64	2,11	2,35	2,22	2,73	2,81	2,82	2,98	3,35	4,03	4,17
	6	-	-	1,78	1,81	2,29	2,56	2,48	2,25	2,83	2,66	3,42	3,36	4,19	4,36
	7	1,37	1,39	-	2,12	2,51	2,59	-	2,76	3,24	3,09	3,39	3,91	4,00	4,67
	8	-	-	1,94	-	-	3,05	2,55	-	2,90	3,50	-	4,22	4,52	4,92
Gesamt Ø Lohn/h	1,01	1,04	1,25	1,66	2,12	2,24	2,27	2,27	2,62	2,94	3,06	3,43	3,87	4,31	
Gesamt Ø Lohn zu Lohngruppe	3	4	3/4	5	4/5	4/5	4/5	4	4	5	5	5/6	4/5	5/6	
weibl. Ø Lohn zu männl. +/- M/h % zum männl. Lohn	-0,03		-0,41		-0,12		+/-0		-0,32		-0,37		-0,44		
	97,1		75,3		94,6		100		89,1		89,2		89,8		
Anteil der weibl./männl. PA in %	87,3	12,7	87,4	12,6	83,1	16,9	81,6	18,4	69,8	30,2	71,4	28,6	68,0	32,0	
Legende: W = weibliche Produktionsarbeiter M = männliche Produktionsarbeiter															

Tab. 8: Entwicklung der Steigerungsraten der Bruttostundenlöhne für Produktionsarbeiter in ausgewählten Betrieben des Kreises Freiberg 1950 bis 1980 (Jahresdurchschnitt), Steigerung in Prozent

Betrieb	Jahr	Lohnsteigerung in Prozent		Verhältnis weiblich zu männlich	Verhältnis weibl. zu männl. Ø Lohn absolut in M/h
		weiblich	männlich		
Kondensatoranwerk	1952	100	100	-	- 0,31
	1955	145	115	+ 30	- 0,05
	1960	157	159	- 02	- 0,51
	1965	194	188	+ 06	- 0,52
	1970	246	225	+ 21	- 0,48
	1975	288	255	+ 33	- 0,45
	1980	365	317	+ 48	- 0,49
Präzisionsmechanik	1951	100	100	-	- 0,48
	1955	140	105	+ 35	- 0,15
	1960	170	171	- 1	- 0,83
	1965	201	177	+ 24	- 0,60
	1970	259	234	+ 25	- 0,86
	1975	299	261	+ 38	- 0,86
	1980	364	324	+ 40	- 1,14
Porzellanwerk	1950	100	100	-	- 0,23
	1955	141	143	- 2	- 0,34
	1960	217	211	+ 6	- 0,43
	1965	242	237	+ 5	- 0,49
	1970	286	271	+ 15	- 0,48
	1975	321	321	+ / 0	- 0,74
	1980	370	363	+ 7	- 0,77
Schuhfabrik	1950	100	100	-	- 0,33
	1955	-	-	-	-
	1960	209	200	+ 9	- 0,58
	1965	221	225	- 4	- 0,78
	1970	255	257	- 2	- 0,86
	1975	296	274	+ 22	- 0,71
	1980	382	339	+ 43	- 0,73
Leinwandindustrie	1952	100	100	-	- 0,03
	1955	124	160	- 36	- 0,41
	1960	210	215	- 5	- 0,12
	1965	223	218	+ 5	+ / 0
	1970	259	283	- 24	- 0,32
	1975	303	330	- 27	- 0,37
	1980	383	414	- 31	- 0,44

IV Ausblick: Europa

Die Gleichstellungsgesetzgebung der EG - ein Hoffnungsschimmer für Frauen aus der ehemaligen DDR?

Hortense Hörburger

Kaum zwei Jahre lagen zwischen den Rufen der Montagsdemonstranten, dem Fall der Mauer und der Vereinigung der beiden deutschen Staaten DDR und BRD. Im Bereich der Rechtsordnung wuchs nicht zusammen, was zusammengehörte, sondern den neuen Bundesländern wurde schlicht und ergreifend die Rechtsordnung der BRD übergestülpt. Frauen aus der ehemaligen DDR zählen ganz besonders zu den Verliererinnen dieser Entwicklung, denn das bundesdeutsche Gesetz sichert weder ein Recht auf Arbeit, noch bietet es wirklich ernsthaft Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben.

Der europäische Einigungsprozeß ist sehr viel langwieriger als der deutsche verlaufen, und erwerbstätige Frauen kommen formal auch sehr viel besser weg. Die Europäische Gemeinschaft ist nach wie vor überwiegend wirtschaftlich orientiert, wenn auch nicht mehr so stark wie zur Zeit der Unterzeichnung der Römischen Verträge von 1957. Die Gründungsverträge waren reine Wirtschaftsverträge, wobei die Schaffung eines einheitlichen Binnenmarktes, der für 1969 laut Vertrag vorgesehen war und der jetzt ab 1.1.1993 verspätet Wirklichkeit werden soll, ein ganz zentraler Punkt war. Ein weniger zentraler Punkt, aber immerhin auch Bestandteil der Römischen Verträge, war der Grundsatz der Lohngleichheit von Männern und Frauen, festgeschrieben in Artikel 119. Artikel 119 ist nicht per se frauenfreundlich und war auch nicht so gedacht. Er sollte Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Mitgliedsstaaten unterbinden, die dann entstehen könnten, wenn in einem Land in bestimmten Industriebereichen überwiegend Frauen mit niedrigen Löhnen arbeiten. Bei Lohngleichheit, so die Logik der EG-Gründerstaaten, entfällt dieses Problem.

Die europäische Gleichstellungspolitik hat sich auf der Grundlage von Artikel 119 weiterentwickelt. Das ist ein Manko, denn der ganzheitliche Bezug auf die weibliche Lebensbiographie fehlt völlig. Für die EG-Logik gibt es

nur Arbeitnehmerinnen, die die gleichen Chancen erhalten müssen wie Arbeitnehmer. Doch damit sind weite Bereiche weiblicher Realität ausgeklammert und die formale Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben bedeutet nicht, daß Männer und Frauen tatsächlich gleich leben können.

Mit dieser Kritik soll aber der Ansatz zur formalen Gleichstellung von erwerbstätigen Frauen nicht in Bausch und Bogen verdammt werden, denn der Ansatz der EG geht weit über das hinaus, was Frauen vom bundesdeutschen Gesetz erwarten können. Die Instrumente, die die EG anbietet, müssen also von Frauen pragmatisch benutzt werden. Genauso wenig sollte allerdings auch der Gesamtaspekt eines Frauenlebens außer Acht gelassen werden.

Artikel 119, der die Rechtsgrundlage für die Gleichberechtigungspolitik der EG darstellt, und der bis 1961 (!) in allen EG-Staaten umgesetzt werden sollte, lautet wie folgt:

"Jeder Mitgliedsstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten. Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- und Mindestlöhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen bezahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung bedeutet: a) daß das Entgelt für die gleiche, nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird; b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."

Die 70er Jahre waren durch eine sehr aktive europäische Politik zugunsten der Gleichstellung von Frauen im Arbeitsleben gekennzeichnet. Diese Phase der Aktivität hängt sicher mit einer Reihe unterschiedlicher Faktoren zusammen, darunter die erste Klage vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), bei der Artikel 119 zur Begründung herangezogen wurde (Gabrielle Defrenne gegen Sabena, Rechtssache des EuGH C-80/70, C-43/75 und C-149/77; alle Urteile sind in der "Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofes und des Gerichtes erster Instanz" enthalten); die in der Folge der Studentenbewegung entstandene neue Frauenbewegung; last not least das in Mexiko 1975 von der UN ausgerufene Jahrzehnt der Frau.

Europäisches Recht bricht nationales Recht, ist also das übergeordnete Recht. Damit die Nationalstaaten nicht allzuviel gesetzgeberische Kompetenzen abgeben müssen, ist das Gesetzgebungsverfahren auf EG-Ebene ei-

nigermäßen mühsam und langwierig, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts, denn in diesem Bereich ist Einstimmigkeit im Ministerrat vorgeschrieben. Das Europäische Parlament war in seiner Anfangsphase nur sehr mangelhaft am Gesetzgebungsprozeß beteiligt. Inzwischen sind die Kompetenzen der direkt gewählten Europaabgeordneten zwar gewachsen, und es gibt ein Konzertierungsverfahren zwischen Ministerrat und dem Europäischen Parlament, aber die Machtstrukturen sind kaum angetastet worden. EG-Arbeits- und Sozialrecht wird also von den nationalen Ministern einstimmig verabschiedet und muß dann in den einzelnen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden, es wird aber weder von den nationalen Parlamenten, noch vom Europäischen Parlament ausreichend kontrolliert.

Dabei ist der Spielraum im Arbeits- und Sozialrecht noch relativ groß, weil sich die Arbeits- und Sozialminister ohnehin immer nur auf die relativ schwächere Gesetzesform der Richtlinie einigen. Im Gegensatz zur EG-Verordnung, die im Wortlaut für alle Mitgliedsstaaten gilt, gibt es bei der EG-Richtlinie einen Gestaltungsspielraum von seiten der nationalen Parlamente. Verweigert allerdings ein Land die Umsetzung der Richtlinien, wie es z.B. die Bundesrepublik mit Hinweis auf Artikel 3 GG lange Zeit bei der 1. und 2. Gleichstellungsrichtlinie tat, dann kann die EG-Kommission ein Vertragsverletzungsverfahren gegenüber dem säumigen Land einleiten. Am Ende eines solchen Verfahrens könnte theoretisch der Ausschluß eines Mitgliedsstaates aus der Gemeinschaft stehen. Doch das ist - angesichts der wirtschaftlichen Stellung der Bundesrepublik innerhalb der EG - und bei "Frauenfragen" eher hypothetisch.

Weniger hypothetisch ist ein Gerichtsurteil des Europäischen Gerichtshofs vom 19. November 1991, bei dem es um die Nichtumsetzung einer arbeitsrechtlichen Richtlinie durch einen Mitgliedsstaat geht. Versäumt ein Staat die vorgeschriebene Umsetzung - so der Spruch des EuGH - dann muß dieser Staat die Schäden ersetzen, die dem einzelnen durch die Nichtumsetzung einer Richtlinie entstanden ist. (Urteil des EuGH vom 19.11.91 in den Rechtssachen C-6/90 und C-9/90 bezüglich "Nichtumsetzung einer Richtlinie - Haftung des Mitgliedsstaates") Auch dieser Spruch ist ein Pfund, mit dem Arbeitnehmerinnen wuchern könnten.

Die erste Richtlinie, die 1975 verabschiedet wurde, schloß inhaltlich an Artikel 119 an und hatte die Lohngleichheit zum Inhalt. (Richtlinie zur An-

gleichung der Rechtsvorschriften über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, 75/117 vom 10. Februar 1975; die Richtlinien sind in den Amtsblättern der Europäischen Gemeinschaft abgedruckt). Diese Richtlinie forderte die Mitgliedsstaaten auf, innerhalb eines Jahres Gesetze zu erlassen, um alle mit dem Lohngleichheitsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beseitigen und forderte sie auch auf, die Lohngleichheit von Frauen in Tarifverträgen abzusichern. Arbeitnehmerinnen, die aufgrund von Diskriminierungen klagen, sollten vor Kündigung geschützt werden.

Wie diese Richtlinie beispielsweise für eine deutsche Arbeitnehmerin ausgelegt werden kann und wie schwierig die konkrete Umsetzung dann ist, zeigt folgender Fall: Gisela Rummler fühlte sich in ihrem Betrieb, einer Oldenburgischen Druckerei, nicht richtig eingestuft und damit geringer bezahlt als ihre männlichen Kollegen. In Lohngruppe IV fallen Tätigkeiten an wie das Einrichten und Bedienen von einfachen Einzelmaschinen und Geräten der Weiterverarbeitung, schwere Verpackungs- und Verladearbeiten sowie das Zählen und Aussortieren von Druckbogen von Hand. Die Klägerin war nur in Gruppe III eingestuft, arbeitete aber ebenfalls an Einzelmaschinen und verpackte Pakete bis zu 20 kg Gewicht. Die Oldenburger Arbeitsrichter wollten vor dem EuGH grundsätzlich die Frage klären lassen, ob Kriterien wie "Arbeitschwere" überhaupt zulässig sind, wenn es um die Einstufung von Arbeit geht. Die Richtlinie, so der EuGH, verbiete nicht die Einstufung nach Kriterien der Muskelkraft. Die Richtlinie verlange aber, daß Tätigkeiten, die objektiv gleich sind, auch gleich entlohnt werden müssen. Ein Arbeitsbewertungssystem müsse, wenn es nicht als Ganzes diskriminierend sein soll, die unterschiedlichen Fähigkeiten von Mann und Frau in Betracht ziehen. (Gisela Rummler gegen Dato-Druck GmbH, Rechtssache des EuGH C-237/85).

Gerade dieses Urteil macht exemplarisch klar, wieweit eine rein formale Gleichstellung Frauen weiterhilft. Kann die exakt gleiche Arbeit nachgewiesen werden, dann muß zwingend gleicher Lohn gezahlt werden. Doch die Frage der falschen Einstufung, die zu massivem Lohnabschlag für viele Frauen führt, wird weder durch diese noch durch andere Richtlinien abgedeckt. Ganz zu schweigen davon, daß systematisch in allen EG-Ländern bestimmte Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, wie z.B. Pflegeberufe, deutlich schlecht entlohnt werden.

Insgesamt hat sich der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen der 1. Richtlinie zum Trotz wenig verändert. Im EG-Durchschnitt verdienen Männer in der Industrie für manuelle Tätigkeiten rund 25% mehr als Frauen. Nach Mitgliedsstaaten aufgeschlüsselt stellen sich die Däninnen und Italienerinnen (85% des Männerlohnes), gefolgt von den Französisinnen und Griechinnen (80%) am besten. Unter EG-Durchschnitt (74%) verdienen die deutschen (ehemalige BRD, Zahlen aus der EX-DDR fehlen in dieser Aufstellung der EG-Kommission), britischen und irischen (70%) Arbeitnehmerinnen. Das Schlußlicht bilden die Luxemburgerinnen (60%). (2. Beschäftigungsbericht der EG-Kommission, S. 60f., 1991)

Eine neue Initiative von seiten der EG-Kommission zur Durchsetzung und Überwachung ihrer 1. Gleichstellungsrichtlinie ist - insbesondere auch im Hinblick auf den EG-Binnenmarkt - dringend geboten. Das Problem der Wettbewerbsverzerrungen, nach wie vor ja Dreh- und Angelpunkt der europäischen Gleichstellungspolitik, bleibt bei so gravierenden Lohnunterschieden nämlich nach wie vor bestehen. Wenn endlich gleicher Lohn für gleiche Arbeit bezahlt wird, wäre für erwerbstätige Frauen einiges gewonnen. Bis auch gleichwertige Arbeit korrekt entgolten wird, wird sicher noch seine Zeit dauern.

Die zweite Richtlinie, die die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen zum Inhalt hat, wurde 1976 verabschiedet. (76/207 vom 9. Februar 1976). Diese Richtlinie forderte die Mitgliedsstaaten auf, innerhalb von 30 Monaten Rechts-, Verwaltungs- und Schutzvorschriften zu überarbeiten, die nicht mehr den Erfordernissen des tatsächlichen Arbeitslebens entsprechen. Die Richtlinie schreibt fest, daß niemand aufgrund seines Geschlechts, seines Ehe- oder Familienstandes im Berufsleben diskriminiert werden darf und läßt lediglich "positive" Diskriminierung in bezug auf Schutzbestimmungen für Frauen, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft zu.

Dazu wieder ein entsprechendes deutsches Fallbeispiel: Sabine von Colson und Elisabeth Kamann hatten sich auf eine jeweils freie Stelle als Sozialarbeiterinnen im Gefängnis Werl (NRW) beworben. Sie hatten beide bereits dort gearbeitet und waren die Qualifiziertesten unter den Bewerbern und

Bewerberinnen. Trotzdem wurden männliche Kandidaten vorgezogen. Die beiden Frauen klagten vor dem Arbeitsgericht auf einen Arbeitsplatz in diesem Gefängnis oder auf einen Schadensersatz in Höhe von 6 Monatsgehältern. Das Arbeitsgericht setzte das Verfahren aus und bat den EuGH um einen Vorentscheid. Der EuGH verneinte die Pflicht eines Arbeitgebers, einen Arbeitsvertrag mit einer diskriminierten Person nachträglich abzuschließen zu müssen. Auf der anderen Seite kam der EuGH zum Schluß, daß ein Staat, der in seiner Umsetzung der Richtlinien Sanktionen gegen einen diskriminierenden Arbeitgeber vorsehe, auch einen echten Schadensersatzanspruch bereitstellen müsse. Mit anderen Worten: die Rückzahlung nur von Porto- und Photokopiergebühren - wie zum Zeitpunkt der Klage im deutschen Gesetz unter dem Stichwort Bewerbungskosten vorgesehen - ist nicht ausreichend, sondern der Schadensersatz muß in angemessener Relation zum entstandenen Schaden stehen. Das deutsche Gericht sprach daraufhin den Frauen einen Schadensersatz in Höhe von 6 Monatsgehältern zu. (Sabine von Colson und Elisabeth Kamann gegen das Land Nordrhein-Westfalen, Rechtssache des EuGH C-14/83/ siehe auch Dorit Harz gegen Deutsche Tradax GmbH, Rechtssache de EuGH C-79/83).

Auch hier also nur ein halber Sieg, aber wenigstens das. Ein Rechtsanspruch auf einen Arbeitsplatz besteht nicht, immerhin muß ein diskriminierender Arbeitgeber zahlen - freilich auch nur dann, wenn die Klägerin ihre Qualifikation nachweisen kann, was in der Realität sehr schwer ist. Ein entsprechender Richtlinienentwurf zur Umkehr der Beweislast liegt seit Jahren in den Schubladen des Ministerrates - und wird dort wohl noch lange liegen.

Trotz aller Einschränkungen könnte die 2. Richtlinie für erwerbstätige und erwerbslose Frauen aus den neuen Bundesländern einen Hoffnungsschimmer bedeuten. Zur Zeit werden deutlich mehr Frauen als Männer in den neuen Bundesländern entlassen. Bei Wiedereinstellungen werden Männer eindeutig bevorzugt. Beides ist ein klarer Fall von mittelbarer Diskriminierung und ein klarer Verstoß gegen die 2. EG-Richtlinie, wenn Frauen die gleiche Qualifikation nachweisen können wie Männer. In der ehemaligen DDR ist dieser Nachweis sehr viel einfacher zu erbringen, als in den alten Bundesländern. Es liegt der Verdacht nahe, daß Frauen, deren Männer (noch) in Lohn und Brot stehen, kaum mehr Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu halten bzw. zu besetzen. Eine soziale Auswahl, die vom Kon-

zept des Familienernährers ausgeht und die unselige Diskussion über "Doppelverdiener" wieder öffnet, widerspricht ebenfalls dem Gedanken der 2. Richtlinie, die eine Diskriminierung aufgrund von Ehe- oder Familienstand eindeutig verbietet. Eine Verletzung der 2. Richtlinie liegt auch dann vor, wenn Frauen Weiterbildungsangebote erhalten, die weniger berufliche Chancen bieten als die Weiterbildungsangebote für Männer. Wenn Ingenieurinnen auf Sekretärin umgeschult werden, dann ist auch das ein Fall von mittelbarer Diskriminierung.

Klagen vor dem EuGH könnten Aussicht auf Erfolg haben, gerade weil der EuGH in letzter Zeit Artikel 119 sehr extensiv ausgelegt hat und ihn dann heranzieht, wenn es keine entsprechende EG-Richtlinie gibt. Und in all diesen Fällen hat er in letzter Zeit quantitativ argumentiert: sind mehr Frauen als Männer von einer bestimmten Leistung ausgeschlossen, dann sei das einfach diskriminierend - so der EuGH. (siehe dazu die Urteile in bezug auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei geringfügig Beschäftigten, Ingrid Rinner-Kühn gegen FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG, Rechtssache des EuGH C-171/88; in bezug auf anteilige Bezahlung eines Übergangsgeldes bei Teilzeitbeschäftigten, Maria Kowalska gegen Freie und Hansestadt Hamburg, Rechtssache des EuGH C-33/89 und längere Wartezeit bei Einstufung in die nächsthöhere Vergütungsgruppe für Teilzeitbeschäftigte, Helga Nimz gegen Freie und Hansestadt Hamburg, Rechtssache des EuGH C-184/89).

Von der jüngsten Rechtsprechung ausgehend ist es deshalb sehr gut vorstellbar, daß der EuGH in bezug auf die Situation vieler Frauen aus der ehemaligen DDR ähnlich argumentieren wird. Zu fürchten ist aber der mangelnde Wissenstand der meisten deutschen Arbeitsrechtler/innen in bezug auf das EG-Arbeits- und Sozialrecht, der den Weg nach Luxemburg so oft verhindert und möglicherweise auch in diesem besonderen Fall verhindern wird.

In einem anderen arbeitsrechtlichen Bereich kommt die 2. Richtlinie zum Tragen, und zwar im Bereich der Nachtarbeit. Im Einigungsvertrag ist festgeschrieben, daß für beide Teile Deutschlands ein einheitliches Arbeitsrecht gelten soll. Im Bereich der Nachtarbeit wird die Bundesrepublik - mit Hinweis auf die 2. Richtlinie und ein Urteil des EuGH - das Recht der ehemaligen DDR in diesem Fall übernehmen. Seit Jahren tobt - nicht nur

in Deutschland - der Streit um Sinn oder Unsinn eines Nachtarbeitsverbotes für Frauen. Im Streit untergegangen ist oft die Verlogenheit der Konvention Nr. 89 des Internationalen Arbeitsamtes (ILO), die die Nachtarbeit ohnehin nur für einen Teil von Arbeitnehmerinnen verbietet: Arbeitnehmerinnen in der Industrie nämlich. Angestellte, Frauen in verantwortlichen Positionen, im Gesundheits- und Pflegebereich oder im Gaststättengewerbe durften auch bislang nachts dienen, hegen, pflegen und zupacken. Die Verlogenheit der ILO-Konvention führte dann mitunter auch zu interessanten Schachzügen: Betriebe, deren Antrag auf eine Ausnahmegenehmigung für die Nachtarbeit von Frauen abgelehnt wurde, machten aus ihren Arbeiterinnen dann einfach Angestellte.

Der EG-Kommission ist die Nachtarbeit für Frauen schon lange ein Dorn im Auge. Im Idealfall wünscht sie sich ein Verbot der Nachtarbeit für beide Geschlechter, in der Realität gleiche Ausnahmen für beide, ausgenommen Schwangere und stillende Mütter. Das eine oder das andere wäre in den Augen der Kommission die korrekte Umsetzung der 2. Richtlinie. Wasser auf die Mühlen der Kommission ist nun auch eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 25. Juli 1991, in der festgestellt wurde, daß ein EG-Mitgliedsland Frauen die Nachtarbeit nicht verbieten darf, weil ein solches Verbot der genannten Richtlinie zuwiderlaufe. Konkreter Hintergrund des Verfahrens: ein Kassetten- und Videohersteller im elsässischen Illkirch mußte aufgrund von Absatzschwierigkeiten seinen Betrieb umstrukturieren. Um Entlassungen zu vermeiden, sollte für einen begrenzten Zeitraum Nachtarbeit eingeführt werden und zwar für Männer und für Frauen. Obwohl Frankreich inzwischen immer mehr Ausnahmen vom Nachtarbeitsverbot für Frauen zugelassen hat, dürfen Frauen an und für sich nach dem immer noch geltenden Gesetz in der Industrie nachts nicht arbeiten. Die Mehrheit der Arbeitnehmerinnen sprach sich in einer Abstimmung für die Nachtarbeit aus. Die Stadt verweigerte die Ausnahmeregelung. Daraufhin rief der Besitzer der Firma den Europäischen Gerichtshof an. Frankreich, unterstützt von Italien, trat der Klage auf seiten der Stadt bei. Der Gerichtshof wollte in seiner Entscheidung nur Schwangerschaft und Mutterschaft besonders geschützt wissen. Frauen seien bei der Nachtarbeit mehr als Männer der Gefahr von Aggressionen ausgesetzt, meinte der französische Staat. Dann mußten eben entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, konterte der Gerichtshof. Auch den Hinweis darauf, daß Frauen nach

wie vor den Löwenanteil in der Haushaltsführung und der Familienarbeit zu tragen hätten, ließ den EuGH kalt: die EG-Richtlinien würden nicht die Familienorganisation oder die Aufgabenteilung eines Paares regeln, sondern hätten lediglich die Gleichstellung beider Geschlechter am Arbeitsplatz sicherzustellen. (Gemeinde Illkirch gegen Alfred Stoeckel, Rechtsache des EuGH C-345-89)

Der formale Gleichstellungsansatz der EG-Kommission, unterstützt durch die Rechtsprechung des EuGH, zeigt auch im Bereich der Nachtarbeit seine Grenzen. Die Lebenswirklichkeit von Frauen wird zwar vom Gericht gesehen, die Problemlösung bleibt aber Frauen allein überlassen. Die so oft beschworene Vereinbarkeit von Beruf- und Familienarbeit - sie bleibt ein Problem der Frauen. Politische Ansätze, um Männer in die Familien- und Hausarbeit einzubinden, fehlen auf EG-Ebene (und auf nationaler Ebene) völlig.

Das Nachtarbeitsverbot für Frauen ist - daran gibt es keinen Zweifel - doppelmoralisch. Die Aufhebung des Verbotes ist aber keineswegs eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen. Frauen sind nachts auf der Straße nicht sicher. Daß Frauen unter Nachtarbeit stärker leiden als Männer, ist laut arbeitsmedizinischer Forschung, die das Bundesverfassungsgericht mit seinem Urteil vom 28. Januar herangezogen hat, nicht gesichert. Das Gericht stellte allerdings auch folgendes fest: "Soweit Untersuchungen darauf hindeuten, daß Frauen durch Nachtarbeit stärker beeinträchtigt werden, wird dies allgemein auf ihre zusätzliche Belastung mit Hausarbeit und Kinderbetreuung zurückgeführt" (Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 28. Januar 1992 zum Nachtarbeitsverbot von Arbeiterinnen, S. 20) Logik des Gerichtes: wenn die stärkere physische Erschöpfung von Frauen an ihrer Doppelbelastung liegt, dann kann ein Nachtarbeitsverbot nur diskriminierend sein. In dieser selben Logik wird das Verbot aufgehoben, ohne daß freilich ein Gebot zur gleichen Aufteilung von Familien- und Erziehungsarbeit an Männer ergeht.

Die Aufhebung des Nachtarbeitsverbotes - und damit ausnahmsweise einmal die Angleichung von Deutschlands altem Westen an den alten Osten - dient der formalen Gleichstellung. Wobei allerdings noch völlig offen ist, ob die Bundesrepublik die Vergünstigungen, die nacharbeitenden Arbeiterinnen in der ehemaligen DDR zustanden, also auch das Verbot von Nachtar-

beit für Mütter kleiner Kinder übernimmt. Ob die Aufhebung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen beiträgt, ist eine nach wie vor berechnete Frage. Und daß ausgerechnet dieses Gesetz eines der wenigen ist, das nun gemeinsames Bundesrecht wird, müßte Frauen doch eigentlich sehr nachdenklich machen. Die Nivelierung nach unten steht derzeit auf der politischen Tagesordnung, und daß das alles so einfach geht, daran ist auch die schon mehrfach kritisierte rein formale Gleichstellungspolitik der EG nicht ganz unschuldig.

Diese Kritik gilt auch für die dritte Richtlinie, die die Gleichbehandlung in der Sozialversicherung zum Inhalt hat. Sie wurde 1978 verabschiedet und 1986 durch die vierte Richtlinie, die die Gleichstellung innerhalb der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, und durch die fünfte Richtlinie, die die Gleichbehandlung bei selbstständiger Erwerbsarbeit gewährleisten sollen, ergänzt. Die Richtlinien sollen dazu beitragen, Diskriminierungen im gesamten Anwendungsbereich der Sozialversicherungssysteme abzubauen. Dabei sind "positive" Diskriminierungen von Männern oder Frauen, die Kinder aufgezogen haben, beispielsweise für die Berechnung von Renten zulässig. So ist das deutsche Erziehungsjahr ein solcher Fall von positiver Diskriminierung. In der Realität hat aber auch diese Richtlinie eher zu einer Angleichung nach unten geführt, oder es besteht die Gefahr, daß dies noch geschehen könnte. So wird beispielsweise in Deutschland mit der großen Rentenreform in den kommenden Jahren die Altersgrenze für Frauen sukzessive auf das Rentenalter der Männer heraufgesetzt. Frauen werden damit Männern gleichgestellt. Dies ist formal wiederum korrekt, läßt aber die Tatsache außer Acht, daß sehr viele Frauen über Jahre hinweg Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Erziehungsarbeit miteinander verbinden mußten. Solange Männer nicht mehr in die Haus- und Erziehungsarbeit eingebunden sind, führt eine formale Gleichstellung von Frauen zu einer de facto Verschlechterung ihrer Lage.

In den 80er Jahren ist die europäische Sozial- und Gleichstellungspolitik praktisch zum Stillstand gekommen. Richtlinienentwürfe, die die Freiwillige Teilzeitarbeit (1982), die Zeitarbeit (1984), den Erziehungs- und Elternurlaub (1984) und die Umkehr der Beweislast (1988) hätten regeln sollen, sind bislang an den unterschiedlichen arbeits- und sozialpolitischen Vorstellungen der Mitgliedsstaaten gescheitert, denn in diesem Bereich war bislang Einstimmigkeit im Ministerrat erforderlich. Auf dem Maastrichter

Gipfel der EG-Regierungschefs vom Dezember 1991 wurde inzwischen eine Vertragsänderung beschlossen, um auch im arbeits- und sozialpolitischen Bereich Abstimmungen mit qualifizierter Mehrheit zu ermöglichen. Da Großbritannien in dieser Frage aber überhaupt nicht kompromißbereit war, machten die anderen 11 einen Alleingang. Im Klartext bedeutet dies, daß in Zukunft sozial- und arbeitspolitische Fragen für 11 Mitgliedsländer mit einer qualifizierten Mehrheit beschlossen werden können und dann auch für diese 11 Länder die entsprechenden Richtlinien gelten werden. Großbritannien bleibt aber außen vor.

Es wird in allernächster Zukunft also erst einmal zweierlei europäisches Arbeits- und Sozialrecht geben. Wie das in der Wirklichkeit des freien Marktes funktionieren soll, steht vorerst in den Sternen. In den Sternen steht auch, welches Arbeits- und Sozialrecht für die Länder gelten soll, die sich der EG anschließen wollen. Abzuwarten bleibt auch, ob die 11 Länder, die eine soziale Absicherung des Binnenmarktes verbal wollen, nun auch tatsächlich so dringend erforderliche Richtlinien wie die zur Absicherung von ungesicherten und prekären Arbeitsverhältnissen, die vor allem von Frauen eingegangen werden (müssen), mit der entsprechenden zwei Drittel Mehrheit - und vor allem rasch - verabschieden werden.

Doch trotz aller Unsicherheiten, die über einer künftigen europäischen Sozial- und Arbeitsgesetzgebung stehen, bleibt festzuhalten, daß die bisherige EG-Gleichstellungspolitik weit über die (bundes)-deutsche hinausreicht und deshalb immer noch ein wichtiges Instrument für erwerbstätige Frauen in den alten und neuen Bundesländern ist und bleibt.

Weiterführende Literatur

Hörburger, Hortense/Rath-Hörburger, Fritz (1988): Europas Frauen gleichberechtigt? Die Politik der EG-Länder zur Gleichberechtigung der Frau im Arbeitsleben, Hamburg.

Hörburger, Hortense (1991): Europas Frauen fordern mehr. Die soziale Dimension des Binnenmarktes am Beispiel der spezifischen Auswirkungen auf Frauen, Marburg, 2. Auflage.

Gleichberechtigungsmaßnahmen und Entwicklungen im Personalmanagement in Europa

Ariane Hegewisch

Seit den späten 70er Jahren, und besonders in der zweiten Hälfte der 80er Jahre, haben - angeführt von öffentlichen Arbeitgebern - mehr und mehr Organisationen gezielt Gleichberechtigungsmaßnahmen¹ ergriffen, oft unterstützt von Frauenbeauftragten und anderen Fachreferenten für Diskriminierung (z. B. aufgrund ethnischer Herkunft oder körperlicher Behinderung). Das Price Waterhouse Cranfield Projekt² ermöglicht es zu untersuchen, inwiefern Arbeitgeber in ihrer Personalarbeit die Prinzipien der Gleichberechtigung berücksichtigen, und welche Auswirkungen generelle Entwicklungstendenzen der betrieblichen Personalpolitik auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung haben.

- 1 Der Begriff "Gleichberechtigungsmaßnahmen" wird hier statt "Frauenförderung" benutzt, um das weitere Feld der Diskriminierung, z.B. auf Grund von ethnischer oder nationaler Herkunft oder körperlicher Behinderungen miteinzubeziehen. In diesem Sinne ist er insbesondere in Großbritannien und den Niederlanden gebräuchlich.
- 2 Das Price Waterhouse Cranfield Project ist ein Forschungsinstitut an der Cranfield School of Management in Großbritannien. Seit 1989 wird im Rahmen dieses Projektes in zehn europäischen Ländern (einschließlich dreier Länder, die nicht Mitglied der EG sind) alljährlich in allen Wirtschaftssektoren eine schriftliche Befragung von privaten und öffentlichen Arbeitgebern mit mindestens 200 Arbeitnehmern durchgeführt. Gegenstände der Umfrage sind die Hauptfelder der betrieblichen Personalarbeit. Die Ergebnisse des zweiten Jahres, auf die sich hier bezogen wird, wurden zu Beginn des Jahres 1991 erhoben und stützen sich auf die Antworten von 5500 Arbeitgebern. In Westdeutschland (die neuen Bundesländer können erst 1992 mit einbezogen werden) antworteten 1000 Unternehmen. Die Ergebnisse reflektieren in jedem Land sowohl die sektorale wie die Größenverteilung der Unternehmen. In jedem der zehn Mitgliedsländer arbeitet das Projekt in Kooperation mit einer Universität (in Westdeutschland mit der Universität Mannheim; in Ostdeutschland mit der TU Dresden). Expertenrunden von Personaldirektoren helfen in jedem Land bei der qualitativen Bewertung der Ergebnisse (vgl. Brewster et al. 1991).

1. Die durch die EG gesetzten Rahmenbedingungen

"Gleichbehandlung von Männern und Frauen" war und ist ein wichtiger Grundsatz der Europäischen Gemeinschaft. Die aktive rechtliche Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips zugunsten von Frauen hat hauptsächlich in den 70er Jahren stattgefunden. Ergebnisse sind u. a. fünf Richtlinien zur Gleichbehandlung (vgl. den Beitrag von Hortense Hörburger). Während der 80er Jahre ist durch konservativere Regierungen in mehreren Mitgliedsstaaten die Verabschiedung weiterer Richtlinien blockiert worden (vgl. Hörburger 1990, S. 34). Fortschritte sind seither eher indirekt durch die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshof erreicht worden; dies gilt z.B. für die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und für die Altersversorgung.

Die Bedeutung der EG Gleichberechtigungsmaßnahmen soll hier nicht überbetont werden. Man muß nur die weiterhin bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsverteilung, die Konzentration von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und die Entgeltungleichheit betrachten, um zu sehen, wie wenig insgesamt erreicht worden ist. Auch hängt vieles von den Rechtsstreiten einzelner Frauen ab, und deren erfolgreicher Ausgang wiederum von der Interpretation der Rechtsnormen durch die Richter des Europäischen Gerichtshofes. Dies sind wacklige Fundamente.

Andererseits ist die Bedeutung der Tatsache, daß europäisches Recht nationales Recht bricht, nicht zu unterschätzen. Dies ist, um ein Beispiel zu nennen, für die britische Frauen- und Gewerkschaftsbewegung der letzten zehn Jahre sehr wichtig gewesen. Die Fortschritte, die errungen worden sind, wie z.B. die Gesetzgebung zur gleichen Entlohnung bei gleichwertiger Arbeit, sind nur auf Grund der Römischen Verträge - und gegen den erheblichen Widerstand der britischen Regierung - möglich gewesen. In Großbritannien gibt es weniger Arbeitsschutzmaßnahmen als in anderen europäischen Ländern, und dies ist wohl ein Grund, weshalb inzwischen Juristen der Arbeiterbewegung die positiveren rechtlichen Regelungen der EG so weit wie möglich nutzen. Auch im Vergleich zur Diskriminierung auf Grund von "Rasse" und/oder "ethnischer" bzw. "nationaler Herkunft", wo ein Berufen auf das europäische Recht nicht möglich war und ist, und es deshalb keine Instanz gibt, die der konservativen Grundeinstellung der bri-

tischen Regierung entgegengesetzt werden kann, wird die Bedeutung der EG-Rechtsnormen für Frauen hervorgehoben.

Zusammenfassend kann man vielleicht sagen, daß die EG zwar nicht die Grundrechte der Gleichstellung von Männern und Frauen garantiert, daß aber die Römischen Verträge und das, was von der Sozialcharta nach Maastricht übriggeblieben ist, denen, die an wirklicher Gleichberechtigung für Frauen interessiert sind, ein Instrument zur Verwirklichung dieser Forderung in die Hand geben³. Inwiefern dieses Instrument effektiv zur Durchsetzung der Interessen von Frauen eingesetzt werden kann, hängt von der politischen Präsenz und Macht derer ab, die diese Interessen vertreten, und nicht zuletzt vom Einfluß der Frauenbewegung auf die Institutionen der EG und der einzelnen Mitgliedsstaaten.

2. Betriebliche Gleichberechtigungsmaßnahmen

Inwieweit die nächste Dekade eine Umsetzung des Gleichbehandlungsprinzips - mit positiven Auswirkungen auf die Stellung der Frau im Berufsleben - erlauben wird, hängt nicht zuletzt auch von Entwicklungen der betrieblichen Personalarbeit ab, und von dem Druck, den Frauen durch Gewerkschaften, die Frauenbewegung und durch Institutionen wie Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte auf Betriebsebene ausüben können. In Schweden z.B. sind Arbeitgeber seit 1978 gezwungen, ihre Personalarbeit auf Diskriminierung zu überprüfen und positive Frauenfördermaßnahmen einzuführen. In den meisten anderen europäischen Ländern ist die Gesetzgebung auf ein Diskriminierungsverbot beschränkt. Es gibt keine Verpflichtung zu Frauenförderungsmaßnahmen, sondern dies bleibt der freiwilligen Initiative einzelner Arbeitgeber überlassen.

Wie man aus Tabelle 1 erschen kann, ist die Einführung von Förderungsmaßnahmen (hier gemessen an der Erhebung der Frauenquote in der Personalbeschaffung, Beförderung und Aus- und Weiterbildung, die eine wichtige Voraussetzung effektiver Frauenförderung ist) auf eine, wenn auch nicht kleine, Minderheit von Arbeitgebern beschränkt.

3 Seit dem Beitritt von Finnland, Österreich und Schweden zum Europäischen Wirtschaftsraum gelten die EG Rechtsnormen für Frauen auch dort.

Tab. 1: Die Erhebung der Frauenquote bei der Personalbeschaffung, der Aus- und Weiterbildung und bei Beförderungen in Organisationen mit 200 und mehr Beschäftigten (in %)

Personalbeschaffung

Land ⁴	CH	D	DK	E	F	I	N	NL	S	UK
Privat	36	35	5	26	25	30	33	41	38	47
Öffentlich+	*	64	21	*	18	*	56	93	43	73

Aus- und Weiterbildung

Land	CH	D	DK	E	F	I	N	NL	S	UK
Privat	27	17	4	14	22	16	32	26	31	27
Öffentlich+	*	50	14	*	11	*	38	57	49	27

Beförderungen

Land	CH	D	DK	E	F	I	N	NL	S	UK
Privat	30	13	5	16	25	18	32	30	33	31
Öffentlich+	*	52	19	*	11	*	37	50	48	39

* Ungenügender Datensatz

+ Die Daten für öffentliche Arbeitgeber (West) Deutschlands stammen aus 1990.

Quelle: Price Waterhouse Cranfield Project 1991²

Ebenso wie die westeuropäische Gesetzgebung zur Gleichberechtigung ist auch die betriebliche Frauenförderung "very much the product of the era of welfare capitalism" (Cockburn 1991, S. 35), ein Produkt der sozialen Marktwirtschaft und der Massenproduktion. Dies impliziert große Produktionseinheiten, zentralisierte Personalarbeit und zentralisierte Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen. Damit ist selbstverständlich nicht quasi automatisch der Einsatz von Frauenförderungsmaßnahmen garantiert. Aber eine wichtige Voraussetzung dafür ist geschaffen, denn in Organisationen ohne eine zentral geregelte, systematische Personalarbeit ist es ungleich

4 In den Tabellen werden die folgenden Abkürzungen benutzt: CH: Schweiz; D: Deutschland (nur Altbundesländer); DK: Dänemark; E: Spanien; F: Frankreich; I: Italien; N: Norwegen; NL: Niederlande; S: Schweden; UK: Großbritannien, einschließlich Nordirlands.

schwieriger, etwas gegen die willkürliche Diskriminierung zugunsten von Männern zu tun. Großen Unternehmen fällt es oft auch leichter, die Kosten von Gleichberechtigungsmaßnahmen zu tragen und zu verteilen; ebenso bieten diese oft bessere Möglichkeiten zur Karriereentwicklung.

Ein weiteres Merkmal der Zeit des "Wohlfahrtskapitalismus" ist die Expansion des Wohlfahrtsstaates gewesen - und mit ihm die der Arbeitsplätze für Frauen in öffentlichen Organisationen. Besonders in den skandinavischen Ländern und Großbritannien ist dabei auf Teilzeitarbeit gebaut worden. Im öffentlichen Dienst haben Frauen zum Teil die Wahl zwischen Voll- und Teilzeitarbeit. Auch waren und sind dort viele Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse zumindest unbefristet und sozialversichert, wenn auch sekundär im Sinne von Bezahlung und Karriereöglichkeiten. Auch wenn dies nicht immer zutreffend war (vgl. den Beitrag von Ursula Nienhaus) und ist, gelten doch aus der sozialdemokratischen Tradition öffentliche Arbeitgeber als 'gute Arbeitgeber'. Auf jeden Fall sind sie Prototypen des zentralisierten Personalwesens und - wie aus Tabelle 1 zu ersehen ist - Vorreiter von Frauenförderungsmaßnahmen.

3. Relevante Entwicklungen des Personalmanagements

Die Erfolgsschancen von Frauenförderungsmaßnahmen, d.h. vom Schaffen eines betrieblichen Umfeldes, das mittelbare und unmittelbare Diskriminierung verhindert und Frauen berufliches Weiterkommen ermöglicht, hängen nicht nur vom Willen der Arbeitgeber ab, Gleichberechtigungsmaßnahmen einzuführen. Sie werden auch durch allgemeine Entwicklungen des Personalmanagements beeinflusst. Die Unternehmensentwicklung der 80er und 90er Jahre ist zunehmend durch eine Dezentralisierung und Fragmentierung der Produktionseinheiten gekennzeichnet, sei es durch die Auslagerung von Dienstleistungen oder Produktion an Subunternehmen oder durch die interne Dezentralisierung, z.B. die Einrichtung von Profitcentern (vgl. Kinnie 1989). In Personalmanagementtheorien der 80er Jahre wird betont, daß auch die Personalarbeit diesen Trends folgen muß, um Effektivität und Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Das neue Personalmanagement soll sich auszeichnen durch Flexibilität, Geschäftsorientierung der Personalpolitik und eine Umverteilung der Personalverantwortung von Personalabteilungen auf das Linienmanagement (vgl. z.B. Guest 1987; Hen-

dry/Pettigrew 1987, 1990; Staehle 1988). Obwohl die Personalpraktiken der meisten Arbeitgeber nicht an das Ideal einer neuen strategischen und integrierten Personalarbeit heranreichen (vgl. z.B. Purcell 1989), reflektieren die neuen Personallehren doch Veränderungen in bezug auf verschiedene Aspekte der Personalarbeit, einschließlich einer verstärkten Individualisierung des Arbeitsverhältnisses. Solche Entwicklungen können die Durchsetzung von Gleichberechtigungsmaßnahmen erschweren.

Die Ergebnisse des Price Waterhouse Cranfield Projektes ermöglichen eine Gegenüberstellung der Entwicklungen auf dem Gebiet der Frauenförderung und allgemeineren Veränderungen im Personalmanagement. Sie geben zudem Aufschluß darüber, ob diese Entwicklungen einen europaweiten Trend darstellen oder auf einige Länder und Arbeitgebergruppen beschränkt sind.

3.1 Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse

Ein wichtiges Element der neuen Personalpolitik ist die Flexibilisierung der Beschäftigung. Der verstärkte Einsatz von Teilzeitarbeit oder temporären Arbeitsverträgen ist z.B. von mehreren europäischen Regierungen und der OECD als Maßnahme zur Schaffung neuer Arbeitsplätze unterstützt worden (vgl. Berg 1989; Büchtemann 1991). In der Betriebswirtschaftslehre ist das Modell der "flexiblen Firma", die ihre Belégschaft in einen Kern primärer Beschäftigter und ein Umfeld von sekundären und austauschbaren Beschäftigten segmentiert und so Arbeitskosten minimiert, besonders im englischsprachigen Raum vertreten - und kritisiert - worden (vgl. Atkinson 1985; Pollert 1991).

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich ist, läßt sich außerhalb Skandinaviens ein relativ weitreichender Anstieg flexibler Arbeitsverhältnisse verzeichnen: Zwischen einem Drittel und der Hälfte der Arbeitgeber haben in den letzten drei Jahren den Einsatz von Teilzeit oder temporären Arbeitsverträgen erhöht; dem stehen nur geringfügige Rückgänge gegenüber. In bezug auf Teilzeitarbeit gilt dies insbesondere für die Schweiz, (West-)Deutschland, die Niederlande und Großbritannien. Dies sind Länder, in denen der Mangel an öffentlicher Kinderbetreuung Frauen Ganztagsarbeit erschwert, und in denen es seit Ende der 80er Jahre - zumindest in manchen Bereichen und Berufen - einen erheblichen Arbeitskräftemangel gibt.

Tab. 2: Veränderungen im Einsatz flexibler Arbeitsverträge während der letzten drei Jahre in Organisationen mit mindestens 200 Arbeitnehmern; 1990/91 (in %)

Land	DK	N	S	UK	F	E	I	D	NL	CH
Teilzeitarbeit	18	30	17	48	29	22	49	47	58	80
	14	11	24	6	7	8	6	5	3	1
Leiharbeit	20	35	25	46	40	51	19	31	66	58
	24	26	15	12	14	9	6	11	5	5
Befristete Arbeitsverträge	16	43	24	28	46	49	43	54	20	43
	2	17	1	4	12	7	5	7	20	23
Ausgliederung an Subunternehmen	24	12	13	36	33	37	21	41	20	35
	4	19	2	5	6	6	4	2	1	5

Fett gedruckte Zahlen geben erhöhten Einsatz an; normal gedruckte reduzierten.

Quelle: Price Waterhouse Cranfield Project 1991²

Nur in Schweden und Dänemark halten sich Anstieg und Abbau von Teilzeitarbeitsplätzen ungefähr die Waage. Auch dort ist die Erwerbstätigkeit der Frauen sehr stark auf Teilzeitarbeit konzentriert. Allerdings ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen (und Männern) insgesamt sehr viel höher als in anderen westeuropäischen Ländern (siehe auch Tabelle 6). Die Vergrößerung des Arbeitsvolumens ist deshalb nicht durch die Erschließung bislang "ungenutzter" weiblicher Ressourcen möglich, sondern nur durch die Umstrukturierung bestehender Arbeitsverträge. Arbeitgeber haben deshalb Teilzeitbeschäftigten vermehrt Ganztagsarbeit angeboten, und dies ist oft auch im Interesse der Frauen gewesen, die in Teilzeitghefftos 'festhingen'.

Dänemark und Schweden zeigen insgesamt auch einen geringeren Anstieg im Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit. Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen sind dort weiterhin von einem vergleichsweise starken Einfluß der Gewerkschaften gekennzeichnet. Dies hat Gesetzesinitiativen (wie z.B. in Frankreich, Spanien und Deutschland) verhindert, die den erhöhten Einsatz von befristeten Arbeitsverhältnissen anregen.

Wie viele Autorinnen gezeigt haben (vgl. z.B. Rudolph et al. 1987; Kranich 1991), sind Frauen die Hauptbetroffenen dieser neuen prekären Beschäftigungsverhältnisse. Gefährdet sind insbesondere die bisher relativ si-

chereren Frauenarbeitsplätze im öffentlichen Dienst (vgl. auch Marshall 1989; Bruegel/Hegewisch 1993). Haushaltskürzungen haben hier verstärkt zu Sparmaßnahmen wie der Privatisierung von Dienstleistungen, der Verkürzung der Stundenzahl bei Teilzeitarbeitsverträgen (zum Teil unter die Sozialversicherungsgrenze) und der Befristung von Arbeitsverträgen geführt. In Großbritannien ist seit einigen Jahren die öffentliche Ausschreibung von ehemals verwaltungsintern ausgeführten Aufgaben (wie z.B. Reinigung, Verpflegung, Müllabfuhr usw) gesetzlich vorgeschrieben. Dies hat zu einem weitgehendem Verlust an Sozialleistungen geführt, besonders dort, wo private Unternehmer Aufträge in traditionellen Frauenbereichen gewonnen haben. Weil sich durch derartige Maßnahmen vor allem die Arbeitsbedingungen von Frauen verschlechtern, erwägt die Nordirische Equal Opportunity Commission momentan eine Klage wegen mittelbarer Diskriminierung gegen die britische Regierung - ein weiteres Rechtsprinzip, das der EG zu verdanken ist (vgl. National Pay Equity Campaign 1992).

3.2 Entwicklungen in der Vergütungspolitik

Eine weitere Entwicklung ist die zunehmende Dezentralisierung von Lohn- und Gehaltsverhandlungen auf die Ebene des Betriebes oder sogar des individuellen Arbeitsverhältnisses. Dies ist insbesondere in Frankreich und Großbritannien der Fall. Dort finden sogar für Industriearbeiter, traditionell die Arbeitnehmergruppe, deren Arbeitsbedingungen am stärksten von nationalen oder branchenweiten Tarifverträgen abhängen, zentrale Verhandlungen nur noch bezogen auf eine Minderheit von Unternehmen statt (vgl. Hegewisch 1991). Für andere europäische Länder trifft dies bis jetzt nicht in diesem Ausmaß zu, aber auch dort hat insgesamt die Bedeutung nationaler oder branchenweiter Tarifverhandlungen abgenommen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitnehmergruppen, in denen Frauen stärker konzentriert sind, wie z.B. Bürokräfte. Innerhalb der EG am niedrigsten ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in Dänemark, wo Lohnverhandlungen traditionell zentral und mit egalitären Grundsätzen durchgeführt worden sind (auch wenn diese nicht unbedingt auf Lohnangleichung zwischen Männern und Frauen ausgerichtet waren) (vgl. IDS European Report 1992, S. I).

Hinzu kommt, daß mehr als die Hälfte aller privaten Arbeitgeber in (West-)Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien, Schweden und der Schweiz angibt, variable Vergütungsanteile hätten in den letzten drei Jahren an Bedeutung zugenommen (vgl. Hegewisch 1991, S. 32). Besonders beachtenswert ist der Einsatz leistungsbezogener Bezahlung, wodurch das Entgelt zumindest teilweise von der Bewertung der individuellen Leistung durch das Linienmanagement abhängt (siehe Tabelle 3).

Tab. 3: Leistungsbezogene Gehaltserhöhungen in Organisationen mit mindestens 200 Beschäftigten 1990/91 (% pro Mitarbeiterkategorie)

	CH	D	DK	E	F**	I	N	NL	S	UK
Management*	65	24	14	48	70	85	18	27	13	68
Techn./kaufm. Angest.	66	42	18	58		86	16	29	12	58
Facharbeiter@	62	41*								12
Bürokräfte	57	38	13	39	60	72	11	27	11	46
Arbeiter#	56	32	19	33	41	32	15	27	32	23

* Französische Ergebnisse sind für 1989/90.

+ In Frankreich schließt "Management" (*Cadre*) einige Berufsgruppen wie z.B. Rechtsanwälte mit ein. Zu "Bürokräften" (ETAM) zählen auch einige kaufmännische Angestellte.

@ Nur Schweden und die Schweiz unterscheiden zwischen kaufmännischen und technischen Angestellten; Antworten für technische Angestellte sind unter "Facharbeiter" angegeben.

Nur in Deutschland sind Antworten für Facharbeiter und an-/ungelernte Arbeiter getrennt erhoben. In allen anderen Ländern schließt "Arbeiter" Facharbeiter mit ein.

Quelle: Price Waterhouse Cranfield Project nach Hegewisch 1991, S. 33

Mit Ausnahme der skandinavischen wird in allen Ländern von mindestens einem Viertel der Arbeitgeber die Bewertung der individuellen Leistung bei der Lohn- und Gehaltsdifferenzierung berücksichtigt. In Großbritannien, wo dieser Trend mit am ausgeprägtesten ist - und von Arbeitgebervereinigungen wie von der Regierung stark befürwortet wird - gibt es Anzeichen dafür, daß Frauen, insbesondere Teilzeitbeschäftigte, prozentual weniger hohe Gehaltserhöhungen erhalten (vgl. National Pay Equity Campaign 1992). In Dänemark hat eine ähnlich ungleiche Verteilung von Lohn- und Gehaltserhöhungen auf Frauen und Männer in der Firma Danfoss zu einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes geführt. Diese lautet, daß ein Lohn- und Gehaltsfindungssystem, in dem Frauen durchschnittlich

niedrigere Erhöhungen als Männer erhalten, als diskriminierend angesehen werden muß. Es ist Sache des Arbeitgebers, einen Gegenbeweis zu erbringen (vgl. IRS/EOC 1991, S. 49).

3.3 Dezentralisierung von Personalverantwortung

Hand in Hand mit dem Anwachsen variabler und leistungsbezogener Vergütung hat auch die Verantwortung des Linienmanagements für Entscheidungen im Vergütungsbereich zugenommen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Der Anstieg der Verantwortung von Linienmanagern auf dem Gebiet der Vergütung in privaten und öffentlichen Betrieben mit mindestens 200 Arbeitnehmern während der letzten drei Jahre (in %)

	Privat	Öffentlich
Dänemark	16	21
Frankreich	45	21
(West)Deutschland	15	*
Italien	35	*
Niederlande	30	39
Norwegen	30	29
Spanien	40	*
Schweden	55	87
Schweiz	38	*
Großbritannien	23	39

* Sample zu klein

Quelle: Price Waterhouse Cranfield Project in Hegewisch, 1991, S. 34

In Großbritannien durchgeführten Untersuchungen zufolge wird die leistungsbezogene Vergütung meist nicht systematisch eingeführt, kontrolliert oder durch Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt (vgl. Whyatt Consultancy/Personnel Today 1990, S. 30). In einer Situation, wo die große Mehrheit der Linienmanager männlichen Geschlechts ist, erhöht deren größere Verantwortung für Vergütungsentscheidungen die Gefahr von Entgeltdiskriminierungen. Insofern ist es unwahrscheinlich, daß diese Entwicklungen zur Verminderung der Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen führen werden.

Ein solches Anwachsen der Verantwortung von Linienmanagern ist auch auf anderen Gebieten der Personalarbeit zu finden, wie z.B. in der Personalbeschaffung sowie der Aus- und Weiterbildung. Diese Dezentralisierung findet statt, ohne daß zentral ausgearbeitete und verbindlich gemachte Personalstrategien einheitliche Regelungen und Kontrollmechanismen gewährleisten (vgl. Brewster und Holt Larsen 1992, S. 414ff). Auch dadurch werden die Diskriminierungsmöglichkeiten vermehrt. Die Erhöhung der finanziellen Verantwortung von Linienmanagern sowohl für Personalangelegenheiten als auch in bezug auf andere Produktionsentscheidungen in der englischen Kommunalverwaltung hat außerdem zu einer Kritik an den Prozeduren und Kosten der Gleichberechtigungsmaßnahmen geführt. Diese werden als unnötige bürokratische Hindernisse und Ausgaben angesehen, die die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Abteilung - zumindest kurzfristig - herabsetzen.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Zusammenfassend kann man sagen, daß die skizzierten Entwicklungen im Personalmanagement, die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, die verstärkte Leistungsorientierung bei der Vergütung und die Dezentralisierung von Personalverantwortung, die Erfolgchancen betrieblicher Gleichberechtigungsmaßnahmen vermindern. Das heißt: Zu einem Zeitpunkt, in dem die gesetzlichen und institutionellen Voraussetzungen für die Durchführung von Gleichberechtigungsmaßnahmen besser denn je erscheinen, wird deren tatsächliche Umsetzung durch allgemeine Veränderungen im betrieblichen Umfeld unterbunden oder zumindest erheblich erschwert.

Als Gegengewicht zu diesen eher gleichberechtigungsfeindlichen Entwicklungen können sich - zumindest in Westeuropa - Frauen auf die demographischen Entwicklungen stützen, die in den nächsten Jahrzehnten zu einer Verminderung und Überalterung der Erwerbsbevölkerung führen werden. Nach Schätzungen der OECD wird die Verminderung in Italien, Belgien und der Bundesrepublik am stärksten sein. Zusammen mit dem Wachstum an Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich - und dies sind traditionelle Frauenarbeitsplätze - führt dies zu einer größeren Nachfrage nach Frauen auf dem Arbeitsmarkt und einer Erhöhung ihres Anteils an den Erwerbstätigen insgesamt (siehe Tabellen 5 und 6).

Tab. 5: Der Anteil von Frauen an den Erwerbstätigen 1987 und 1990 (in %)

	1987	1991
Belgien	39.3	40.7*
Dänemark	45.4	46.3
Frankreich	42.0	43.0
(West)Deutschland	39.7	41.2
Griechenland	34.4	35.2*
Irland	32.4	33.9
Italien	34.2	35.3
Luxemburg	34.3	35.5
Niederlande	36.4	39.0
Portugal	41.3	43.3
Spanien	30.5	42.8
Großbritannien ⁺	45.5	44.8
EG 12	39.3	39.9

* 1990
+ Einschließlich Nordirlands
Quelle: Eurostatistik 1993, Nr. 1, S. 38

Tab. 6: Die Frauenerwerbsquote in den EG Mitgliedsstaaten und Schweden 1979; 1987; 1995* (in %)

	1979	1987	1995
Belgien	47.4	52.0	-
Dänemark	69.9	75.9	82.6
Frankreich	54.2	55.7	61.0
(West)Deutschland	49.6	51.9	51.3
Griechenland	32.8	41.7	-
Irland	35.2	38.5	39.8
Italien	38.7	43.4	47.7
Luxemburg	39.8	44.3	-
Niederlande	33.4	41.9	52.3
Portugal [~]	57.3	57.4	58.5
Spanien	32.2	37.5	-
Großbritannien ⁺	58.0	62.6	62.2
Schweden [@]	53% (1963)	85% (1989)	

* Schätzung

+ Einschließlich Nordirland

~ Schließt Personen unter 15 Jahren ein

Quelle: Conroy Jackson 1990, S. 5; @ Statistics Sweden

Diese Entwicklungen haben dazu geführt, daß seitens der Arbeitgeber erneut Frauen als Arbeitsmarktpotential entdeckt und mit Personalmarketingmaßnahmen umworben werden. Wie aus Tabelle 7 zu entnehmen ist, konzentriert sich allerdings die Mehrheit der Arbeitgeber bei gezielten Personalbeschaffungsmaßnahmen momentan noch auf die Gruppe der Schulabgänger. Frauen sind die am zweithäufigsten genannte Zielgruppe, insbesondere in der Schweiz, den Niederlanden und Großbritannien. In Deutschland ist der Anteil der Arbeitgeber, die gezielt versuchen, Frauen zu rekrutieren, zwischen 1990 und 1991 von 41% auf 35% gesunken; dies ist höchstwahrscheinlich eine Reaktion auf die veränderte Arbeitsmarktlage seit der Wiedervereinigung. Andere Kategorien von Arbeitnehmern, von denen man sagen könnte, daß sie ein "unausgenutztes Arbeitsmarktpotential" darstellen, wie zum Beispiel Beschäftigte mit Behinderungen oder ältere Arbeitnehmer, werden weiterhin größtenteils ignoriert; dies gilt auch für langfristig Arbeitslose.

Tab. 7: Arbeitnehmergruppen, die Adressaten gezielter Personalbeschaffungsmaßnahmen von Organisationen mit mindestens 200 Beschäftigten sind (in %)

Land ⁴	CH	D	DK	E	F	I	N	NL	S	UK
Schulabgänger	61	55	23	74	67	81	22	59	4	48
Frauen	60	35	14	37	27	32	30	58	30	42
Ethnische Minderheiten/ Ausländer	35	2	17	2	@	4	2	37	9	20
Ältere	16	10	3	12	4	0	1	10	8	28
Behinderte	7	11	5	10	17	10	23	3	30	18
Langzeitarbeitslose	3	16	13	15	9	2	8	26	4	10

Quelle: Price Waterhouse Cranfield Project² 1991

Die national unterschiedliche Konzentration auf weibliche Arbeitnehmer als Reaktion auf Arbeitskräftemangel läßt sich zum Teil durch die Frauenbeschäftigungsquote erklären. In den skandinavischen Ländern z.B. führt die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen (siehe auch Tabelle 6) dazu, daß diese im Vergleich zu Männern kaum eine Sonderstellung einnehmen. In Großbritannien, wo Frauen nach Dänemark den höchsten Anteil an den

Beschäftigten insgesamt stellen, zwingt der Mangel an Kinderbetreuungs- und Pflegeplätzen viele Frauen zu einer Unterbrechung ihres Berufslebens. Frauen mit kleineren Kindern und ältere Frauen sind deshalb weiterhin ein bislang nicht ausgeschöpftes Arbeitsmarktpotential.

Die veränderte Arbeitsmarktsituation hat in Ländern wie der Bundesrepublik und Großbritannien dazu geführt, daß verstärkt diskutiert wird, welche strukturellen Hindernisse einer Arbeitsmarkt-Integration der Frauen entgegenstehen. Schlagworte wie "flexible Arbeitszeiten" und "flexible Beschäftigung" werden hier fast automatisch mit Frauenarbeit verbunden - und oft schon per se als Gleichstellungsmaßnahmen dargestellt. Diskussionen mit Personaldirektoren in Frankreich, die im Rahmen des Price Waterhouse Cranfield Projektes geführt worden sind, haben gezeigt, daß dort flexible Arbeitszeiten vielmehr als Reaktionen auf geänderte Arbeitnehmererwartungen an Arbeitsqualität interpretiert werden. Während in den alten Bundesländern, Großbritannien, Norwegen und der Schweiz mindestens zwei Drittel der Arbeitgeber, die Frauen als Zielgruppe ihrer Personalbeschaffungsmaßnahmen nennen, angeben, daß sie Teilzeitarbeit als ein Mittel der Personalbeschaffung einsetzen, war dies bei nur 35% der französischen Arbeitgeber der Fall. Frankreich nimmt insofern innerhalb Europas eine Sonderposition ein, da hier eine relativ hohe Beschäftigungsquote von Frauen mit vergleichsweise niedriger Teilzeitbeschäftigung einhergeht.

Sehr viel seltener ist es, daß speziell an Frauen gerichtet Personalbeschaffungsmaßnahmen durch weiterreichende Maßnahmen, wie z.B. Schulungen, die Frauen bei der Wiedereingliederung nach einer Familienpause helfen, oder Kontaktprogramme während des Erziehungsurlaubes, unterstützt werden (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Arbeitgebern mit mindestens 200 Beschäftigten, die Frauen als Zielgruppe ihrer Personalbeschaffungsmaßnahmen sehen (1990/91)

	CH	D	DK	E	F	I	N	NL	S	UK
Kontaktprogramme während der Familienphase	11	6	4	18	18	20	4	9	*	15
Kurse für Berufsrückkehrerinnen	27	22	2	5	8	10	8	19	1	33

* diese Frage wurde in Schweden nicht gestellt, da die dortigen Projektpartner das Konzept als unverständlich ansahen.
Quelle: Price Waterhouse Cranfield Project 1991²

Interessant ist auch hier, wie länderspezifisch solche Maßnahmen sind. Dabei scheint es keinen direkten Zusammenhang zwischen der Verbreitung dieser Art von "Frauenförderung" in einem Land und dem allgemeinen Status von Frauen dort zu geben. In Frankreich, einem Land mit kurzem Mutterschaftsurlaub und einem guten Angebot an ganztägiger Kinderfürsorge, überrascht es nicht weiter, daß Arbeitgeber keine Wiedereingliederungskurse anbieten. In Schweden und Dänemark allerdings ist Mutterschaftsurlaub von einem Jahr und mehr üblich, aber die Idee eines systematischen Kontaktes zwischen Frau und Betrieb während der Unterbrechung, oder von Kursen, die die Problematik von Beschäftigten mit kleinen Kindern aufnehmen, ist fast vollkommen unbekannt.

Viele dieser Maßnahmen - in den Worten einer tschechischen Feministin "luxuries that we are after, like part-time work, higher living standards, shorter working hours" (Castle-Kanerova 1991, S. 163) - sind zweischneidig, da sie die bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt nicht antasten. Ihre Wirkung bleibt zudem dadurch begrenzt, daß sie aus rein wirtschaftlichen Gründen ergriffen werden, und nicht um eine langfristige Umverteilung von Macht und Einfluß zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Das zuletztgenannte Ziel von Frauenförderungsmaßnahmen stößt auf die direkte und indirekte Opposition von männlichen Arbeitnehmern. Eine Studie zur Frauenförderung in den fortschrittlichsten Organisationen Englands fand die Gleichstellungsbeauftragten "coherent and united in their disappointment in the achievements of 'equal opportunities'" (Cockburn 1991, S. 215). Andererseits ermöglichen solche Maßnahmen Frauen aber 'einen Fuß in der Tür' und durch die Teilnahme an bezahlter Arbeit eine gewisse ökonomische Unabhängigkeit. Die Arbeitsmarktsituation in den nächsten Jahren in Westeuropa sollte es Frauen erlauben, diese Maßnahmen zu verteidigen und auszubauen.

Frauen in Osteuropa fehlt dieser Hebel zur Verbesserung ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt. Demographische Veränderungen in der arbeitenden Bevölkerung sind angesichts der Massenarbeitslosigkeit irrelevant. Auch die geschlechtsspezifische Zuordnung von Arbeitsplätzen, die in den ehemaligen Ostblockstaaten fast so ausgeprägt gewesen ist wie in Westeuropa, wirkt sich hier zum Nachteil der Frauen aus. Diese arbeiteten überproportional in Verwaltungsbereichen, die jetzt der Umstrukturierung zum Opfer fallen. Einen Dienstleistungssektor, dessen Expansion neue Arbeitsplätze

schaffen könnte, gibt es - zumindest noch - nicht. Die Position der Frauen in Osteuropa ähnelt insofern jener der Frauen in den westlichen Ländern der Nachkriegszeit, wo Frauen zum Wohl des Mannes und der Familie massiv vom Arbeitsmarkt verdrängt wurden.

Literatur

- Atkinson, John (1985): Flexibility, uncertainty and manpower management, Report 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.
- Berg, Anne-Marie (1989): Part-time employment: a response to the economic crisis? in: Rosenberg, Sam (Hg.): The state and the labor market, New York, S. 221-231.
- Brewster, Chris/Holt Larsen, Henrik (1992): Human resource management in Europe: Evidence from 10 Countries; in: International Journal of Human Resource Management, 3. Jg, Nr. 3, S. 409-434.
- Brewster, Chris/Hegewisch, Ariane/Lockhart, Terry (1991): Researching human resource management: the methodology of the Price Waterhouse Cranfield Project; in: Personnel Review, 20. Jg., Nr. 6, S. 36-40.
- Bruegel, Irene/Hegewisch, Ariane (1993): Flexibilisation and part time work in Europe; in: Brown, Phil/Crompton, Rosemary (Hg.): A New Europe? Economic Restructuring and Social Exclusion, London (im Erscheinen).
- Büchtemann, Christoph (1991): Does (de-)regulation matter? Employment protection and temporary work in the Federal Republic of Germany, in: Standing, Guy/Tokman, Vic (Hg.): Towards social adjustment, ILO, Geneva, S. 251-278.
- Castle-Kanerova, Mita (1991): Interview with Alena Valterova; in: Feminist Review, Sonderband 39, S. 161-165.
- Cockburn, Cynthia (1991): In the Way of Women, Basingstoke.
- Conroy Jackson, Pauline (1990): 1992: The impact of the completion of the internal market on women in the European Community; V/ 506/90-EN; Commission of the European Communities, Brussels.
- Eurostatistik: Daten zur Konjunkturanalyse; 1991; Nr 2.
- Feminist Review (1991): Shifting Territories of Feminism & Europe; special issue; Nr. 39.
- Guest, David (1987): Human resource management and industrial relations; in: Journal of Management Studies, 24. Jg., Nr 5, S. 503-522.
- Hegewisch, Ariane (1991): The decentralisation of pay bargaining: European comparisons, in: Personnel Review, 20. Jg, Nr. 6, S. 29-36.
- Hendry, Charles/Pettigrew, Andrew (1987): The practice of strategic human resource management, in: Personnel Review, 16. Jg., Nr. 5, S. 3-8.

- Hendry, Charles/Pettigrew, Andrew (1990): HRM: an agenda for the 1990s, in: *International Journal of Human Resource Management*, 1. Jg, Nr. 1, S. 17-25.
- Hervé, Florence (Hg.) (1991): *Frauenzimmer im Haus Europa*, Köln.
- Hörburger, Hortense (1990): *Europas Frauen fordern mehr*, Marburg.
- IDS European Report (1992): *Equal Pay - a Distant Goal? European Community Review November 1992*, in: *IDS European Report 371*, November, S. I-VIII.
- IRS/EOC (Industrial Relations Service/Equal Opportunities Commission) (1991): *Pay and Gender in Britain*, Equal Opportunities Commission, Manchester.
- Kinnie, Nicholas (1989): *Human resource management and changes in management control systems*, in: Storey, John, (Hg.): *New Perspectives in human resource management*, London, S. 137-153.
- Krannich, Margret (1991): *Tendenzen der Frauenerwerbstätigkeit in Europa: ein Vergleich*, in: Hervé, Florence (Hg.): *Frauenzimmer im Haus Europa*, Köln, S. 24 - 38.
- Marshall, Adriana (1989): *The sequel of unemployment: the changing role of part time and temporary work in Western Europe*, in: Rogers, Gerard/Rogers, Jan (Hg.): *Precarious work*, ILO, Geneva, S. 16-47.
- National Pay Equity Campaign (1992): *Conference Report: Revaluing women's work - winning pay equality*, 14.-15. September 1991, London.
- Pollert, Anna (1991) (Hg.): *Farewell to Flexibility?* Oxford.
- Price Waterhouse Cranfield Project (1991): *Jahresbericht*, Cranfield.
- Purcell, John (1989): *The impact of corporate strategy on human resource management*, in: Storey, John (Hg.): *New perspectives in human resource management*, London, S. 67-91.
- Rudolph, Hedwig/Manthey, Helga/Mayer, Christine/Ostendorf, Helga/ Rabe-Kleberg, Ursula/ Stahr, Ingeborg (Hg.) (1987): *Ungeschützte Arbeitsverhältnisse: Frauen zwischen Risiko und neuer Lebensqualität*, Hamburg.
- Staehe, Wolfgang (1988): *Human Resource Management*, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 58. Jg., Nr. 5/6, S. 26-37.
- Unit for Equal Opportunity Statistics (1990): *Women and Men in Sweden: Equality of the Sexes 1990*, Statistics Sweden, Stockholm.
- Whyatt Consultancy/Personnel Today (1990): *Do you play the rating game?* in: *Personnel Today*, 23. October, S. 28-34.

Die Autorinnen

Eichfeld, Rosemarie, geb. 1933, Studium der Geschichte und Pädagogik für die Oberstufe an der Karl-Marx-Universität Leipzig; von 1957 bis 1963 Assistentin an der Bergakademie Freiberg am Institut für Gesellschaftswissenschaften; 1973 bis 1975 Aspirantin und 1975 bis 1990 Oberassistentin am "Wissenschaftsbereich Geschichte der Produktivkräfte, Wirtschaftsgeschichte, Wissenschafts- und Kulturgeschichte der Sektion Sozialistische Betriebswirtschaft an der Bergakademie Freiberg. 1977 Promotion, 1988 Promotion B. Arbeitsschwerpunkte: Studien zur sächsischen Bergarbeiterbewegung, Frauenarbeit in Sachsen, Probleme der Gleichberechtigung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt.

Hausen, Karin, geb. 1938, studierte Geschichte, Germanistik und Soziologie; Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Technischen Universität Berlin. Hat publiziert zur Kolonial-, Technik-, Revolutions- und Familiengeschichte. Beschäftigt sich seit längerem mit der Geschichte der Geschlechterordnungen und der Geschlechterbeziehungen.

Hegewisch, Ariane, geb. 1958, Studium der Volkswirtschaft an der London School of Economics, danach Studium der Entwicklungswissenschaften an dem Institut für Development Studies, Sussex. Referentin für Industrie- und Arbeitsmarktpolitik, Schwerpunkt Frauen für den Greater London Council und Greenwich Council. Seit 1989 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Cranfield School of Management, mitverantwortlich für den Aufbau des Cranfield Centers für Europäisches Personalmanagement und der Entwicklung des Price Waterhouse Cranfield Projektes. Arbeitsschwerpunkte sind strategisches Personalmanagement, Vergütungspolitik und Entwicklungen in der öffentlichen Verwaltung.

Hörburger, Hortense, geb. 1952, Studium der Geschichte und Politischen Wissenschaften in Konstanz, Brighton, Bologna; Dr. phil. in Geschichte; freie Autorin und Journalistin, insbesondere zu EG-Arbeits- und Sozialthemen, darunter auch Gleichstellungspolitik der EG und der EG-Mitgliedstaaten.

Jasper, Gerda, geb. 1948, 1969 - Agrar.-Ing., 1975 - Dipl.oec., 1989 Dr.sc.oec., Fachschullehrerin, wissenschaftliche Oberassistentin, Projektleiterin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt (Frauen), Erwerbsverhalten von Frauen, Qualifikationsentwicklung.

Jochmann-Döll, Andrea, geb. 1962, Industriekauffrau, Diplom-Kauffrau, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Trier im Fach Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Arbeit-Personal-Organisation. Leiterin der Abteilung Aus- und Weiterbildung und Frauenbeauftragte in einem Unternehmen der Stahlindustrie. Arbeitsschwerpunkt: Bewertung von Frauenarbeit.

Knapp, Gudrun-Axeli, geb. 1944, nach mehrjähriger Berufstätigkeit als Journalistin Studium der Soziologie und Sozialpsychologie, seit 1991 Professur am Psychologischen Institut der Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Sozialpsychologie des Geschlechterverhältnisses, Feministische Theorie und Methodologie, Machttheorien. Publikationen u.a. im Zusammenhang von Forschungsprojekten zur Lebens- und Arbeitssituation von Akkordarbeiterinnen, zur Theorie der Geschlechterdifferenz, gemeinsam mit Regina Becker-Schmidt: Geschlechtertrennung - Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens, Bonn 1987, mit Angelika Wetterer: Traditionen Brüche, Freiburg 1992.

Krell, Gertraude, geb. 1952, Studium der Soziologie, Volks- und Betriebswirtschaftslehre, Promotion und Habilitation in Betriebswirtschaftslehre an der Universität Oldenburg, Professorin für Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt "Personal" an der Freien Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Bewertung von Frauenarbeit, Betriebliche Gleichstellungspolitik, vergemeinschaftende Personalpolitik, Unternehmenskultur, Aufwärtsbeurteilungen in Organisationen.

Nienhaus, Ursula, geb. 1946, Historikerin, Studium an der TU Berlin, Promotion und Habilitation, seit 1992 am Frauenforschungs-, -bildungs- und -informationszentrum (FFBIZ) Berlin. Veröffentlichungen zur Frühgeschichte der Sowjetunion, zur Frauen-, Technik- und Gewerkschaftsgeschichte, abgeschlossene Habilitation "Vater Staat und seine Gehilfinnen. Die deutsche Post im Spannungsfeld von Sozialpolitik und Betriebskalkül - eine Fallstudie am Beispiel der weiblichen Beschäftigten (1864-1945).

Ochs, Christiane, geb. 1954, Politologin (M.A.), wissenschaftliche Referentin im WSI des DGB, Düsseldorf. Arbeitsschwerpunkte: Allgemeine Arbeitsmarktpolitik, betriebliche Beschäftigungspolitik, Qualifikation; geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes.

Sonnenschein, Gabriele, geb. 1959, Ausbildung zur Industriekauffrau, Studium in Berlin und Rouen/Frankreich. Staatsexamen in Geschichte und Französisch. Tätigkeiten in der Frauen- bzw. Erwachsenenbildung. Arbeitsschwerpunkte: Frauen im Arbeitsrecht, Wirtschafts- und Sozialgeschichte seit 1945. Geschlechtergeschichte.

Stoll, Evelyn, geb. 1963, Ausbildung zur Bankkauffrau, Studium der Betriebswirtschaftslehre an der FU Berlin, Abschluß Diplomkauffrau im Januar 1991. Seit Februar 1991 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der FU Berlin, Institut für Management, Fachrichtung Personalpolitik tätig. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmarktpolitik (insbesondere ABM) in ihrer Verschränkung mit dem betrieblichen Beschäftigungsverhalten.