

Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse in der chemischen Industrie: zur sozialen Schließung von Tätigkeitsfeldern über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht in historischer Perspektive

Horstmann, Anna

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Horstmann, A. (2020). Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse in der chemischen Industrie: zur sozialen Schließung von Tätigkeitsfeldern über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht in historischer Perspektive. *AIS-Studien*, 13(2), 28-42. <https://doi.org/10.21241/ssoar.70986>

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.

Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse in der chemischen Industrie

Zur sozialen Schließung von Tätigkeitsfeldern über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht in historischer Perspektive

*Anna Horstmann*¹

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht den Wandel von In- und Exklusionsmechanismen von Frauen aus der Chemieindustrie von 1900 bis 1990 in einem interdisziplinären unternehmens- und epochenübergreifenden Vergleich anhand des Konzepts der sozialen Schließung nach Max Weber. Um die soziologische Theorie der sozialen Schließung von Berufsfeldern jedoch für die Sozialgeschichte nutzbar zu machen, bedarf es einer Operationalisierung dieses Konzepts. Mithilfe der Dimensionen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nach Nancy Fraser können Schließungs- und Wandlungsprozesse über einen langen Zeitraum miteinander in Bezug gesetzt und nachvollzogen werden. Anhand einer Fallstudie zu Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemieindustrie zwischen 1900 und 1990 wird exemplarisch skizziert, wie sich Webers Theorie für eine interdisziplinär angelegte Sozialgeschichte praktisch umsetzen lässt.

Abstract: This article examines the change in the mechanisms of inclusion and exclusion of women from the chemical industry from 1900-1990 in an interdisciplinary cross-company and cross-epoch comparison based on the concept of social closure according to Max Weber. In order to make the sociological theory of the social closure of occupational fields usable for social history, this concept needs to be operationalized. Based on Nancy Fraser's dimensions of social injustice between the sexes, processes of closure and change can be related to each other and traced over a long period of time. Using a case study of female chemists and laboratory assistants in the German chemical industry between 1900 and 1990, it is shown how Weber's theory can be put into practice for an interdisciplinary social history.

¹ Anna Horstmann, Ruhr-Universität Bochum, E-Mail: anna.horstmann@rub.de

„Meiner persönlichen Ansicht nach hasse ich überhaupt alles chemisch-weibliche und wünsche, daß die Damen alles andere, nur nicht Chemie studieren, da sie hierzu schlecht geeignet sind“ (BAL Duisberg 1898), polterte der Chemiker Carl Duisberg 1898 auf die Frage eines Kollegen, ob er gedenke, Frauen in den Farbenfabriken vorm. Friedr. Bayer & Co. einzustellen. Und auch mehr als 100 Jahre später verlaufen Karrierewege für Chemiker weiterhin deutlich erfolgreicher als für Chemikerinnen (vgl. Jansen/Pascher-Kirsch 2014: 62). Doch was hat sich in dieser Zeit trotzdem geändert? Dieser Beitrag untersucht den Wandel von In- und Exklusionsmechanismen von Frauen in der chemischen Industrie zwischen 1900 und 1990 in einem interdisziplinären unternehmens- und epochenübergreifenden Vergleich² mithilfe des Konzepts der sozialen Schließung nach Max Weber.

Um die soziologische Theorie der sozialen Schließung von Berufsfeldern für die Sozialgeschichte nutzbar zu machen, bedarf es einer Erweiterung dieses Konzepts. Darum wurden Vergleichskategorien anhand der Dimensionen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nach Nancy Fraser erarbeitet, um über einen Zeitverlauf Befunde miteinander in Bezug setzen zu können. Dieser theoretische Zugang für die Analyse von historischen Wandlungsprozessen der In- und Exklusion von Frauen auf dem Gebiet der Erwerbsarbeit wird in diesem Beitrag zunächst erläutert. Im Anschluss soll am Beispiel der Studie zu Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie zwischen 1900 und 1990 skizziert werden, wie sich Webers Theorie in einer interdisziplinär angelegten Sozialgeschichte praktisch umsetzen lässt. Der weit gefasste Zeitrahmen, gekennzeichnet von tiefgreifenden politischen und gesellschaftlichen Umbrüchen, ermöglicht dabei eine qualitative Untersuchung zur beruflichen Entwicklung und Positionierung von Chemikerinnen und Laborantinnen.

1 Zum Verhältnis von Sozialgeschichte und Soziologie

In ihren Fragestellungen sind sich Sozialgeschichte und Soziologie sehr ähnlich, lediglich der Untersuchungszeitraum ist unterschiedlich. Darum wäre davon auszugehen, dass sich beide Disziplinen auch der gleichen Theorien bedienen, die für die Sozialgeschichte um eine historische Dimension ergänzt werden müssten. Ist die Theoriebedürftigkeit ihrer Forschung in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern unstrittig, sieht sich die Geschichtswissenschaft hingegen noch häufig in der Tradition der hermeneutischen Quellenanalyse Leopold von Ranke und seines Wahrheits- und Objektivitätsanspruchs der historischen Forschung (vgl. Iggers et al. 2013: 151-152 und 159-160; Kocka 1972: 313; Mommsen 1971: 16; Mooser 1997: 88 und 91).

Da die Soziologie Ende des 18. Jahrhunderts im Kontext der Französischen wie Industriellen Revolution als „kritische Oppositionswissenschaft“ (Wehler 1973: 69) in Abgrenzung des antiaufklärerischen Historismus entstand, markierte lange eine scharfe Trennung die beiden Professionen (Wehler 1973: 69–70). Erst in den 1960er Jahren wurde das Verhältnis von Geschichte und Soziologie in Deutschland wie international zum „Dauerbrenner“ (Wehler

² Dieser Beitrag basiert auf ersten Ergebnissen des Dissertationsprojekts „Frauen im Labor. Weiblichkeit und Geschlechterverhältnis in deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen von 1900 bis 1990“. Die Dissertation wird durch die Gerda Henkel Stiftung gefördert.

2000: 113) in der theoretischen und methodischen Reflexion der Sozialgeschichte (vgl. Schulze 1974; Wehler 1972). In den 1970er Jahren führten in Deutschland die Historiker Jürgen Kocka und Hans-Ulrich Wehler dann Max Webers soziologische Theorien zur historischen Analyse sozialer Ungleichheiten in die Sozialgeschichte ein. Anders als seine Zeitgenossen hatte der Soziologe Weber den Widerspruch der beiden Disziplinen bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts überwunden. Doch die Wiederentdeckung Webers für die moderne Geschichtswissenschaft führte zu keiner nachhaltigen Rezeption seiner Theorien (vgl. Wehler 2000: 116). Mit der Öffnung der Forschung für historisch-analytische Auseinandersetzungen mit den Erfahrungen und dem Handeln Einzelner im Zuge des Cultural und Linguistic Turns geriet Weber wieder in Vergessenheit (vgl. Iggers et al. 2013: 257). Dabei haben seine handlungsorientierten Konzepte nichts an Aktualität verloren. Sie eignen sich für die Analyse von Gegenwart und Vergangenheit, von Machtstrukturen und Ungleichheiten und können deshalb insbesondere in die Untersuchung von Geschlechterverhältnissen gewinnbringend eingebracht werden.

2 Webers Konzept der sozialen Schließung

Max Webers Konzept der sozialen Schließung wurde posthum 1922 im Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ veröffentlicht. Laut Weber steigt in wirtschaftlichen Zusammenschlüssen bei einer wachsenden Zahl von Konkurrenten bei gleich bleibendem Erwerbsspielraum das Interesse, die Anzahl der am Wettbewerb Beteiligten einzuschränken, um den eigenen Vorteil und die eigenen Erfolgchancen zu maximieren. Der Ausschluss funktioniert danach, indem

„irgendein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teil der (aktuell oder potenziell) Mitkonkurrierenden: Rasse, Sprache Konfession, örtliche oder soziale Herkunft, Abstammung, Wohnsitz usw. von den anderen als Anlass genommen wird, ihren Ausschluss vom Wettbewerb zu erstreben. Welches im Einzelfall dieses Merkmal ist, bleibt gleichgültig: es wird jeweils an das nächste sich anbietende angeknüpft.“ (Weber 1922: 183)

Auch wenn dieses Konzept durch Weber nie weiter theoretisch ausgearbeitet wurde, verfügt es doch über das Potenzial zur Analyse sozialer Schließungsprozesse in Arbeitszusammenhängen. Indem es Exklusion als Folge strategischen Handelns sozialer Akteure begreift, ermöglicht es die Erklärung der Prozesse, die zu diesem Ausschluss führen. Durch diese Prozessorientierung können dynamische Veränderungen des Grads der Ex- und Inklusion über einen historischen Zeitverlauf hinweg betrachtet und analysiert werden. Gleichzeitig nimmt das Konzept jedoch auch das Handeln einzelner Akteure in den Blick und ermöglicht es, ungleichheits- und machttheoretische Perspektiven sowie Auseinandersetzungen um Aus- oder Einschluss in die Analyse einzubeziehen (vgl. Mackert 2004: 11).

2.1 Soziale Schließung über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht

Auch wenn Weber selbst das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht (vgl. Gottschall 2010) zum Ausschluss aus sozialen oder ökonomischen Gruppen nicht aufgeführt hat, ist dieses doch eines der gravierendsten Exklusionskriterien für Berufe und Positionen. Zahlreiche Studien haben festgestellt, dass Frauen auch bei gleicher Qualifikation schlechtere Berufs- und Aufstiegschancen als Männer haben (vgl. Bothfeld et al. 2005; OECD 2017). Ulrike Teubner spricht deshalb von einer „institutionalisierten Ungleichheit“ (Teubner 1992: 45), da „das grundlegende Muster der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern für die Institution Beruf

[...] prägend“ (Teubner 1992: 50) ist. Deswegen fand Webers Idee der sozialen Schließung ab Mitte der 1980er Jahre auch Eingang in die Geschlechterforschung im englischsprachigen Raum. Penina Glazer und Miriam Slater (1987) bedienten sich der Theorie, um in einer historischen Studie anhand konkreter Beispiele die Marginalisierung von hochqualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt nachzuzeichnen. Für den deutschsprachigen Raum sind insbesondere die Arbeiten von Eva Cyba (1985, 1995) zu erwähnen, die das Konzept Webers für eine strukturierte Analyse von Ausschlussprozessen von Frauen genutzt hat. Bezugnehmend auf Frank Parkin (1974) verwendete Angelika Wetterer das Konzept der sozialen Schließung, um den Ausschluss von Frauen aus Professionen und Berufsfeldern als „Ausschließende Einschließung“ (1994, 1999) zu analysieren.

2.2 Soziale Schließung als historisches Konzept nutzbar machen

Um den historischen Wandel von Schließungsprozessen über einen langen Zeitraum hinweg erfassen zu können, bedarf es Vergleichskategorien, die die Befunde verschiedener Epochen zueinander in Bezug setzen können. Als theoretische Grundlage der Untersuchung zu Chemikerinnen und Laborantinnen der deutschen Chemieindustrie fungiert das Konzept der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern von Nancy Fraser. Nach Fraser muss Geschlechtergerechtigkeit in einer kapitalistischen Gesellschaft auf drei Ebenen hergestellt werden: „redistribution, recognition and representation“ (Fraser 2009: 100) oder in der deutschen Übersetzung (Um)Verteilung, Anerkennung und Repräsentation (vgl. Fraser 2006: 17). Die Adaption dieses Konzepts für die Sozialgeschichte ermöglicht die Analyse von epochenübergreifenden Merkmalen im Verlauf des Untersuchungszeitraums. Diese drei Dimensionen gilt es nun zu operationalisieren:

2.2.1 Verteilung

Die Dimension Verteilung untersucht die Präsenz von Frauen innerhalb des hierarchischen Ordnungssystems der Erwerbsarbeit. Die Zuweisung von Positionen funktioniert dabei in der Regel über das Merkmal Qualifikation, jedoch auch qualifikationsunabhängig über die Kategorie Geschlecht: Qualifikation bestimmt also nicht allein über die Verteilung beruflicher Chancen (vgl. Teubner 1992: 45). Eine Studie aus dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung von 2010 stellte fest, dass in Deutschland die Geschäftsführungen von Unternehmen weiterhin fast ausschließlich männlich besetzt sind, obwohl der Anteil von Frauen an den Erwerbstätigen immer weiter steigt (vgl. Holst/Wiemer 2010: 3). Die Kommission „Chancengleichheit in der Chemie“ der Gesellschaft Deutscher Chemiker bemängelte 2003 das Fehlen von Frauen in den Führungsetagen der chemischen Industrie (Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie 2003) und eine Studie von 2014 stellte fest, dass Karrierewege für Chemiker deutlich erfolgreicher verlaufen als für Chemikerinnen (Jansen/Pascher-Kirsch 2014).

Darum soll anhand der Dimension Verteilung untersucht werden, wie sich der empirische Befund der Beschäftigung von Chemikerinnen und Laborantinnen in verschiedenen Epochen in den Funktionsbereichen und auf den Hierarchieebenen der Unternehmen darstellt. In welchen Abteilungen kamen naturwissenschaftlich ausgebildete Frauen innerhalb der Unternehmen zum Einsatz, welche Chancen wurden ihnen in den Unternehmen geboten und welche

(Macht-)Positionen konnten sie einnehmen? Neben der Frage, ob Frauen in leitenden Funktionen tätig waren ist zudem von Interesse, ob Frauen durch betrieblich gesetzte Rahmenbedingungen die Möglichkeit gegeben wurde, Mutterschaft und Arbeit zu verbinden.

2.2.2 Anerkennung

Anerkennung ist wohl die am schwierigsten zu operationalisierende der drei Dimensionen. Für diese Untersuchung wird unter Anerkennung die geschlechterunabhängige Wertschätzung von Kompetenzen und Qualifikationen verstanden. Auch wenn zur Analyse objektive Anerkennungsmaßstäbe herangezogen werden, bleibt die subjektive Erfahrung jedoch von Kategorien wie etwa Geschlecht, Klassenzugehörigkeit oder Alter abhängig (vgl. Frerichs 2000: 279). Formen der Anerkennung werden in der Regel durch Kommunikation ausgedrückt, sowohl im öffentlichen Diskurs als auch in der sozialen Interaktion (vgl. Hofbauer/Pastner 2000: 222).

Johanna Hofbauer und Ulli Pastner stellen fest, dass in der Regel die Kompetenzen weiblicher Beschäftigter nicht als berufsrelevante Qualifikationen klassifiziert, sondern der weiblichen Geschlechterrolle zugeschlagen werden. So würden etwa für die Übernahme von Führungsverantwortung Eigenschaften erwartet, die immer noch eher als ‚männlich‘ denn ‚weiblich‘ konnotiert sind, wie etwa Durchsetzungsfähigkeit, Rationalität und Konfliktfähigkeit. Andere Kompetenzen als diese hätten größte Schwierigkeiten, als berufsrelevante Qualifikation anerkannt zu werden. Damit reduzieren sich für Frauen die beruflichen Anerkennungschancen, da nicht all ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zur Bewertung herangezogen werden (vgl. Hofbauer/Pastner 2000: 221–222). Darum wird in dieser Studie die Analyse der Bewertungskriterien von weiblicher Arbeit relevant sein. Darüber hinaus ist es interessant zu verfolgen, ob Fähigkeiten, die im Labor notwendig sind, speziell Frauen zugesprochen wurden. Ablesen lässt sich Anerkennung zudem etwa in der Höhe der Entlohnung, durch beruflichen Aufstieg sowie durch Formen der Belobigung.

2.2.3 Repräsentation

Die Dimension der Repräsentation untersucht in erste Linie die Sichtbarkeit von Frauen in Unternehmen sowie der Berufswelt an sich. Da für die vorliegende Arbeit fast ausschließlich schriftliche Quellen herangezogen werden, muss die sprachliche Sichtbarkeit bzw. Unsichtbarkeit von Frauen im firmeninternen Diskurs untersucht werden.

Luise Pusch spricht von den „geronnenen Sexismen“ (Pusch 1990: 13) in der Sprache, die es aufzudecken – und zu verändern – gilt, da die Sprache zu den zentralen Institutionen von Gesellschaften zählt (vgl. Pusch 1990: 75). Während der politische Impetus dieser Aussage für diese Arbeit nicht von Bedeutung ist, ist die Analyse der Präsenz und Wirkungsweise von vergeschlechtlicher Sprache jedoch relevant, soll die Repräsentation von Frauen in den Unternehmen untersucht werden: Wird in der Kommunikation innerhalb des Unternehmens geschlechtergerechte Sprache genutzt, oder ist das generische Maskulinum die Norm? Werden weibliche Berufsbezeichnungen genutzt? Machtbeziehungen, die sich innerhalb der internen Diskurse von Unternehmen verfestigen, können auf diese Weise sichtbar gemacht werden. Zusätzlich kann auch die öffentliche Kommunikation betrachtet werden.

3 Soziale Schließung in der deutschen Chemieindustrie

Für die qualitative Analyse der Schließungsprozesse anhand einer historischen Quellenauswertung stützt sich die Untersuchung auf einen breiten Bestand von Personalakten, Berichten der Werksfürsorge, Laborberichten, Mitarbeiterstatistiken oder Eigenpublikationen verschiedener Unternehmen der deutschen Chemieindustrie. Diese Quellen wurden in Hinblick auf Wandel und Persistenz von Schließungsprozessen über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht in der Chemiebranche anhand der Dimensionen Verteilung, Anerkennung und Repräsentation untersucht. Erste Ergebnisse dieser Quellenanalyse sollen nun kurz an ausgewählten Beispielen dargestellt werden.

3.1 Ausgangssituation: Komplettausschluss

Die wissenschaftliche Chemie als eigenständige Naturwissenschaft existiert seit dem 19. Jahrhundert (vgl. Alic 1991: 63-75, 110-124; Roloff 1989: 23–24). Wie Christine Roloff darlegt, ist die Entstehung der Chemie als Wissenschaft eng mit der Abwertung traditioneller weiblicher Heiltätigkeit verbunden. Mit der Verwissenschaftlichung der Chemie konstituierte diese sich also als männliche Wissenschaft (vgl. Roloff 1992: 202–203). Mitte des 19. Jahrhunderts hatte sich die Chemie als Fach an deutschen Universitäten etabliert (vgl. Roloff 1992: 204), welches in erster Linie Zuspruch von jungen Männern aus dem Bürgertum fand (vgl. Schütt 1973: 287–288). Frauen hingegen blieb noch für ein halbes Jahrhundert ein Chemie-Studium verwehrt; sie waren damit in einer wichtigen Entwicklungsphase von einem zukunftssträchtigen Expertenberuf ausgeschlossen (vgl. Roloff 1992: 204). Mit der schrittweisen Öffnung der Universitäten für Frauen ab 1900 fand der Studiengang Chemie jedoch starken Zulauf (vgl. Johnson 1998: 2). Auch die nichtakademische Ausbildungssituation gestaltete sich für Frauen schlecht, weil ihnen der Zugang zu einschlägigen Ausbildungsstätten lange Zeit verwehrt war. Frauen, die einen naturwissenschaftlich-technischen Beruf ergreifen wollten, erhielten also entweder keine fachliche Qualifikation oder mussten auf teuren Privatunterricht ausweichen, dessen Ausbildung deutlich schlechter war als an staatlichen Lehranstalten (vgl. Nienhaus 1982: 107). Um 1900 wurden auch Frauen an Chemie-Schulen zugelassen (vgl. Johnson 1997: 255). Als rasant wachsende Branche entwickelte sich die Chemieindustrie in Deutschland ab den 1860er Jahren zu einer weltweit bedeutenden Großindustrie, die bis 1914 zu einem der wichtigsten Wirtschaftszweige der deutschen Wirtschaft aufstieg (vgl. Kiesewetter 1989: 234). Neben der elektrotechnischen Industrie und dem Maschinenbau verkörperte die wissenschaftlich basierte Chemie die modernen Industrien der Zweiten Industriellen Revolution, da sie durch die enge Verbindung von Forschung und Produktion große Entwicklungspotentiale besaß und innovative Produkte herstellte (Kerner 2014: 43).

3.2 Wandel und Persistenz der Exklusion

Somit kann konstatiert werden, dass Frauen zu Beginn des 20. Jahrhunderts aus dem attraktiven Beschäftigungsfeld chemische Industrie aufgrund der restriktiven Ausbildungssituation nahezu ausgeschlossen waren. Ob ihr Einsatz in der Chemieindustrie überhaupt gewünscht war, wurde mit unterschiedlicher Emotionalität diskutiert. Auf der einen Seite stand die bereits zitierte Position Duisbergs, der sich wünschte, „daß die Damen alles andere, nur nicht Chemie studieren“ (BAL Duisberg 1898) mögen. Auf der anderen Seite wollte Chemiker Emanuel

August Merck diese Entscheidung nicht am Geschlecht, sondern an den Fähigkeiten festmachen: „Es würde jedoch, falls diese Frage einmal an mich herantreten sollte, ganz auf die betreffende Dame, ihre Ausbildung und ihre Kenntnisse ankommen“ (A Merck Merck 1908). Von dieser Situation ausgehend sollen nun an ausgewählten Quellen beispielhaft In- und Exklusionsprozesse weiblicher Laborfachkräfte in der deutschen Chemieindustrie im 20. Jahrhundert nachvollzogen werden.

3.2.1 Verteilung: Vom Ausschluss zur Segregation

Während in den meisten Chemiebetrieben vor Ausbruch des Ersten Weltkriegs keine Frauen in den Laboren beschäftigt waren, bildete das Unternehmen Henkel eine große Ausnahme: Bereits ab 1910 wurden Frauen im Labor als Laborantinnen angestellt. Doch während des Ersten Weltkriegs sahen sich mit der Einberufung männlicher Arbeitskräfte auch andere Chemie- und Pharmaunternehmen genötigt, Frauen im größeren Umfang als Chemikerinnen und Laborantinnen einzustellen.

Im Frühling 1918 plädierte Karl Goldschmidt, Mitinhaber der Th. Goldschmidt AG, vor dem Sozialen Ausschuss des Vereins deutscher Chemiker für die Weiterbeschäftigung von Frauen auch über das Kriegsende hinaus. Die Anstellung weiblicher Arbeitskräfte würde dabei nicht allein die chemische Industrie betreffen, denn „[b]ereits vor diesem Kriege war ein starkes Eindringen der Frauen in alle männlichen Berufe zu bemerken“ (Goldschmidt 1918: 158). In dieser Wortwahl wird deutlich, als was die Beschäftigung von Frauen in der Chemieindustrie empfunden wurde, nämlich als Eindringen in ein zuvor für Frauen nahezu komplett verschlossenes Berufsfeld. Diese Aussage illustriert eindrücklich die soziale Schließung der Chemie über das Merkmal Geschlecht. Anschließend schwächte Goldschmidt seine Formulierung jedoch ab: „Das Hereindrängen der Frauen in die männlichen Berufe, auch in das Gebiet der Chemie, ist aber nicht ein Übel, das wir fernzuhalten suchen sollten, sondern es ist volkswirtschaftlich eine zwingende Notwendigkeit“ (Goldschmidt 1918: 158). Diese Notwendigkeit bestand allerdings nur mit der Einschränkung, dass „die Frauen den Männern nicht die Stellen fortnehmen oder sie in ihrer Entlohnung kürzen“ (Goldschmidt 1918: 158). Wenn sie angestellt würden, sollten sie zudem keine schweren Maschinen bedienen oder männliche Hilfskräfte unter ihnen arbeiten müssen. Goldschmidt plädierte also für einen Teilausschluss; bestimmte Berufsbereiche sollten weiterhin für Frauen geschlossen bleiben.

In manchen Unternehmen wurde trotz des zunehmenden Einsatzes von weiblichen Arbeitskräften die Anwesenheit von Frauen weiterhin als Eindringen empfunden. Darum wurden in der Branche nahezu über den gesamten Untersuchungszeitraum mögliche Einschränkungen der weiblichen Erwerbsarbeit diskutiert. Selbst im Jahre 1956 findet sich etwa auf einem Bewerbungsschreiben bei der Firma Th. Goldschmidt die handschriftliche Notiz, dass ein Vorstandsmitglied „im allgemeinen Bedenken gegen die Aufnahme wbl. Chemotechniker hat“ (KA Evonik Personalabteilung 1959). Dass die Bewerberin trotzdem eingestellt wurde zeigt, dass allgemeine Schließungsbestrebungen nicht mehr durchgesetzt werden konnten. Ein weiteres Beispiel des Versuchs, Frauen aus der Chemieindustrie zu drängen, zeigt sich in der populären Debatte um die „Doppelverdienerinnen“ (BAL Betriebsausschuss 1942) in verschiedenen Unternehmen, die seit Ende des Ersten Weltkriegs kontinuierlich über Jahrzehnte mit wechselnder Intensität geführt wurde. Der quasi zwangsläufige Austritt von Frauen mit

der Eheschließung wurde aber zunehmend ambivalent beurteilt: Die Th. Goldschmidt AG schloss noch bis mindestens 1956 in vielen Fällen den geschlechtsspezifischen Zusatzvertrag, dass „[i]m Falle Ihrer Eheschließung mit einem Manne, der im Erwerbsleben steht, [...] das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung“ (KA Evonik Vorratsklausel 1959) endete. Hingegen hoffte sie einige Jahre später, vor dem Hintergrund verbesserter innerbetrieblicher Ausbildung und einem veränderten Arbeitsmarkt, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit im Einzelfall verheiratete weibliche Laborkräfte „noch für eine längere Zeit zur Verfügung stehen“ (KA Evonik Personalabteilung 1967) könnten. Auch in den Jahresberichten anderer Unternehmen wird wiederholt bedauernd erwähnt, dass „sehr tüchtige und begabte Laborantinnen“ (A Merck Jahresbericht 1923) aufgrund ihrer Heirat kündigten. So wurde das Ausscheiden mit der Hochzeit zu einem Hemmnis, Frauen auf verantwortungsvollen Stellen einzusetzen. Eine Einschränkung, die insbesondere auch akademisch gebildete Chemikerinnen betraf.

Die wenigen Chemikerinnen, die eingestellt wurden, arbeiteten nämlich in der Regel in den Patent-, Dokumentations- oder Literaturabteilungen und nicht im Labor. Somit kam es zu einer faktischen Schließung von Arbeitsfeldern für Frauen qua Segregation. Mirjam Wiemeler (1996) hat den Prozess der Arbeitsplatzsegregation während der Weimarer Republik für die BASF nachgezeichnet. Ihre Befunde sind nicht nur auf dieses Unternehmen anwendbar, sondern finden sich in zahlreichen Betrieben und weit über diesen Zeitraum hinaus. Eine Ausnahme stellt die Chemikerin Emma Wolffhardt dar. Sie trat 1925 nach ihrer Promotion bei der BASF ein und arbeitete zunächst in der Literaturabteilung des Hauptlabors. Über ihre Arbeit im Literaturbüro sagte sie: „Und das war ja so entsetzlich langweilig‘ [...]. Jeden Abend habe sie „geheult, weil ich nicht in der Forschung arbeiten durfte. Dort hatten Frauen damals nichts zu suchen“ (UA BASF Wolffhardt 2009). Deshalb bewarb sich Wolffhardt bereits nach einem Vierteljahr unternehmensintern auf eine Stelle im Ammoniaklabor. Auch hier blieb sie bis 1940 mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt. „Daß ich in die Experimentalchemie kam, verdanke ich zunächst dem Kriegsausbruch. Ich sagte, ich würde es gerne machen, um einen Mann zu ersetzen“ (UA BASF Wolffhardt 1994). 1942 reichte sie als erste Frau für die BASF ein Patent ein. Zudem war sie auch die erste Akademikerin, die hier ihr 25-jähriges Dienstjubiläum feierte. In ihrer Antwort auf das Jubiläumsschreiben des Unternehmens formulierte sie den Appell: „Es wäre mir ein besonderes Anliegen, wenn es anderen Kollegen und mir noch gelänge, die Ludwigshafener Leitung zu überzeugen, daß ein sorgfältig ausgewählter Nachwuchs an Chemikerinnen eine wertvolle Ergänzung des Akademikerstandes für unser Werk werden kann.“ Ihr Wunsch fand jedoch kein Gehör; 1970 lag der Frauenanteil unter den Chemiker*innen immer noch bei lediglich 2,2 Prozent, was einer Gesamtzahl von 25 Frauen entsprach (UA BASF Frauen 1970).

3.2.2 Anerkennung: Von der Hilfs- zur Fachkraft

Naturwissenschaftlich gebildete Frauen fassten trotz versuchter wie gelungener (Teil-) Ausschlüsse in der Chemieindustrie allmählich Fuß, auch wenn sie immer nur einen geringen Anteil der Beschäftigten ausmachten. Nun soll betrachtet werden, ob ihrer Arbeit auch eine geschlechterunabhängige Wertschätzung von Kompetenzen und Qualifikationen zuteil wurde.

Auch für diese Dimension kann die Rede Goldschmidts aus dem Jahre 1918 als Ausgangspunkt genommen werden: „Chemikerinnen“, so sagte er „sind aber nicht die einzigen Hilfskräfte“ (Goldschmidt 1918: 157). Es gäbe vielmehr vielfältige „Abstufungen von der Spülfrau bis hinauf zu der gebildeten Dame mit einigen, wenn auch recht lückenhaften Kenntnissen in der Chemie“ (Goldschmidt 1918: 158). Chemikerinnen werden von ihm also als Hilfskräfte charakterisiert, die nicht über umfassendes chemisches Wissen verfügten und deshalb kein vollwertiges Fachpersonal darstellten. In der Aberkennung von Kompetenz zeigt sich ein weiteres Argument, mit dem ein qualifiziertes Berufsfeld für Frauen geschlossen werden sollte. Für Hilfsarbeiten hingegen hätten sich Frauen als fähig gezeigt: „Die Erfahrungen sind, soweit ich das feststellen kann und soweit ich gehört habe, recht gute“ (Goldschmidt 1918: 158). Warum Frauen für Hilfstätigkeiten gut geeignet sind erklärte Goldschmidt so:

„Für viele, z. B. analytische Arbeiten, in denen Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit und Sauberkeit eine besondere Rolle spielen, eignen sich die Frauen mehr als die Laboranten; das liegt einmal wohl in der verschiedenen Veranlagung der Geschlechter, zum Teil aber wohl auch darin, daß diese Frauen meist aus höheren Ständen kommen, daher über eine bessere Bildung verfügen, als die Laboranten, die größtenteils dem intelligenten Arbeiterstand entstammen.“ (Goldschmidt 1918: 159)

Die beschriebenen Fähigkeiten werden also der Geschlechterrolle und der Herkunft zugeschrieben, nicht einer beruflichen Qualifikation. Goldschmidts Beurteilung scheint unternehmens- und zeitunabhängig Bestand gehabt zu haben. Auch in Tätigkeitsberichten anderer Unternehmen werden Frauen häufig als Ausführende analytischer Aufgaben erwähnt (vgl. A Merck Gesamtbericht 1929). Emma Wolffhardt berichtet, dass diese Einschätzung auch für Chemikerinnen galt. Wenn diese nicht in der Literatur-Abteilung tätig waren, waren „[s]ie [...] und sind es heute noch oft in der Analytik zu praktischen Arbeiten; da sind sie auch heute noch sehr beliebt“ (UA BASF Wolffhardt 1994).

Ein weiterer Aspekt, an dem sich beispielhaft die Anerkennung von weiblicher Erwerbsarbeit in Unternehmen abgelesen lässt, ist die der Frauenförderung in Chemiebetrieben der DDR. Ab 1956 wurden im Chemiekombinat Bitterfeld bis zum Ende der 1960er Jahre regelmäßig sogenannte Frauenförderungspläne erstellt. Die Förderung war dabei immer mit politischen Zielen verbunden. So heißt es etwa im Frauenförderungsplan von 1960:

„Der gegenwärtige Stand und die gesetzmäßige Weiterentwicklung der Gesellschaft verlangen objektiv die vollste Durchsetzung und Gleichberechtigung der Frau [...]. Deshalb ist es notwendig, die politische und fachliche Qualifikation aller Kolleginnen in einem schnellen Tempo durchzuführen.“ (LA Merseburg Frauenförderungsplan 1960)

Von nun an wurde regelmäßig Bericht erstattet, wie viele Frauen sich in Weiterbildungsmaßnahmen befanden; sie umfassten Lehrgänge, Fach- und Hochschulstudien und Promotionen. Gleichzeitig wurden Frauen bei der Care-Arbeit entlastet, etwa durch eine betriebliche Kinderbetreuung oder einen Wäscherei-Service. Auch wenn die Förderung ideologisch geprägt war, ermöglichte sie Frauen den innerbetrieblichen Aufstieg.

Westdeutsche Unternehmen hingegen stellten sich explizit gegen eine gezielte Frauenförderung. Die BASF antwortete 1990 auf eine journalistische Anfrage zum Thema „Frauen in Führungspositionen und im Topmanagement“: „Es gibt bei BASF keinen speziellen Frauenförderungsplan, da das Konzept der systematischen Führungskräfteentwicklung in der BASF

AG gleichermaßen für Frauen und Männer gilt“ (UA BASF Heinz 1990) Dabei wurde suggeriert, dass Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie Männer hätten: „Für die BASF Aktiengesellschaft gilt: Frauen haben keine anderen Barrieren zu überwinden als Männer.“ (UA BASF Heinz 1990) Dass diese Einschätzung nicht unbedingt den Realitäten in der Chemieindustrie entspricht, zeigen die eingangs zitierten Studien (vgl. Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie 2003; Jansen/Pascher-Kirsch 2014). In einer Broschüre mit dem Titel „Mehr Frauen, als Sie denken, weniger, als wir brauchen“, stellt die Firma Henkel 1991 fest, dass der Frauenanteil im Unternehmen nicht zufriedenstellend sei. Trotzdem schlossen auch sie „ein ausdrückliches Frauenförderprogramm aus“ (Henkel AG & Co KGaA 1991).

3.2.3 Repräsentation: Vom Fräulein zur Frau

Die Repräsentation von Frauen zeigte sich in den Unternehmen lange vor allem durch Leerstellen im Unternehmensdiskurs. Diese veranschaulichen allerdings eindrücklich, in welchen Bereichen die Gegenwart von weiblichen Mitarbeitern im Unternehmensalltag präsent war und wo nicht. So enthielten etwa die Vordrucke von Verträgen und Personalbögen in den meisten Unternehmen lange nur die Vorauswahl „Herr“. Wurde eine Frau eingestellt, musste die Anrede in „Frl.“ handschriftlich geändert werden. Mit dem Zuwachs von weiblichen Arbeitskräften zeigte sich auch hier ein Wandel: Bei der Th. Goldschmidt AG war spätestens ab 1939 auf den Personalbögen die Auswahl „Fräulein“ enthalten, die Anrede „Frau“ jedoch noch nicht (vgl. KA Evonik Personalabteilung 1939). Der Arbeitsvertrag für Chemiker*innen hingegen sah auch 1940 nur die Anrede „Herr“ vor (vgl. KA Evonik Personalabteilung 1942), den Normalfall also. Dass Frauen in dieser Situation noch nicht mitgedacht wurden ist insofern nicht verwunderlich, als dass in diesem Jahr die erste Chemikerin seit dem Ersten Weltkrieg eingestellt wurde. Im Jahre 1954 wies ein Tarifvertrag dann bereits die Auswahl „Herr“, „Frau“ und „Frl.“ (vgl. KA Evonik Personalabteilung 1955) auf und im Personalblatt der Firma Goldschmidt wurde der "Name: (bei Frauen auch Mädchename)" (KA Evonik Personalabteilung 1960) notiert. Inzwischen war in den Unternehmen also präsent, dass Frauen auch nach ihrer Heirat im Beruf bleiben konnten. Die Entwicklung der vorformulierten Anreden in den Arbeitsverträgen belegt, in welchen Tätigkeitsfeldern und in welchem Beziehungsstatus die Beschäftigung von Frauen zur Normalität geworden war.

Seit den 1990er Jahren wurde den Frauen in den Unternehmen bewusst mehr Platz in der internen wie der öffentlichen Darstellung eingeräumt. In Unternehmenszeitschriften wurden sie etwa unter Rubriken wie „Bedeutende Köpfe“ vorgestellt. Auch Sonderpublikationen der Unternehmen wie „Die Anilinerinnen“ (BASF SE 2017) oder „verSiert“ (Eizenhöfer et al. 2015) samt dazugehöriger Ausstellungen beschäftigten sich jüngst mit den weiblichen Arbeitskräften und verschafften ihnen Repräsentation über das eigene Unternehmen hinaus.

4 Zusammenfassung

Wie die vorgestellten Ergebnisse zeigen, lässt sich die Verbindung der soziologischen Theorie der sozialen Schließung nach Weber mit Frasers Konzept der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gewinnbringend für eine historische Analyse von geschlechtlichen Un-

gleichheitsverhältnissen in Arbeitskontexten und Berufszweigen verwenden. Durch die erläuterte Operationalisierung werden die Theorien für eine interdisziplinär angelegte und theoriegeleitete Sozialgeschichte nutzbar, da sie die dynamischen Veränderungen der Exklusionsprozesse über einen langen Zeitraum hinweg qualitativ erfassen können. Die Dreiteilung des Analyserahmens anhand der Dimensionen Verteilung, Anerkennung und Repräsentation ermöglicht es dabei, graduelle Modifikationen und gegenläufige Entwicklungen zu identifizieren. Zeitgenössische wie branchenspezifische Geschlechterkonstruktionen werden so anhand sich verschiebender Diskursmuster sichtbar. Betrachtet man die soziale Schließung der deutschen Chemieindustrie zwischen 1900 und 1990 anhand dieser Dimensionen wird deutlich, dass der Grad der Exklusion zwar abnahm, Geschlechtergerechtigkeit aber keineswegs hergestellt wurde.

Bei der Analyse der Dimension Verteilung ist die Segregation von Arbeitsfeldern für Chemikerinnen besonders hervorzuheben. Sie führten in der Regel Bürotätigkeiten aus (für die es zwar guter chemischer Kenntnisse bedurfte), doch sie waren nur selten in Laboren beschäftigt. Auf diese Weise traten sie nicht mit Männern in Konkurrenz um dieselben Arbeitsplätze. Somit war die deutsche Chemieindustrie zwar nicht mehr für Frauen komplett verschlossen wie noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts, jedoch wurde über die Vergeschlechtlichung von Arbeitsfeldern ein Teilausschluss aufrechterhalten. Es kann festgehalten werden, dass der Anteil der Frauen immer geringer wurde, je höhere Qualifikationen eine Position erforderte. Dieser Befund korrespondiert mit den Betrachtungen der Dimension Anerkennung. Denn für die Ausübung von Hilfstätigkeiten wurden Frauen als gut geeignet erachtet, fundierte chemische Kenntnisse wurden ihnen jedoch eher abgesprochen. Die Tatsache, dass Frauen nicht in die gleichen hierarchischen Positionen wie Männer aufstiegen, wurde dabei in der BRD nicht als strukturelles Problem erachtet, auf das Unternehmen Einfluss nehmen können, sondern in den persönlichen Verantwortungsbereich jeder einzelnen Frau verlagert. In Betrieben der DDR wurde hingegen explizite Frauenförderung betrieben. Hier zeigt sich zudem, dass der Grad des Ausschlusses auch immer mit dem politischen System des Untersuchungszeitraums zusammenhängt. Die Dimension Repräsentation verdeutlicht, in welchen Positionen Frauen mitgedacht wurden: weniger in akademischen Berufen und lange nur als unverheiratete Frau. Zunehmend sind aber Bestrebungen der Unternehmen festzustellen, Frauen – auch in der Firmenhistorie – sichtbarer zu machen.

Quellenverzeichnis

Ungedruckte Quellen

(A Merck) Merck-Archiv, Standort Darmstadt

- Merck 1908 = Schreiben von Dr. E. A. Merck an Redakteur Wilhelm Joerg, 02.10.1908, in: Merck-Archiv B24(a).
- Jahresbericht 1923 = Wissenschaftliches Laboratorium, Jahresbericht 1923, in: Merck-Archiv, F03-27d.
- Gesamtbericht 1929 = Wissenschaftliches Versuchslaboratorium, Gesamtbericht 1929, in: Merck-Archiv, F03-33e.

(KA Evonik) Konzernarchiv der Evonik Industries AG, Standort Marl

- Personalabteilung 1939 = Personalbogen, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1939 S-W, Personalakte Ruth W.
- Personalabteilung 1942 = Vertrag 27.06.1940, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1942 A-K, Personalakte Dr. Auguste G.
- Personalabteilung 1955 = Tariferhöhung 14.12.1954, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1955 G-H, Personalakte Maria H.
- Personalabteilung 1959 = Bewerbungsschreiben, 02.05.1956, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung, Ausgeschiedene Beamte 1959 T-Z, Personalakte Renate W.
- Vorratsklausel 1959 = Vertragszusatz Vorratsklausel, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung, Ausgeschiedene Beamte 1959 T-Z, Personalakte Renate W.
- Personalabteilung 1960 = Personalblatt, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1960 A-Boc, Personalakte Jutta B.
- Personalabteilung 1967 = Stamm an Leibold 25.11.1963, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1967 Mö-Po, Personalakte Marga N.

(LA Merseburg) Landesarchiv Sachsen-Anhalt, Standort Merseburg

- Frauenförderungsplan 1960 = VEB EKB Bitterfeld, Frauenförderungsplan 1960 S. 3. in: LHASA I 507 VEB EKB, Nr. 554.

(UA BASF) Unternehmensarchiv der BASF SE, Standort Ludwigshafen

- Frauen 1970 = Frauen als Chemiker in der BASF AG, Stand 28.02.1970, in: BASF PB/C.4.4/9.
- Heinz 1990 = Monika Heinz an Frau Greeß, 05.01.1990, in: BASF PB/C.4.4/9.
- Wolffhardt 1950 = Schreiben Emma Wolffhardt an Wurster, 16.03.1950, in: BASF W.1.2./186.
- Wolffhardt 1994 = Schreiben Emma Wolffhardt an Miriam Wiemeler, 03.12.1994, in: BASF W.1.3./207.
- Wolffhardt 2009 = Reinhard Staudacher: Bedeutende Köpfe. Emma knackte die Männerdomäne, 2009, in: BASF W.1.2./186.

(BAL) Bayer AG, Corporate History & Archives, Standort Leverkusen

- Betriebsausschuss 1942 = Auszug aus der Niederschrift über die Besprechung mit dem Betriebsausschuss am 09.07.1942, in: BAL, 212/5.1.
- Duisberg 1898 = Carl Duisberg an Dr. F. Hoffmann, 29.06.1898, in: BAL, 212/5.1.

Gedruckte Quellen

BASF SE (2017): Die Anilinerinnen. 1865 bis heute. Ludwigshafen.

Eizenhöfer, Doris et al. (Hg.) (2015): VerSIErt. Frauen machen Geschichte bei Evonik. Essen: Evonik Industries AG.

Goldschmidt, Karl (1918): Die wirtschaftliche Lage der Chemiker nach dem Kriege. Bericht für den Sozialen Ausschuss. Zeitschrift für Angewandte Chemie 31 (67): 157–160.

Henkel AG & Co KGaA (1991): Mehr Frauen, als Sie denken, weniger, als wir brauchen. Düsseldorf.

Literatur

- Alic, Margarete (1991): *Hypatias Töchter. Der verleugnete Anteil der Frauen an der Naturwissenschaft.* Zürich: Unionsverlag.
- Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (2003): *Chemikerinnen. Es gab und es gibt sie.* Frankfurt/M.: Gesellschaft Deutscher Chemiker.
- Bothfeld, Silke et al. (2005): *WSI-FrauenDatenReport. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen.* Berlin: Edition Sigma.
- Cyba, Eva (1985): *Schließungsstrategien und Abteilungsmythen. Die Praxis betrieblicher Diskriminierung von Frauen.* Österreichische Zeitschrift für Soziologie 10 (2): 49–61.
- Cyba, Eva (1995): *Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.* In: Wetterer, Angelika (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen.* Frankfurt/M.: Campus-Verlag, 51–70.
- Fraser, Nancy (2006): *Frauen, denkt ökonomisch! Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 29 (68): 13–18.
- Fraser, Nancy (2009): *Feminism, Capitalism and the Cunning of History.* *New Left Review* (56): 97–117.
- Frerichs, Petra (2000): *Die Arbeit der Anerkennung.* In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit.* Konstanz: UVK, 269–283.
- Glazer, Penina M.; Slater, Miriam (1987): *Unequal colleagues. The entrance of women into the professions, 1890 – 1940.* New Brunswick: Rutgers University Press.
- Gottschall, Karin (2010): *Soziale Ungleichheit. Zur Thematisierung von Geschlecht in der Soziologie.* In: Kortendiek, Beate; Becker, Ruth (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.* Wiesbaden: Springer Verlag, 201–209.
- Hofbauer, Johanna; Pastner, Ulli (2000): *Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung von Frauenarbeit als unscheinbare Form der Missachtung.* In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit.* Konstanz: UVK, 219–246.
- Holst, Elke; Wiemer, Anita (2010): *Zur Unterrepräsentation von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft. Ursachen und Handlungsansätze.* Discussion papers, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Iggers, Georg G.; Wang, Q. Edward; Mukherjee, Supriya (2013): *Geschichtskulturen. Weltgeschichte und Historiografie von 1750 bis heute.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Jansen, Katrin; Pascher-Kirsch, Ute (2014): *Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? Eine Annäherung an die Karrierebilder im Fachdiskurs der Chemie.* *Gender* 6 (3): 61–77.
- Johnson, Jeffrey A. (1997): *Frauen in der deutschen Chemieindustrie, von den Anfängen bis 1945.* In: Tobies, Renate (Hg.): *„Aller Männerkultur zum Trotz“.* Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften. Frankfurt/M.: Campus, 253–271.
- Johnson, Jeffrey A. (1998): *German Women in Chemistry, 1825-1925. Part I.* *NTM Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin* 6 (1): 1–21.
- Kerner, Frank (2014): *Große Industrie.* In: Grütter, Heinrich Theodor; Hauser, Walter (Hg.): *1914 – mitten in Europa. Die Rhein-Ruhr-Region und der Erste Weltkrieg.* Essen: Klartext Verlag, 43–45.
- Kiesewetter, Hubert (1989): *Industrielle Revolution in Deutschland. 1815 – 1914,* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Kocka, Jürgen (1972): Theorieprobleme der Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. Begriffe, Tendenzen und Funktionen in West und Ost. In: Wehler, Hans-Ulrich (Hg.) *Geschichte und Soziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch, 303–330.
- Mackert, Jürgen (2004): Die Theorie sozialer Schließung. Das analytische Potenzial einer Theorie mittlerer Reichweite. In: Mackert, Jürgen (Hg.): *Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven*. Wiesbaden: Springer Verlag, 9–24.
- Mommsen, Wolfgang J. (1971): *Die Geschichtswissenschaft jenseits des Historismus*. Düsseldorf: Droste.
- Mooser, Josef (1997): Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Historische Sozialwissenschaft, Gesellschaftsgeschichte. In: van Dülmen, Richard (Hg.): *Fischer Lexikon Geschichte*. Frankfurt/M.: 86–101.
- Nienhaus, Ursula (1982): *Berufsstand weiblich. Die ersten weiblichen Angestellten*. Berlin: Transit-Buchverlag.
- OECD (2017): *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
- Parkin, Frank (1974): Strategies of Social Closure in Class Formation. In: Parkin, Frank (Hg.): *The Social Analysis of Class Structure*. London: Tavistock, 1–18.
- Pusch, Luise F. (1990): *Alle Menschen werden Schwestern. Feministische Sprachkritik*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Roloff, Christine (1989): *Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung. Professionalisierung der Chemikerinnen und Informatikerinnen*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Roloff, Christine (1992): Chemikerinnen. Zur Bildungs- und Berufsfrage in der Chemie. In: Schlüter, Anne (Hg.): *Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland*. Pfaffenweiler: Centaurus, 201–215.
- Schulze, Winfried (1974): *Soziologie und Geschichtswissenschaft. Einführung in die Probleme der Kooperation beider Wissenschaften*. München: Fink.
- Schütt, Hans-Werner (1973): Zum Berufsbild des Chemikers im Wilhelminischen Zeitalter. In: Schmauderer, Eberhard (Hg.): *Der Chemiker im Wandel der Zeiten. Skizzen zur geschichtlichen Entwicklung des Berufsbildes*. Weinheim: Verlag Chemie, 285–309.
- Teubner, Ulrike (1992): Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg.): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt/M.: Campus, 45–50.
- Weber, Max (1922): *Grundriss der Sozialökonomik. III. Abteilung: Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: JCB Mohr.
- Wehler, Hans-Ulrich (Hg.) (1972): *Geschichte und Soziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Wehler, Hans-Ulrich (1973): *Geschichte und Soziologie. Möglichkeiten einer Konvergenz?* In: Albrecht, Günter; Daheim, Hansjürgen; Sack, Fritz (Hg.): *Soziologie. Sprache, Bezug zur Praxis, Verhältnis zu anderen Wissenschaften*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 68–86.
- Wehler, Hans-Ulrich (2000): *Soziologie und Geschichte als Nachbarwissenschaften*. In: Funken, Christiane (Hg.): *Soziologischer Eigensinn. Zur „Disziplinierung“ der Sozialwissenschaften*. Opladen: Leske + Budrich, 113–121.
- Wetterer, Angelika (1994): *Professionalisierung, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktionen der Geschlechterdifferenz*. In: Stein, Ruth Heidi; Wetterer, Angelika (Hg.): *Studierende und studierte Frauen. Ein ost-west-deutscher Vergleich*. Kassel: Jenior & Pressler, 21–46.

- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/M.: Campus, 223–253.
- Wiemeler, Mirjam (1996): „Zur Zeit sind alle für Damen geeignete Posten besetzt“. Promovierte Chemikerinnen bei der BASF, 1918 – 1933. In: Meinel, Christoph; Renneberg, Monika (Hg.): Geschlechterverhältnisse in Medizin, Naturwissenschaft und Technik. Bassum: GNT-Verlag, 237–244.

Kommentar zum Beitrag „Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse in der chemischen Industrie“

Melanie Roski¹

Arbeitsteilung und die Konstruktion von Geschlecht? – Soziale Schließung und Gender am Beispiel der Chemie

Die Zweigeschlechtlichkeit ist als „flexibles Klassifikationsverfahren“ (Wetterer 2017) gerade in der Berufswelt von hoher Relevanz. So ist beispielsweise die Unterscheidung von Frauen- und Männerbranchen bzw. Frauen- und Männerarbeitsplätzen nach wie vor nicht obsolet. Spricht Wetterer (2017) von einer geschlechterkonstituierenden Arbeitsteilung, betont sie damit die Hervorbringung der Geschlechterunterschiede durch soziale Konstruktionsprozesse. Sie betont die Notwendigkeit einer umfassenden Konzeptualisierung des Zusammenhangs von Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Die Arbeitsteilung ist ein zentraler, möglicherweise sogar der zentrale Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht.“ (Wetterer 2017: 26) Die Diskussion über die Hintergründe führt dabei zwangsläufig zu der Frage nach den sozialen Aushandlungs- und Konstruktionsprozessen, deren Folge diese Differenzierungen sind. Hier setzt der Beitrag von Anna Horstmann an, indem sie die In- und Exklusionsmechanismen von Frauen in einem spezifischen Berufsfeld – Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemieindustrie – nachzeichnet. Der Artikel greift somit ein vielfältig diskutiertes Thema in der Arbeits- und Geschlechterforschung auf. Von besonderem Interesse ist er vor allem durch seinen sozialgeschichtlichen Zugriff auf die Betrachtung von In- und Exklusionsmechanismen von Frauen in ausgewählten Berufs- und Tätigkeitsfeldern.

Der gewählte theoretische Zugang der Theorie der sozialen Schließung nach Max Weber – in seiner Erweiterung um die bei Nancy Fraser genannten Dimensionen sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern – ermöglicht es zudem, die historisch rekonstruierbaren Exklusionsprozesse als geschlechtliche Ungleichheitsverhältnisse zu erfassen. Auf diese Weise ist ein analytischer Blick auf den Zusammenhang von Arbeitsteilung und Geschlecht realisierbar, welcher Geschlechterkonstruktionen als das Ergebnis interessenorientierten Handelns begreift, als das Resultat von Konflikten und Aushandlungen sozialer Akteure (Wetterer 2017;

¹ Dr. Melanie Roski, TU Dortmund, Sozialforschungsstelle, E-Mail: melanie.roski@tu-dortmund.de

Wilz 2004; Cyba 1993). Der Aufsatz gibt einen Einblick, wie diese Schließungsprozesse im Feld der Chemie vorstättgehen und mit dem Verweis auf die unterschiedlichen Entwicklungen in West- und Ostdeutschland auch Hinweise auf die Relevanz solcher Aushandlungsprozesse und der beteiligten Akteure. Das Resümee einer abnehmenden sozialen Schließung für Frauen in der Chemie kann für alle drei Ungleichheitsdimensionen – Verteilung, Anerkennung und Repräsentation – konstatiert werden. Dabei vermischen sich Schließungsprozesse, die auf Ebene kollektiven Handelns stattfinden, und solche, die innerhalb von Organisationen u. a. auf individueller Ebene verortet sind. Eine über die verschiedenen Ebenen differenzierende Analyse dieser Schließungsprozesse kann ein Weg sein, sich der Arbeitsteilung in seiner geschlechterkonstituierenden Wirkung zu nähern.

Literatur

- Cyba, Eva (1993): Überlegungen zu einer Theorie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. In: Frerichs, Petra; Steinrück, Margareta (Hg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 33–49.
- Wetterer, Angelika (2017): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Wilz, Sylvia (2004): Für und wider einen weiten Begriff von Schließung. Überlegungen zur Theorie sozialer Schließung am Beispiel von Geschlechterungleichheiten. In: Mackert, Jürgen (Hg.): Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 213–231.