

Geschlechterordnungen auf dem Arbeitsmarkt. Erwerbstätigkeit als Regulierungsform des Geschlechterverhältnisses

Die registrierte Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik erreichte Anfang 1994 zum erstenmal in der Nachkriegszeit die Viermillionengrenze. Doch alle Prognosen, die mit dieser historischen Marge das Ende der ohnehin brüchigen Konstruktion des sozialen Friedens und eine neue Bürgerbewegung heraufziehen sahen, erwiesen sich bislang als vorschnehl. Zwar äußern sich Bürgerrechtler, Wissenschaftler und Politiker zunehmend kritisch zu sozialen Umverteilungs- und Spaltungsprozessen in der bundesdeutschen Nachwendedemokratie. Eine engagierte und aktive Öffentlichkeit zugunsten verbesserter Arbeitsmarktchancen oder gar eines gesellschaftlichen Rechts auf Erwerbsarbeit ist hingegen nicht auszumachen.

In dieser eigenartig entpolitisierten, scheinbar von ökonomischen Imperativen umstellten Arbeits- und Arbeitslosenwelt wirkt die Forderung, Frauen endlich einen gleichberechtigten Zugang zu allen Bereichen der Erwerbssphäre zu eröffnen, wie ein anaehronistisches Überbleibsel aus vergangenen Zeiten. Die Forderung, die im Westteil der Republik seit den siebziger Jahren im Gefolge von ökonomischem Wachstum, Vollbeschäftigung und staatlicher Expansion eine breiter werdende politische Anhänger(innen)schaft fand, ist nun, fünfzig Jahre nach Einführung des Gleichberechtigungsparagraphen im westdeutschen Grundgesetz und im Jahr Sieben der Nachwendezeit, zunehmend wieder Anathema. Auch die leiser werdenden Verweise auf die bessere Arbeitsmarktsituation für Frauen in der ehemaligen DDR erzeugen allenfalls noch müdes Schulterzucken und die Antwort, die postfordistischen Demokratien trieben gegenwärtig ganz andere Probleme um. Angesichts einer sich für Männer wie für Frauen drastisch verschlechternden Arbeitsmarktlage werden die Stimmen lauter, die die Schwierigkeiten von Frauen auf dem Arbeitsmarkt entweder subsumierend unter dem allgemeinen Problemdruck von ökonomischen Restrukturierungsprozessen abhandeln oder gar die Diskriminierung

weiblicher Arbeitskraft in alter Tradition als „Nebenwiderspruch“ im Gefolge sich globalisierender Wirtschaftstätigkeit und zunehmender Unterbeschäftigung in allen westlichen Industriestaaten¹ abqualifizieren. Und auch auf politischer Ebene gilt die überproportionale Arbeitslosigkeit von Frauen wenig gegenüber der vorherrschenden Wahrnehmung, daß Frauen verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen und Chancen für den männlichen Normalerwerbsbürger potentiell mindern – unlängst auf den Punkt gebracht von Sachsens Ministerpräsident Biedenkopf in einem Strategiepapier für den CDU-Bundesvorstand: „Der Prozeß, in dem Frauen Männer aus angestammten Arbeitsplätzen verdrängen, ist bereits in vollem Gange und wird sich weiter fortsetzen. Im Westen Deutschlands drängen Frauen mit Macht in den Arbeitsmarkt und verdrängen dadurch die Männer. Im Osten wollen die Frauen im Arbeitsmarkt bleiben und erschweren dadurch den Männern den Zugang. In beiden Fällen wäre es eine Illusion anzunehmen, daß die Spannungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, allein durch mehr Arbeitsplätze oder staatliche Beschäftigung im zweiten Arbeitsmarkt bewältigt werden könnten. Die mit der Umverteilung von Arbeit im bestehenden Arbeitssystem verbundenen Veränderungen der gesellschaftlichen Rollenerwartungen vor allem der Männer werden voraussichtlich nicht ohne soziale Auseinandersetzungen ablaufen.“²

Das Ressentiment gegenüber weiblicher Erwerbsarbeit, das diesem Kommentar zu entnehmen ist, zielt auf die Mobilisierung der männlichen Angst vor Verdrängung und signalisiert, daß Männer ihre Definitions- und Zugangsmacht in der Erwerbssphäre nicht ohne Widerstand aufgeben werden. Doch der von Biedenkopf prognostizierte Widerstand muß sich nicht erst formieren (gleichsam als neue soziale Männerbewegung); er ist längst strukturell in das System von Erwerbsarbeit eingelassen und reproduziert über scheinbar neutrale Selektionsmechanismen wesentliche Faktoren der Geschlechterordnung.

Zu diesen Faktoren zählt z.B. die Tatsache, daß Frauen zwar gegenwärtig in ungefähr gleicher Zahl erwerbslos werden wie Männer, ihre Chance auf Wiederbeschäftigung jedoch drastisch geringer ist als die von männlichen Erwerbslosen und sie deshalb mit zunehmender Dauer von Arbeitslosigkeit die Mehrzahl der Arbeitslosen stellen. Zweitens ist augenfällig, daß nach wie vor die Einkommensverteilung zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern ungleich zugunsten der männlichen Erwerbsbevölkerung ausfällt. Des Weiteren ist das aus dem US-amerikanischen Kontext importierte Schlagwort des „glass-

ceiling“, d.h. der zwar gläsernen, aber nichtsdestoweniger undurchdringlichen Decke zu den obersten Rängen der hochdotierten und prestigereichen Berufe, für Frauen immer noch Realität. Viertens ist auch in der Bundesrepublik die sogenannte „Feminisierung der Arbeit“ zu einem geflügelten Wort avanciert: In den Branchen, in denen vorrangig Frauen tätig sind – als Beispiele seien der Einzelhandel oder die Sozialberufe genannt – finden sich geballt Niedriglöhne, mangelnde soziale Anerkennung, schlechte Arbeitsbedingungen sowie niedrige Organisationsgrade.

Diese hier nur cursorisch und unvollständig benannten Phänomene belegen, daß es auch innerhalb der rezessiven postfordistischen Ökonomien Strukturen gibt, die traditionelle Geschlechterordnungen durch neue Segmentierungsformen in bezug auf Macht, Prestige, Geld und Selbstwert erneuern. Erwerbstätigkeit ist eine der zentralen Regulierungsformen des Geschlechterverhältnisses, und der folgende Beitrag will sowohl bestehende Segmentierungs- und Stratifizierungsprozesse aufzeigen als auch Erklärungshypothesen für das Fortbestehen dieser Geschlechterordnungen thematisieren.³ Ich werde zunächst komprimiert die aktuelle Arbeitsmarktsituation von Frauen in der Bundesrepublik beschreiben, dann einige Optionen staatlicher Interventionspolitik analysieren und schließlich die Frage stellen, welche theoretischen und praktischen Anliegen für eine feministischen Arbeitspolitik daraus folgen.

1. Die Erwerbssituation für Frauen in der Bundesrepublik

Die prekäre Erwerbssituation von Frauen läßt sich von unterschiedlichen Perspektiven aus beschreiben: Zunächst sind nach wie vor frühe lebensgeschichtliche und sozialisierte Weichenstellungen für bestimmte Berufs- und Karrieremuster von Frauen von Bedeutung, die in Teilbereichen segregierte und patriarchal hierarchisierte Arbeitsmärkte ausbilden und stützen. Des weiteren, und in der historischen Perspektive fast ausschließlich auf den Westen der Republik bezogen, trifft der zunehmende Wunsch nach Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen und Müttern auf nur langsam sich verändernde institutionelle Rahmenbedingungen. Drittens ist z.B. der gesellschaftliche Grundkonflikt zwischen Berufstätigkeit und Mutterschaft für Frauen nach wie vor virulent. Und weiter findet sowohl in der nationalstaatlichen Binnenperspektive der Bundesrepublik wie auch im größeren globalisierten Rahmen ein erwerbsbezogener Verteilungs- und Verdrängungswettbewerb statt, der Frauen dramatisch trifft.

Diese unterschiedlichen Segmentierungsorte überschneiden sich in der individuellen Biographie und bilden zusammen den Barrierenparcours auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Beteiligung der Frau an der Erwerbsarbeit.

In der ehemaligen Bundesrepublik ist die Erwerbsquote von Frauen in den vergangenen 20 Jahren kontinuierlich angestiegen, liegt aber im internationalen Vergleich immer noch vergleichsweise niedrig bei 54 Prozent.⁴ Vor der Vereinigung war allein in den Jahren 1983 bis 1988 ein Beschäftigungszuwachs von ca. 1 Mio. Erwerbstätigen zu verzeichnen, wovon zwei Drittel Frauen waren. Allerdings fand dieser Beschäftigungszuwachs von Frauen fast zu zwei Dritteln auf Teilzeitarbeitsplätzen statt.⁵ 1991 waren etwa ein Drittel der weiblichen abhängig Erwerbstätigen in den alten Ländern teilzeitbeschäftigt.⁶ Im Jahr der Maueröffnung gaben etwa 2,3 Mio. nichterwerbstätige Frauen in der alten Bundesrepublik an, daß sie zukünftig wieder einer Erwerbstätigkeit nachgehen wollten – jede fünfte nichterwerbstätige Frau war zu diesem Zeitpunkt auf Arbeitsuche.⁷ Allerdings nannten fast 70 Prozent dieser Frauen als Ideallösung einen Teilzeitarbeitsplatz.⁸

Deutlich verbessert hat sich in den alten Bundesländern der Anteil von Frauen an qualifizierten Bildungsabschlüssen, die wiederum in verbesserte Berufschancen münden. So hatten 1989 immerhin 22 Prozent aller erwerbstätigen Frauen das Abitur (gegenüber 13 Prozent im Jahr 1980), während der Anteil erwerbstätiger Frauen mit Hauptschulabschluß im gleichen Zeitraum von 61 Prozent auf 41 Prozent abnahm.⁹ Doch die Angleichung von Bildungsabschlüssen findet nur unzureichenden Niederschlag in vergleichbaren Positionen und Einkommen. Nach wie vor prägen Einkommensunterschiede die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. So waren z. B. 1990 die durchschnittlichen Einkommen von vollzeitbeschäftigten weiblichen Angestellten in der Industrie um 35 Prozent und bei Arbeiterinnen um 30 Prozent niedriger als die entsprechenden Männereinkommen. Auch nach der Abschaffung der sogenannten Leichtlohngruppen gibt es offensichtlich Mechanismen, die die Konzentration von Frauen in niedrig dotierten Positionen fördern.

Frauen in Führungspositionen sind denn auch in der Bundesrepublik etwa so selten zu finden wie Männer in Teilzeitarbeit oder in der Hausmannsrolle.¹⁰ Der Frauenanteil in oberen Managementpositionen von Wirtschaft und Verwaltung wird gegenwärtig immer noch mit nur ca. zwei bis drei Prozent veranschlagt.¹¹ Gravierende Unterschiede sind

auch bei diesen Frauen hinsichtlich ihrer Verdienstmöglichkeiten festzustellen. 1991 verdienten laut einer repräsentativen Umfrage der Zeitschrift *Capital* nur 16 Prozent der in der Industrie beschäftigten männlichen Führungskräfte unter 100.000 DM, hingegen 55 Prozent der weiblichen Führungskräfte.¹² 89 Prozent der befragten Männer waren verheiratet oder lebten mit einer Partnerin zusammen gegenüber 68 Prozent bei den weiblichen Führungskräften. 62 Prozent der Frauen, aber nur 16 Prozent der Männer lebten ohne Kinder. Dies deutet auf die sozialen und individuellen Kosten hin, die mit dem Bemühen um Aufstieg innerhalb etablierter Karrieresysteme für Frauen einhergehen.

In der DDR war die Erwerbstätigkeit von Frauen erklärtes Ziel staatlicher Politik und ökonomischer Planung.¹³ Die frühe Verabschiedung staatlicher Gleichberechtigungsnormen, der Ausbau einer sozialen Infrastruktur sowie sozialpolitischer Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf führten zu einer bereits in den fünfziger Jahren rapide ansteigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen.¹⁴ Im September 1989 waren in der DDR von den rund 8,5 Mio. ständig Erwerbstätigen 48,8 Prozent Frauen. Insgesamt befanden sich 91 Prozent aller Frauen im erwerbsfähigen Alter entweder in Lehre und Ausbildung oder waren berufstätig.¹⁵ Gleichzeitig lag der Anteil von Frauen, die während ihres Lebens mindestens ein Kind bekamen, 1990 bei 90 Prozent.¹⁶

Doch jenseits hoher Erwerbs- und Geburtenraten in der ehemaligen DDR ist inzwischen vielfach belegt, daß die „gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung nicht zu einer entsprechenden Teilhabe im Hinblick auf Einkommen, Stellung im Beruf und Aufstiegschancen geführt hat“.¹⁷ Frauenförderung in der DDR war vorrangig ökonomisch motiviert.¹⁸ Sie war orientiert auf die breite Nutzung der weiblichen Arbeitskraft, ohne jedoch dem Problem struktureller Diskriminierung bei Qualifizierung, Aufstieg und speziell in Führungspositionen adäquate Aufmerksamkeit zu widmen. So waren in der ehemaligen DDR Frauen überproportional in Wirtschaftszweigen mit unterdurchschnittlichem Einkommen vertreten, nahmen weniger Leitungsfunktionen ein als Männer und hatten schlechtere berufliche Entwicklungschancen.¹⁹

Bis 1992 ging in den neuen Bundesländern ein Drittel aller von Frauen besetzten Arbeitsplätze ersatzlos verloren.²⁰ Frauen in den neuen Ländern haben eine überproportional hohe Arbeitslosenquote mit 20,6 Prozent gegenüber einer Rate von 16,8 Prozent bei Männern.²¹ Und es muß im Blick behalten werden, daß ohne den massiven Einsatz akti-

ver Arbeitsmarktpolitik gerade in den neuen Ländern diese Quote noch um ca. zehn Prozent höher läge als derzeit statistisch ausgewiesen. Hinzu kommt, daß Frauen in der Regel dauerhafter von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer.²² Die im Vergleich zum Vorjahresmonat fast konstant gebliebene Arbeitslosenquote deutet darauf hin, daß die Frauen in den neuen Ländern sich langfristig darauf einrichten müssen, daß mindestens jede fünfte Erwerbswillige keine Beschäftigung mehr finden wird. Auf die Folgen der Entwertung weiblicher Arbeitskraft bei Bestehen eines fast durchgängigen Erwerbswunsches ist in der Literatur vielfach eingegangen worden.²³

In den vergangenen Jahrzehnten zeigte sich in den alten Bundesländern eine eigentümliche Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Veränderung. Zwar sind immer mehr Frauen erwerbstätig, gleichwohl hat sich die Beschäftigtenstruktur in der Bundesrepublik nicht entscheidend gewandelt. Auch die neuen Bundesländer „passen sich“ gegenwärtig – unter umgekehrten Vorzeichen, d.h. mit einem Rückgang der Frauenerwerbstätigkeit – in diese westdeutsch definierte „Normalität“ ein. Es findet eine „Integration von Frauen über Segregation“ statt, bei der ökonomische Verwertungsinteressen sowie männliche Macht- und Segregationsbedürfnisse eine zentrale Rolle spielen.²⁴

2. Ursachen geschlechtssegmentierter Arbeitsmärkte – Neue Segregationsformen und alte Hierarchien

Die zentralen Weichenstellungen für die berufliche Karriere finden im Bildungsverlauf, in der beruflichen Ausbildung und beim Berufseintritt statt. Obwohl Frauen innerhalb des Systems der Allgemeinbildung inzwischen die Männer in der Qualifikationsstruktur überholt haben, haben sie auf dem Ausbildungsmarkt bereits schlechtere Chancen.²⁵ Der Ausbildungssektor kann demnach fast als Kopie des Arbeitsmarktes bezeichnet werden, auf dem sich bereits horizontale und vertikale Segregation und strukturelle Barrieren deutlich manifestieren. Immer noch richten sich Frauen auf sehr wenige und frauentypische Ausbildungsberufe aus.

Doch auch das Aufbrechen frauentypischer Ausbildungsentscheidungen erweist sich mitnichten als Garantie für sichere Arbeitsplätze. Zwar wurden in der alten Bundesrepublik seit Beginn der achtziger Jahre verstärkt Initiativen unternommen, um Frauen in sogenannten atypischen Berufen zu qualifizieren und somit – der Schluß lag nahe – in ökonomisch gesicherte, mit erhöhtem Status verbundene Berufs-

felder zu bringen. Doch statistisch konnte Ende der achtziger Jahre belegt werden, daß dieser Ansatzpunkt keineswegs in verbesserte Berufschancen mündete. Ganz im Gegenteil: Besonders hoch war der Anteil erwerbsloser Frauen gerade auch in typischen Männerberufen, also z.B. als Kraftfahrzeugmechanikerin, Tischlerin oder Malerin.²⁶ Grundsätzlicher Zugang zu bestimmten Ausbildungsgängen beseitigt offensichtlich noch nicht die mentale Sperre vieler Meister und Personalchefs gegen eine dauerhafte Präsenz von Frauen in einer männlich strukturierten Domäne mit ihrem spezifischen Habitus, ihren Normen und Ritualen. Für die neuen Länder kann nachgewiesen werden, daß in fast allen Wirtschaftsbereichen ein Beschäftigungsabbau zu Lasten von Frauen stattgefunden hat.²⁷ Allerdings erfolgte die vergleichsweise stärkste Verdrängung von Frauen in den nach wie vor männerdominierten Berufen. „Das aus den alten Bundesländern bekannte ‘Techniktabu’ für die Beschäftigung von Frauen setzt sich [auch in den neuen Bundesländern, S. L.] zunehmend durch.“²⁸

Zwar hat die Bedeutung der Heirat als Unterbrechungsgrund für erwerbstätige Frauen abgenommen, doch die Geburt von Kindern hat an Gewicht für die Erwerbsunterbrechung von Frauen gewonnen. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Familie und Beruf führt deshalb „unter Beibehaltung des vorherrschenden Modells individueller Kinderbetreuung dazu, daß – wenn auch verzögert – das Drei-Phasen-Modell weiterhin den Lebenslauf eines nicht unerheblichen Teils von Frauen bestimmen wird.“²⁹ Auch das Erziehungs-„urlaubs“gesetz – *nomen est omen* – trägt zur Segregation bei: Mit der Verlängerung auf drei Jahre dieses (*de facto* Mütter) „Urlaubs“ zum 1. Januar 1992 sollte, so der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, „die Entscheidungsmöglichkeit für die Familie und die Kindererziehung verstärkt werden“.³⁰ Es stabilisiert den Trend, daß Frauen bei der Geburt eines Kindes für längere Zeiträume aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Zwar wird von der Bundesregierung immer wieder darauf hingewiesen, daß die hohe Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Mütter Indikator dafür sei, daß hier ein adäquates Instrument zur Vereinbarkeit gefunden wurde.³¹ Diese Argumentation bleibt jedoch einseitig, da alternative Modelle gegenwärtig keine politische Chance auf Realisierung haben. So würde eine arbeitsmarktpolitisch für Frauen günstigere Politik darin bestehen, den Erziehungsurlaub auf acht bis zehn Monate zu verkürzen, ihn dafür aber an eine eigenständige Existenzsicherung für – in der Regel – die „Urlaubnehmerin“ und an eine Arbeitsplatzgarantie zu knüpfen³² sowie darüber hinaus adäquate

Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen. Solche Betreuungsmöglichkeiten werden in der Bundesrepublik auch mit der Umsetzung des Schwangerenhilfegesetzes noch bei weitem nicht realisiert sein – ganz im Gegenteil. Zwar wird der gesetzliche Anspruch auf einen *halbtägigen* Kinderbetreuungsplatz ab dem dritten Lebensjahr zum 1. August 1996 mit einer Übergangsfrist bis 1999 realisiert, aber schon jetzt wird deutlich, daß viele Kommunen unter dem Druck der Bereitstellung von Halbtagsplätzen dazu übergehen (müssen), bislang angebotene Ganztags-Betreuungsplätze zu teilen, um dadurch verbesserte Kapazitäten zu erreichen. Insgesamt fehlen nach neuesten Schätzungen in den alten Bundesländern rund 300.000 Betreuungsplätze – und hier sind Kleinkinderbetreuung bis zum 3. Lebensjahr sowie fehlende Hortplätze noch nicht eingerechnet. Auch von den in vielen europäischen Ländern praktizierten Modellen der Ganztagschule ist die Bundesrepublik noch weit entfernt.

Gegenwärtig ist in keinem europäischen Land (außer in Irland und in den Niederlanden) die Unterbrechungszeit für Frauen aufgrund von familiärer Kinderbetreuung so lang wie in der Bundesrepublik.³³ Entscheidende Faktoren für diese langen Unterbrechungszeiten sind nicht nur eine familienorientierte Bundespolitik, sondern auch die persistierenden Einstellungen insbesondere in der westdeutschen Kultur gegenüber der Verantwortung der Mütter für die Kinderbetreuung. Die 1991 erhobenen Allbns-Daten belegen, daß immerhin noch 49 Prozent aller westdeutschen Männer und 44 Prozent aller westdeutschen Frauen davon ausgehen, daß ein Kleinkind in jedem Fall unter der Berufstätigkeit der Mutter leide.³⁴ Von den ostdeutschen Männern und Frauen stimmten hingegen nur ca. ein Viertel dieser Behauptung zu. Im übrigen konnten sich 1991 nur sechs Prozent der westdeutschen Männer zu der Behauptung bekennen, daß es sogar gut für ein Kind sei, wenn die Mutter sich nicht ganz auf den Haushalt konzentriere. Hingegen steigt die Zahl der Männer in Ost und West, die die Rolle der Frau vornehmlich in der Familie sehen und nicht in einer Berufstätigkeit, seit 1991 – und zwar korrespondierend mit der Einschätzung der volkswirtschaftlichen Entwicklung – wieder an.³⁵

So sind denn auch Maßnahmen wie der im Zuge der Neuregelung der Schwangerschaftsunterbrechung festgelegte Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Auch mit diesem verbrieften Recht auf eine halbtägige Betreuung ab dem 3. Lebensjahr gilt, daß die Bundesrepublik bezüglich ihrer Kinderbetreuungsleistungen ein „soziales Entwicklungsland“ bleibt.³⁶ In der

DDR hingegen lag der Versorgungsgrad mit Kinderkrippen bei 80 Prozent, mit Kindergartenplätzen bei 94 Prozent und mit Hortplätzen bei 82 Prozent. Trotz der berechtigten Kritik an der Qualität mancher dieser Einrichtungen wäre es verfehlt, pädagogische Fragwürdigkeit gegen Nichtexistenz von Betreuung aufzuwiegen. Zwar gibt es im Schnitt der Bundesrepublik – mit eindeutiger positiver Gewichtung hin zu den neuen Ländern – für rund 80 Prozent aller Drei- bis Sechsjährigen Kindergartenplätze, aber insbesondere in den ländlichen Regionen der westlichen Bundesländer existieren teilweise noch gravierende Versorgungsengpässe.

Eine Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nach einer Kinderpause gelingt vor allem in den Berufen, in denen mittels Teilzeitarbeit Überbrückungschancen geboten werden. Solche familienbedingten Unterbrechungen werden jedoch häufig von den Betrieben als Selektionsinstrument zur Regelung des Personalbedarfs verwendet. Schließlich ist auch die Aufstiegsmobilität bei Frauen wesentlich geringer als bei Männern. Mit Hilfe der Daten der Berliner Lebensverlaufstudie stellt Karl-Ulrich Mayer fest, daß eine konstatierbare berufliche Mobilität von Frauen vor allem im Austausch zwischen manuellen und nicht-manuellen niedrig qualifizierten Tätigkeiten bestehe.³⁷ Noch deutlicher jedoch wird die prekäre Aufstiegssituation für Frauen, wenn man die beruflichen Abstiege mit einbezieht: So geraten während ihrer Erwerbsphase 13 Prozent der qualifizierten weiblichen Angestellten in nichtqualifizierte Tätigkeiten, und das gleiche gilt für 29 Prozent der Facharbeiterinnen. Die Vergleichswerte für Männer betragen bei den Angestellten ein Prozent und bei den Facharbeitern 15 Prozent.³⁸

Als mögliche Erklärungsansätze für diese andauernde und gichal beobachtbare Segmentierung von Arbeitsmärkten haben sich in der Bundesrepublik vier Hypothesen herausgeschält:

- Erstens die *Diskriminierungstheorie*, die Benachteiligungen auf immer noch festgefügte Vorurteilsstrukturen in der öffentlichen Sphäre zurückführt,
- zweitens die sogenannte *Humankapitaltheorie*, die davon ausgeht, daß die beobachtbare Segmentierung Folge unterschiedlicher Ausbildungsinvestitionen sei,
- drittens die *Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens*, die die spezifisch weibliche Sozialisation sowie die Reproduktionsarbeit von Frauen zur Grundlage für geschlechtsspezifische Selektionen macht und
- viertens die *Theorie doppelter Vergesellschaftung*, die strukturelle

gesellschaftliche Diskriminierungen in den Vordergrund der Analyse rückt.

Überwiegend ist sich die Forschung inzwischen einig, daß die Diskriminierung von Frauen nicht primär individuellen Präferenzen geschuldet sein kann (Diskriminierungstheorie) und desgleichen auch dort fortbesteht, wo die Ausbildungsinvestitionen sich inzwischen angeglichen, wenn nicht zugunsten von Frauen verschoben haben (z.B. in bestimmten Teilen des Wissenschaftsbereichs).³⁹ Humankapitaltheorie und Diskriminierungstheorie bieten deshalb keine hinreichenden Erklärungsansätze für die persistierende Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt.

Der in den siebziger Jahren von Ilona Ostner und Barbara Beek-Gernsheim vorgestellte Ansatz des weiblichen Arbeitsvermögens hat demgegenüber den Vorteil, sowohl Sozialisationsfaktoren wie auch strukturelle und betriebswirtschaftliche Dimensionen zu integrieren. Dieser Ansatz ging davon aus, daß Frauen im Sozialisationsprozeß Fähigkeiten und Orientierungen erwerben, die sie in der Tendenz mehr für die Familie und weniger für die Berufsarbeit qualifizieren. Dementsprechend konzentrierte sich, so Ostner und Gernsheim, die weibliche Berufswahl auf Tätigkeiten, in denen die erworbenen familialen Qualifikationen gefragt seien, und damit im wesentlichen auf Dienstleistungsberufe.⁴⁰ Andererseits würden auch Betriebe spezifisch weibliche Fähigkeiten durchaus funktional bei ihrer Beschäftigung von Frauen nutzbar machen.

Gegen den Ansatz des weiblichen Arbeitsvermögens ist gleichwohl von Gudrun Axeli-Knapp u.a. eingewandt worden, daß die Orientierung an der Differenz eher zu einer Positivierung und Stabilisierung als zum Abbau von Geschlechterstereotypen beitrage.⁴¹ Knapp weist den Konzepten weiblichen Arbeitsvermögens Reduktionismus nach, der darin besteht, daß Frauen zu etwas erklärt werden, was „sie nicht sind oder nicht nur sind oder unter Umständen nicht sein wollen, auf alle Fälle unter den gegebenen Verhältnissen kaum ungebrochen sein können“.⁴² Statt einem Insistieren auf der weiblichen Differenz, so die Kritikerinnen, müsse im Zentrum analytischer Arbeit die Erklärung für die ständig reproduzierte *Hierarchisierung* von konstruierten wie auch realen Differenzen liegen. Auf diese Hierarchisierungsprozesse konzentriert sich die Theorie der doppelten Vergesellschaftung. Sie will die gesellschaftlichen Bedingungen historisieren und kontextualisieren, in denen ein (auch geschlechts)-differenziertes Arbeitsvermögen sich erst auszubilden in der Lage ist. Das Konzept der doppelten

Vergesellschaftung vermeidet damit eine bipolare Konstruktion der Geschlechterdifferenz entweder als biologistisch oder als gesellschaftlich fixierte Zweigeschlechtlichkeit. Stau dessen wird das Geschlechterverhältnis als doppelt konstruiert begriffen – konstruiert zum einen durch kapitalistische Vergesellschaftungsprozesse, zum anderen durch inhärente patriarchale Dominanzstrukturen, die die Segmentierung von privatem und öffentlichem Raum sowie die darin enthaltenen Wertigkeiten und Geschlechtszuordnungen reproduzieren.

Die Fokussierung auf den gesellschaftlichen *Differenzierungsprozeß* als Ursache segmentierter und stratifizierter Arbeitsmärkte ergänzend, tritt in der neueren Diskussion somit stärker die Kategorie der *Hierarchie-Produktion* in den Vordergrund. Zurecht wird darauf hingewiesen, daß Differenzierung noch keineswegs eindeutige Hierarchisierung impliziert. So nimmt die Geschlechtersegmentierung auf dem Arbeitsmarkt zwar historisch unterschiedliche Formen an: Typische Männerberufe werden z.B. zu Frauenberufen *et vice versa*. Dies erklärt jedoch noch nicht, wieso mit dem Wandel eines Beschäftigungssektors in der Regel auch ein geschlechtsspezifisch ausgeprägter Wandel in Status, Bezahlung und sozialer Anerkennung korreliert. Solche Hierarchisierungsprozesse als strukturelle Merkmale des Arbeitsmarkts sichtbar zu machen und zu zeigen, wie diese in differenztheoretische Argumente gegossen und dadurch geschlechtsspezifisch aufgeladen werden können,⁴³ stellt sich als gegenwärtige Aufgabe feministischer Arbeitspolitik.

3. Differenzierung und Hierarchisierung am Beispiel der Arbeitsmarktsituation von Frauen in der Wissenschaft

Als klassisches Beispiel für die patriarchal-konstruktivistische Kopplung von Hierarchisierung und Differenzierung in Fähigkeiten mit unterschiedlichem Wert, Bedürfnisse und Orientierungen kann der Wissenschaftssektor in der Bundesrepublik gelten. In diesem Beschäftigungssegment, traditionell eines der prestigereichsten in Deutschland, ist über Jahrhunderte hinweg mit differentiellen Rationalisierungen ein konstanter Ausschluß reproduziert worden. Unschwer lassen sich die aufklärerischen Differenzierungen in Vernunft vs. Gefühl, Kultur vs. Natur oder Geist vs. Körper als geschlechtsspezifische Ideologisierung entziffern. Solcherlei differentielle Askriptionen, in Teilen von Frauen selbst reproduziert, wurden zu festgefühten Pfeilern im System wissenschaftlicher Männerhierarchien. Weil

die Frau als „das Andere“ sich scheinbar im Widerspruch zu den Prämissen wissenschaftlicher Tätigkeit befand, konnte einer der Sektoren mit dem höchsten Sozialstatus in Deutschland sich langjährig exklusiv reproduzieren. Erst seit 1908, als Frauen auch in Preußen endlich zum Studium zugelassen wurden, wurde diese Ausschlußpraxis formal modifiziert – doch auch dann nur unter erheblichen Bedenken männlicher Standesvertreter.⁴⁴

Die formelle Zulassung von Frauen zu den Universitäten verhinderte nicht, daß der Wissenschaftssektor Segregations- und Hierarchisierungsformen, z.B. in Gestalt einer Maskulinisierung bzw. Feminisierung spezifischer Fächer ausbildete. Unter anderem wurde unlängst für die Geschichte der Disziplinen Medizin und Informatik nachgewiesen, wie aus ursprünglichen Frauendomänen qua akademischer Professionalisierung exklusive Monopole männlicher Wissenschaft entstanden sind.⁴⁵ Eine zweite Ebene von Hierarchisierung zwischen „Frauen- und Männerfächern“ fand im Inneren der Alma Mater statt. Von Frauen bevorzugte Fächer, vor allem im Bereich der Philologien und Kulturwissenschaften, verloren an Reputation; Natur- und Technikwissenschaften erfuhren hingegen gesellschaftliche Aufwertung.

Die traditionelle Personalpyramide im oberen Drittel der Hochschulen hat sich seit der Zulassung von Frauen nur unwesentlich verändert. Frauen haben gegenwärtig einen Anteil von ca. drei Prozent an den C4-Lehrstühlen inne, stellen rund fünf Prozent aller Professoren und zwölf Prozent aller Habilitanden.⁴⁶ Diese Negativbilanz hat sich auch im Zuge der deutschen Vereinigung nicht verbessert, die Lage wurde für die ostdeutschen Wissenschaftlerinnen schlechter. In den neuen Bundesländern wurde im Rahmen von Hochschulerneuerung und Umstrukturierung der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal gravierend verringert und pendelt sich inzwischen im Durchschnitt auf Westniveau ein. An Begründungen für die andauernde Ausschließungspraxis herrscht kein Notstand: Daß Frauen noch keine adäquaten Qualifikationen vorweisen können, um mit männlichen Standesvertretern zu konkurrieren, daß sie durch Mehrfachbelastung mangelnde Publikations- und Konferenz Erfahrung aufweisen, daß viele Frauen schließlich durch einen Arbeitsschwerpunkt im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung nur einseitig und unzulänglich die Bandbreite einer Disziplin zu vertreten im Stande seien – all diese Legitimationen fungieren nicht nur als Ausschlußmechanismen, sondern führen darüber hinaus auch dazu, daß viele Wissenschaftlerinnen

selbst glauben, den Anforderungen einer Hochschulkarriere nicht entsprechen zu können. Die hohen Abbruchraten vor allem zwischen Promotion und Beginn der Habilitation sind ein Indikator hierfür.

Politisch und inneruniversitär ist das Problem männlicher Standerproduktion erkannt: Inzwischen haben alle Bundesländer in ihren Hochschulgesetzen Passagen zur Frauenförderung verankert, es werden Frauenförderpläne erarbeitet, und auf Bundesebene haben sowohl die Hochschulsonderprogramme als auch das für die neuen Länder konzipierte Hochschulerneuerungsprogramm die Pflicht zur Frauenförderung festgeschrieben. Was viele Ansätze jedoch reproduzieren und es auch für viele Frauen schwer macht, sich mit den „Feministinnen“ der Frauenförderplan-Fraktionen zu solidarisieren, ist die in bestehenden Konzepten eingelassene Vorstellung einer nachholenden Entwicklung für Frauen, deren Hintergrund immer wieder eine angeblich (noch) nicht ausreichende Qualifikation darstellt. Statt Qualifikationsförderung ins Zentrum arbeitsmarktpolitischer Initiativen für Wissenschaftlerinnen zu rücken, müßte, so wird in der Zwischenzeit vielfach gefordert,⁴⁷ mehr auf gleiche Teilhabechancen gepocht, statt besondere Anforderungsprofile für Frauen zu generieren, per Quote und durch Anreiz- und Sanktionssysteme eine Anhebung des Wissenschaftlerinnenanteils in der Bundesrepublik forciert werden. Welche Rolle können staatliche Regelungen zukünftig bei der Enthierarchisierung von Erwerbssektoren spielen?

4. Frauenförderung – Familienförderung – Gleichstellungspolitik: Ziele staatlicher Initiativen auf dem Arbeitsmarkt

Es hat sowohl in der Geschichte der BRD wie auch der DDR staatliche Interventionspraktiken gegeben, um Diskriminierungen gegen Frauen in der Erwerbssphäre abzubauen. Idealtypisch lassen sich drei unterschiedliche Strategien benennen, die zwar alle unter dem Oberbegriff „Frauenförderung“ subsumiert und in einzelnen politischen und sozialen Systemen nicht in Reinform praktiziert werden, gleichwohl aber unterschiedliche Problemsichten, Aktionsradien und Ergebniserwartungen bezüglich der Gleichstellung von Frauen markieren:

Einen Schwerpunkt auf *frauenfördernde Maßnahmen* gekoppelt mit familienpolitischen Strategien setzte die ehemalige DDR.

Staatsinterventionismus zugunsten der Frauenförderung auf dem Arbeitsmarkt gehörte in der DDR seit den fünfziger Jahren zum politischen Instrumentarium in den Bereichen Bildung, berufliche Bildung,

Qualifizierung und Aufstieg. Seit 1952 mußten Betriebe jährlich einen Frauenförderplan aufstellen, in dem unter anderem Quoten für Qualifikations- und Aufstiegsmaßnahmen festgelegt und Regelungen zur Erleichterung von Weiterbildungsmaßnahmen getroffen werden sollten.⁴⁸ Während der sechziger Jahre wurden im Rahmen einer Qualifizierungsoffensive für Frauen sogenannte Frauensonderstudiengänge an Fachhochschulen und Schulen eingerichtet. Die Verbindung von Vollerwerbstätigkeit und Mutterschaft war Teil sozialistischer Doktrin und paßte sich in den ökonomischen Fokus auf die produktive Nutzung des verfügbaren Arbeitskräftepotentials ein – mit Effekten, die zwar die Geschlechterrollen unaugestastet ließen, aber gleichwohl für die ökonomische Unabhängigkeit und das Selbstwertgefühl von Frauen durchaus von Vorteil waren.

Im Gegensatz zur DDR hat die Bundesrepublik traditionell das Ideal einer vollzeiterwerbstätigen Frau und Mutter nicht gekannt – im Gegenteil: Bis weit in die sechziger Jahre hinein trugen die westdeutschen Frauenleitbilder den Stempel der fürsorglichen Mutter und Hausfrau.⁴⁹ Auch heute dominieren politische Vorstellungen und Gesetze, die auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auf die *Familienförderung* mit ergänzender Frauenförderung gerichtet waren.

Deshalb ist auch das familienpolitische Leistungssystem in der Bundesrepublik nicht geschlechterblind: Es fördert die Betreuung jüngerer Kinder in der Familie und geht implizit davon aus, daß diese Betreuung durch die Frauen erfolgt. Vor diesem Hintergrund ist auch verständlich, warum die heutige konservative Neuauflage des ehemals feministisch angehauchten Diktums vom „Lohn für Hausarbeit“ – innerhalb der CDU heißt dies inzwischen: „Kindererziehung muß den Frauen bezahlt werden“ – auf geteiltes Echo unter Frauen stößt. Zwar ist es wichtig, Kindererziehungszeiten innerhalb des Sozialversicherungssystems verstärkt zu berücksichtigen, aber solange die Wertehierarchie zwischen privatem und öffentlichem Raum so verteilt bleibt wie gegenwärtig, solange wird jedes Anreizsystem für Frauen, aus dem Erwerbsleben längerfristig auszuschneiden und dadurch Qualifikationsminderung und Anschlußprobleme in Kauf zu nehmen, neuerliche Segregationsstimulanz mit sich bringen.

Die dritte idealtypische Variante einer Antidiskriminierungspolitik ist am ausgeprägtesten in den USA zu finden, wo die *Gleichstellung* von Frauen auf dem Arbeitsmarkt seit den sechziger Jahren staatliche Politik bestimmte. Mit den *Affirmative-Action*-Gesetzen wurde auch

für Frauen der Zugang in viele Berufssparten und Hierarchieebenen ermöglicht, die ihnen bis dahin verschlossen waren. Allerdings birgt die US-Gleichstellungspolitik durch ihre Fokussierung auf den Gleichheitsgrundsatz die Gefahr, spezifischen Lebensverhältnissen von Frauen und ihrer realen Probleme z.B. mit der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf nicht Rechnung tragen zu können.⁵⁰

Die hier skizzierten drei Idealtypen beziehen Problemsicht und Handlungsrahmen aus der jeweiligen analytischen Affinität bzw. Distanz zu den feministischen Konzepten von Gleichheit und Differenz. Während Frauenförderung durchaus die Option auf differentielle Lebens- und Arbeitsformen von Frauen enthält, ist Gleichstellungspolitik primär auf die Eröffnung gleicher Chancen zentriert, unterstellt dabei implizit eine Gleichheit in der Arbeitsmarktorientierung von Männern und Frauen und meidet jede sozialpolitisch-instrumentelle Verknüpfung zwischen der Rolle als Erwerbsperson und Mutter. In der Familienförderung hingegen verbindet sich ein klassisches differentielles Frauenbild, nämlich der Fokus auf die Mutterrolle, mit sekundären Frauenförderungen z.B. in Gestalt von Wiedereinstiegsmaßnahmen.

Gleichwohl wird auch in der Bundesrepublik Familienförderung zunehmend durch Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik ergänzt. Dies ist vor allem Ergebnis der Institutionalisierung von Frauenpolitik auf Bundes-, Länder- und Kommunalebene in den achtziger Jahren. Zu Beginn der neunziger Jahre schließlich mündete die Arbeit der Frauengleichstellungsstellen in eine Reihe von Ländergleichstellungsgesetzen für den öffentlichen Dienst, die insbesondere bezüglich der Einstellung, Beförderung und Qualifizierung von Frauen besondere Fördermaßnahmen vorsehen. Inzwischen liegen erste Auswertungen dieser Gleichstellungsgesetze vor, die bestätigen, daß dort, wo entweder mit Ziel- oder Ergebnisquotenregelungen der nötige Druck auf den internen Arbeitsmarkt des öffentlichen Dienstes erzeugt wird, bessere Erwerbchancen für Frauen entstehen. Gleichzeitig machen die Auswertungen aber deutlich, daß bloße Appelle an den Gerechtigkeitssinn männlicher Amts- und Stelleninhaber für sich genommen noch keinen effektiven Anreiz für frauenfördernde Aktivitäten bilden. Der Nutzen von Gerechtigkeitsargumenten als Grundlage von gleichstellungspolitischen Initiativen steht gegenwärtig deshalb grundsätzlich zur Disposition. „Wenn die Veränderungsabsichten von Gesetzen, Verordnungen oder Programmen dem ‘Zeitgeist’ allzu weit vorausseilen, werden sie blockiert, unterlaufen, allenfalls selektiv umgesetzt.“⁵¹

Daß jedoch auch eine nur selektive Umsetzung erfolge zeitigt, zeigen z.B. Erfahrungen mit dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das 1989 verabschiedet wurde und seit 1992 in zweijährigem Rhythmus evaluiert wird.⁵² Auch wenn mit Hilfe der Förderrichtlinien keine dramatischen Verschiebungen zugunsten der Einstellung und Qualifikation von Frauen erreicht wurde, auch wenn der Bereich des höheren Dienstes in der Berliner Verwaltung immer noch fast ungebrochen in Männerhand ist, so läßt sich doch ein langsamer Anstieg der Zahl von Frauen bei Aufstieg, Beförderung, Qualifizierung nachweisen. Zu langsam jedoch, um nicht neue Überlegungen auf seiten feministischer Gleichstellungspolitikern zu provozieren. Frauenförderung noch effektvoller zu gestalten. Ergebnis solcher Überlegungen ist gegenwärtig der Versuch, mittels ökonomischer Anreize bzw. Sanktionen strukturelle Barrieren für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt abzubauen. Nur dann, so die Argumentation, wenn Frauenförderung für Betriebe und für den öffentlichen Dienst „rentabel“ wird, seien Unternehmer und Vorgesetzte als Bündnispartner für die Frauenförderung zu gewinnen.⁵³

Deshalb versuchen z.B. die Verfechterinnen des Berliner LGG gegenwärtig einen Passus des Gesetzes wiederzubeleben, der infolge einer Blockierung durch die Gesetzeslage in der Europäischen Union nie in Kraft treten konnte. Es handelt sich hierbei um die Paragraphen 13 und 14 des LGG, die die sogenannte Auftragsvergabe an Privatfirmen sowie Subventionen durch die Länderinstitutionen betreffen. In § 13 ist geregelt, daß beim Abschluß von Verträgen durch das Land Berlin über Leistungen mit einem Auftragsvolumen von mehr als 10.000 DM bei mehreren qualifizierten Anbietern derjenige bevorzugt werden soll, der nachweisbare Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben erzielt hat. Ähnliches legt der § 14 LGG für die Gewährung staatlicher Leistungen fest, auf die kein Anspruch besteht, also in der Regel für Subventionen.⁵⁴

In den USA ist die Koppelung von staatlicher Auftragsvergabe und Subventionen an Frauen- und Minderheitenförderung seit Mitte der sechziger Jahre gängige Praxis, ausgehöhlt zwar unter der Reagan-Administration, aber im Effekt mit erheblichen Beschäftigungs- und Aufstiegsverbesserungen für Frauen und Minderheiten verbunden.

In der Bundesrepublik hingegen wird die Privatwirtschaft bislang von solchen staatlichen Maßnahmen nicht tangiert und zeigt allenfalls ihren guten Willen, wenn sie frauenfördernd tätig wird. Daß der gute Wille Grenzen hat, erweist jedoch die Tatsache, daß 1992 nur ca. 100

Unternehmen in der Bundesrepublik überhaupt explizite Frauenförderprogramme aufgelegt haben.⁵⁵ Zwar sind dort, wo Frauenförderung vom bloßen Individualinteresse von Frauen zu einem Teil der Unternehmenskultur wird, durchaus bewußtseinsfördernde Prozesse bezüglich sensibler struktureller Segregationsmechanismen in Gang gekommen. Gleichwohl bestehen aber auch die betrieblichen Vorgaben fast ausschließlich aus Soll- und Absichtserklärungen. Sie enthalten zwar verbesserte Freistellungsmöglichkeiten für Frauen im Fall von Schwangerschaft, aber wenig Konkretisier- bzw. Einklagbares, was den Wiedereinstieg und vor allen Dingen den Erhalt von Qualifikationsniveau z.B. während einer Babypause anlangt.

Darüber hinaus findet wenig Auseinandersetzung mit den strukturellen Barrieren statt, mit denen die Frauen innerbetrieblich konfrontiert sind, und die sich in der Reproduktion von männlichem Habitus, spezifischen Ritualen und symbolischen Praktiken niederschlagen. Die Unternehmensinitiativen sehen zudem weder Quoten noch Sanktionsmöglichkeiten für den Fall der Nichterfüllung selbstgesteckter Ziele vor. Hier hat auch das im vergangenen Jahr verabschiedete Bonner Gleichstellungsgesetz, von dem erwartet worden war, daß es auch Vorgaben für die Wirtschaft vorsähe, keine neuen Anknüpfungspunkte gebracht. Statt dessen bezieht sich das Gesetz nur auf die Bundesbeschäftigten und enthält keinerlei Anreiz- oder Sanktionssysteme für die Erfüllung bestimmter Zielvorgaben.

Das soziale Gefüge, in dem staatliche und betriebliche Frauenförderung angesiedelt sind, zeichnet sich nach wie vor dadurch aus, daß in überwiegender Mehrheit von Männern entschieden wird, welche Berufsfelder Frauen wie weit zugänglich gemacht werden. Dies gilt für das Gros der Personalrekrutierung, für wissenschaftliche Berufungskommissionen genauso wie für Bewerbungsgespräche in der Privatwirtschaft, es gilt aber auch für die zentralen Institutionen der Gewerkschaften und Verbände sowie für die Organe der Rechtsetzung und Rechtsprechung. Dies ist einer der Gründe, warum Maßnahmen staatlicher und unternehmerischer Frauenförderung in der öffentlichen Wahrnehmung immer noch als „Entwicklungshilfe“ registriert⁵⁶ werden. Es wird nicht die männliche Struktur von Verwaltungen, Unternehmen und Organisationen in Frage gestellt, sondern es werden Frauen als defizitäre, schlechter qualifizierte, weniger flexibel an gegebene Arbeitsprozesse anpaßbare Arbeitskräfte angesehen. So droht denn auch durch aktive Frauenförderpolitik immer die Gefahr der Hypostasierung tradierter Vorurteilsstrukturen: Als entwicklungsbedürftig

gelten nicht die Initiatoren und Produzenten von Diskriminierungen, sondern die diesen Diskriminierungen ausgesetzten Frauen.⁵⁷

5. Ansätze einer feministischen Arbeitspolitik

Feministische Arbeitspolitik setzt an dieser Diagnose an. Sie verdeutlicht, daß den Erwerbsschwierigkeiten von Frauen heute keine Bildungsprobleme mehr zugrunde liegen, sondern daß sie Machtverhältnisse innerhalb des Geschlechterkonflikts widerspiegeln.⁵⁸ Geschlecht ist nach wie vor ein gesellschaftliches Strukturmerkmal, das unterschiedliche Lebensbedingungen, Lebenschancen und -orte zuweist. Feministische Arbeitsmarktforschung trägt dazu bei, die „neue Vergeschlechtlichung von Arbeit und Leistung“⁵⁹ in den analytischen Blick zu nehmen und Erwerbstätigkeit als Regulierungsform des Geschlechterverhältnisses zu begreifen.

Die Notwendigkeit einer feministischen Arbeitsmarktforschung ergibt sich zunächst aus dem persistierenden Geschlechterbias bestehender Untersuchungsansätze. Einige dieser unterstellungreichen Behauptungen in Teilen der gegenwärtigen Arbeitsmarktforschung lauten:

- Frauen seien die Beschäftigungsgewinner der vergangenen 20 Jahre, und ein Bruch dieses Trends sei nicht erkennbar.⁶⁰ „Positive Tendenzen“ in der Frauenbeschäftigung würden gegenwärtig nicht zur Kenntnis genommen, und es sei vor allen Dingen der mangelnden Mobilität von Frauen zuzuschreiben, daß sie schlechter als Männer neue Arbeitsplätze fänden.⁶¹
- Die Erwerbsneigung von Frauen in den neuen Bundesländern würde sich „nur langsam und nur teilweise an westdeutsche Verhältnisse anpassen“,⁶² wobei implizit unterstellt wird, daß die westdeutsche Norm mit deutlicher Familienorientierung von Frauen auch zukünftig bestimmend bleiben wird.
- Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit sei entscheidend für all das, was kurz unter dem Schlagwort ‚Verrohung der Gesellschaft‘ zu fassen ist.⁶³ Pejorativ werden sowohl erwerbstätigen wie auch arbeitsuchenden Frauen eine falsche Prioritätensetzung und zu stark individualistisch ausgeprägte Lebensmuster unterstellt.

Diesen Interpretationen halten feministische Ansätze der Arbeitsmarktpolitik entgegen, daß zwar Frauen im Westteil der Republik – so man denn will – zu jenen „Beschäftigungsgewinnern“ zählen, dies jedoch keineswegs für den gesamten Arbeitsmarkt zutrifft und in den

neuen Bundesländern ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist. Auch die Diskrepanz zwischen den in Teilbereichen integrierten Frauen und dem Großteil der nach wie vor in unterbezahlten und schlechtergestellten Beschäftigungen wird in der Gewinn-These unzureichend berücksichtigt.

Feministische Arbeitspolitik macht es sich deshalb erstens zur Aufgabe, die etablierte Arbeitsmarktforschung durch differenzierte Analysen der strukturellen Geschlechterförmigkeit des Arbeitsmarkts zu ergänzen und eingelassene Differenzierungen und Hierarchisierungen zu markieren. Das, was sich unter dem Schlagwort der „strukturellen Diskriminierungen bündelt“, hat viele Gesichter.⁶⁴ Es reicht von den Auswahlkriterien in Bewerbungsverfahren über die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen bis hin zu ex- und impliziten Segregationslinien durch innerbetriebliche Anforderungsdefinitionen und habituell eingeschliffene Verfahrensnormen.

Zweitens versucht die feministische Arbeitspolitik, den bisherigen Fokus auf eine „defizitäre“ Bildung und Ausbildung für Frauen als Ursachen geschlechtsspezifischer Arbeitsmärkte zu relativieren – ein Fokus, der implizit auch eine Angleichung der Frauenerwerbstätigkeit an die bisherigen Standards männlich vorgezeichneter Erwerbsbiographien unterstellt. Der Arbeitsmarkt für Frauen wird als Teil eines Systems von Machtbeziehungen definiert, das traditionell von männlichen Geschlechternormierungen gefotmt und stabilisiert wird. Ungleiche gesellschaftliche Machtverhältnisse spiegeln, reproduzieren und verfestigen sich auf dem Arbeitsmarkt, und die Auseinandersetzung um verstärkten Zugang von Frauen ist deshalb auch ein Verteilungskampf.⁶⁵

Drittens bedarf es einer feministische Arbeitspolitik, um die Janusköpfigkeit bestimmter in der generellen Arbeitsmarktdiskussion favorisierter Konzepte zur Angleichung von Frauen- und Männererwerbstätigkeit zu dekonstruieren. Die Fokussierung auf die Bereitstellung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie trägt ein solches Doppelgesicht, indem sie zwar angeblich geschlechtsneutral mehr Flexibilität und individuelle Optionen schafft, jedoch in der Umsetzung zu einer verhärteten Segregation zwischen typischen Frauenarbeitsplätzen und karriereorientierten Männerarbeitsplätzen führt.

Doch feministische Arbeitsmarktforschung erschöpft sich nicht in der Kritik bestehender Ansätze, sondern sie will, und deshalb beschäftigt sie sich auch nicht nur mit Arbeitsmarkt- sondern Arbeitspolitik,

radikaler ansetzen: Feministische Arbeitspolitik will bestehende Arbeitsbegriffe grundsätzlich infragestellen und vor dem Hintergrund geschlechtsbezogener Erfahrungen mit der Trennung von Öffentlichkeit und privater Sphäre eine Revision gesellschaftlicher Modi von Erwerbstätigkeit initiieren. Dies bedeutet vor allen Dingen, verfestigte Strukturen von gesellschaftlich wertgeschätzter, bezahlter bzw. sogar gut bezahlter Arbeit zu verflüssigen und andere Vorstellungen von sozialer Wertschätzung von Tätigkeiten in die Diskussion zu bringen. Was Ingrid Kurz-Scherf als „Rückbindung der Arbeit an die Vision eines ‘guten Lebens’“⁶⁶ bezeichnet, meint die Realisierung von Sinnmodellen und Handlungsorientierungen, die stärker von Frauen favorisiert werden. Zu diesen gehören z.B. die Reduktion tariflicher Arbeitszeiten auf ca. 30 Stunden, die, legt man die Beschäftigungswirksamkeit der 35-Stunden-Woche zugrunde, weitere 3,5 Mio. Arbeitsplätze schaffen würde. Auch eine Flexibilisierung nicht nur der Wochen-, sondern auch der Jahres- und Lebensarbeitszeit für beide Geschlechter ist Teil feministischer Arbeitspolitik, eine Flexibilisierung, die z.B. Optionen auf ein Sabbatjahr alle sieben bis zehn Jahre enthalten könnte, für das individuell und durch die Arbeitgeber bezuschußt auf einem Arbeitskonto während der Erwerbstätigkeitsjahre ein Lohnausgleich angespart wird. Mit derartigen Konzepten stößt die feministische Arbeitspolitik jedoch derzeit an ökonomische und politische Grenzssetzungen, die von ganz anderen Prioritäten bestimmt sind.

Deshalb ist auch Nickel/Schenk zuzustimmen, die die Entwicklungsprozesse in den neuen Ländern nicht zuletzt als „exemplarisch für den in Gang gekommenen strukturellen Umbau von Erwerbsarbeit und Beschäftigung in modernen Industriegesellschaften“ verstanden wissen wollen.⁶⁷ Dazu gehören die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, permanente Unterbeschäftigung und eine zunehmende unfreiwillige und nicht beschäftigungswirksame Flexibilisierung der Arbeit für beide Geschlechter. Die Krise postfordistischer Ökonomien droht somit in die Hypostasierung neuer Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu münden, aber auch zwischen einer konstant voll-erwerbstätigen Minderheit und einer Mehrheit von Erwerbswilligen, die zunehmend mehr Flexibilität, Mobilität und Kompromißbereitschaft bezüglich ihrer Einkommensquellen an den Tag legen muß. Es soll gar nicht bestritten werden, daß einige Frauen auch Gewinnerinnen dieser neuen Ressourcenverteilung sind. Dies läßt sich aber „nicht als Egalisierung der Ressourcenverteilung zwischen Männern und Frauen deuten, sondern indiziert härter werdende soziale Verteilungs-

kämpfe und zunehmende soziale Differenzierungen sowohl zwischen Männern und Frauen als auch unter Frauen selbst“.⁶⁸

Feministische Arbeitspolitik würde ihren Gegenstandsbereich fälschlich homogenisieren, würde sie in der Konzentration auf Segmentierungsprozesse zwischen den Geschlechtern die zunehmenden Ausdifferenzierungstendenzen *innerhalb* des eigenen Geschlechts vernachlässigen. Das weitverbreitete Diktum von *den* Frauen als den Verliererinnen der deutschen Einheit ist eine solche falsche Homogenisierung. Es birgt die Gefahr, Freiheitsgewinne und autonomere Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitssphäre von Frauen gänzlich zu unterschlagen, und es hat den Effekt, daß zwar alte Opferrollen evoziert, aber reale – und möglicherweise politisierbare – Exklusionsprozesse nur unscharf gefaßt werden.

Die „starke institutionalisierte Interessenvertretung“ von und für Frauen, die u.a. Karin Hausen und Gertraude Krell fordern,⁶⁹ wäre in diesen Zeiten harscher Verteilungskämpfe und erneuerter Exklusionsprozesse um so dringlicher. Gleichwohl ist derzeit keine Institution und kein gesellschaftlicher Ort auszumachen, die sowohl eine solche Lobbypolitik initiieren als auch die feministische Debatte verstetigen könnten. Weder in den Gewerkschaften noch in Parteien oder in den Rudimenten der neuen Frauenbewegung findet sich das nötige Engagement. Die Vergeschlechtlichung der Diskussion um die Zukunft der Arbeit hiebt deshalb in vielerlei Hinsicht noch ein Desiderat. Doch die geforderte „demokratische Neugestaltung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens“⁷⁰ wird ohne den Abbau von Geschlechterordnungen auf dem Arbeitsmarkt Makulatur bleiben.

- 1 Eine Ausnahme bilden die USA, die mit derzeit 5,6 Prozent Arbeitslosigkeit und zunehmendem Arbeitskräftemangel in einigen Sektoren im Begriff sind, zur postfordistischen Vorzeigewirtschaft zu avancieren. Auf die sozialen Kosten dieser Annäherung an die Vollbeschäftigung, d.h. Niedriglöhne, Teilzeitarbeit ohne soziale Absicherung und insbesondere ohne Krankenversicherung, kann hier nicht näher eingegangen werden.
- 2 K. Biedenkopf, Anmerkungen zur politische Lage. Strategiepapier für den CDU-Bundesvorstand, Dresden 27.5.1995. Zitiert nach I. Kurz-Scherf, Krise der Arbeitsgesellschaft. Patriarchale Blockaden, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 40 (1995), S. 976.
- 3 Ich spreche im Regelfall von Geschlechterordnungen im Plural, weil die Ordnungsprinzipien innerhalb des Geschlechterverhältnisses nicht immer binär oder dichotomisch funktionieren, sich also nicht in ein Prinzip einordnen lassen, sondern sich überlagern, ergänzen und auch widersprechen können.
- 4 G. Engelbrech, Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts. Situationsbericht

- und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. in: K. U. Mayer/J. Almendinger/J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt a.M. 1991, S. 91.
- 5 Ebenda.
 - 6 Vgl. E. Schulz/E. Kirner, Arbeitskräfteangebot von Frauen in Deutschland bis zum Jahr 2010. Empirische Ergebnisse und Ansätze zu einer kohortenspezifischen Projektion, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg 1994, S. 93.
 - 7 Vgl. G. Engelbrech, Erfahrungen von Frauen an der „dritten Schwelle“, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 1989, Nr. 1, S. 100ff.
 - 8 Vgl. E. Schulz/E. Kirner, Arbeitskräfteangebot (Anm. 6).
 - 9 Vgl. E. Hols/J. Schupp, Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Frauen im vereinten Deutschland, in: P. Beckmann/G. Engelbrech, (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 158.
 - 10 Vgl. Ch. Schliersmann, Führungspositionen – vom männlichen Privileg zur weiblichen Domäne? in: P. Beckmann/G. Engelbrech, (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 307.
 - 11 Ebenda.
 - 12 Ebenda.
 - 13 Vgl. H. M. Nickel/J. Kühl/S. Schenk (Hrsg.), Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin 1994; G. Jasper, Zur Krise der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern, in: K. Hausen/G. Krell (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München 1993, S. 108ff.
 - 14 H. Kuhrig/W. Speigner (Hrsg.), Wie emanzipiert sind die Frauen in der DDR? Köln 1979, S. 51f.
 - 15 E. Sessar-Karpp/E. Harder, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Weiterbildung von Frauen in den neuen Bundesländern, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 569.
 - 16 Ebenda, S. 584.
 - 17 Ebenda.
 - 18 Vgl. V. Penrose, Vierzig Jahre SED-Frauenpolitik: Ziele, Strategien, Ergebnisse, in: Frauenforschung. Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft, 8 (1990), Nr. 4, S. 67.
 - 19 Vgl. C. Born, Beruf und weiblicher Lebenslauf. Plädoyer für einen Perspektivenwechsel in der Betrachtung der Frauenerwerbstätigkeit, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 213.
 - 20 Vgl. P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 19.
 - 21 Vgl. Bundesanstalt für Arbeit, Eckwerte des Arbeitsmarktes für Februar 1996. Erstellt von der Unterabteilung Statistik, Nürnberg 1996.
 - 22 Vgl. H. M. Nickel/S. Schenk, Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbsleben, in: H. M. Nickel/J. Kühl/S. Schenk (Hrsg.), Erwerbsarbeit (Anm. 13), S. 264.
 - 23 Vgl. U. Beer/U. Müller, Sich-Zurechtfinden in einer neuen Realität: Barrieren und Potentiale, P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 628-645.
 - 24 Vgl. H. Rudolph/M. Grüning, Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie?, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 773.
 - 25 Vgl. C. Born, Beruf (Anm. 19), S. 211.

- 26 Vgl. G. Engelbrech, Restriktionen (Anm. 4), S. 93.
- 27 Vgl. S. Schenk/H. Solga, Geschlechtsspezifische Personalstrategien von Treuhandunternehmen - Ergebnisse einer linearen Regressionsanalyse, P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 465.
- 28 Vgl. G. Engelbrech/P. Beckmann, Förderung von Frauen im Beruf im Kontext theoretischer Konzepte und aktueller empirischer Ergebnisse, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 28.
- 29 Ebenda, S. 14.
- 30 Zitiert nach G. Notz, Frauen zwischen Arbeitsmarkt und Hauswirtschaft. Zum Verhältnis von Berufsorientierung, Kontinuitäten und Brüchen von Frauen in den alten Bundesländern, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 232.
- 31 Ebenda, S. 239.
- 32 Ebenda, S. 249.
- 33 Ch. Schliersmann, Führungspositionen (Anm. 10), S. 314.
- 34 M. Braun, Entwicklung der Einstellungen zur Rolle der Frau nach der Vereinigung, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarkt (Anm. 6), S. 675.
- 35 Ebenda, S. 676ff.
- 36 W. Lechner, Jeden Tag ein Kunststück, in: Zeitmagazin Nr. 25/1990, zitiert nach Ch. Ochs, Frauendiskriminierung in Ost und West - oder: die relativen Erfolge der Frauenförderung. Eine Bestandsaufnahme in den beiden ehemaligen deutschen Staaten, in: K. Hausen/G. Krell (Hrsg.), Frauenerwerbsarbeit (Anm. 13), S. 59.
- 37 Vgl. K. U. Mayer/J. Altmendinger/J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt a.M. 1991, S. 60ff.
- 38 Ebenda, S. 61.
- 39 Vgl. H.-P. Blossfeld, Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen, in: K. U. Mayer/J. Altmendinger/J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen (Anm. 37), S. 1f.
- 40 Vgl. ebenda, S. 6; I. Ostner, „Weibliches Arbeitsvermögen“ und soziale Differenzierung, in: Leviathan 1991, Nr. 2, S. 192-207.
- 41 Vgl. G.-A. Knapp, Das Konzept „weibliches Arbeitsvermögen“ - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft 6 (1988), Heft 4, S. 8-19; Ch. Schliersmann, Führungspositionen (Anm. 10), S. 312ff.
- 42 G.-A. Knapp, Konzept (Anm. 41), S. 11.
- 43 A. Wetterer, Theoretische Konzepte zur Analyse der Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, in: dies. (Hrsg.), Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt a.M. 1992, S. 22f.
- 44 Vgl. S. Lang/B. Sauer, Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin, Frankfurt a.M. 1996, Einleitung.
- 45 Vgl. U. Frevert, Frauen und Ärzte im späten 18. und frühen 19. Jahrhundert - zur Sozialgeschichte eines Gewaltverhältnisses, in: A. Kuhn/J. Rüsen (Hrsg.), Frauen in der Geschichte, Bd. 2, Düsseldorf 1982, S. 177ff.; sowie M. Douglas, Wie Institutionen denken, Frankfurt a.M. 1991; ausführlicher bei A. Wetterer, Konzepte (Anm. 43), S. 25ff.
- 46 Vgl. Wissenschaftlerinnen 2000. Berliner Perspektiven für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, in: S. Lang/B. Sauer (Hrsg.), Wissenschaft (Anm. 44), Anhang.
- 47 Vgl. A. Wetterer, Konzepte; K. Gottschall, Strategien zum Abbau von Frauen-

- benachteiligung; Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik, in: Institut für Höhere Studien, Wien (Hrsg.) Reihe Soziologie Nr. 7/1995.
- 48 Vgl. Ch. Ochs, *Fraudendiskriminierung* (Anm. 36), S. 54.
- 49 Ebenda, S. 52.
- 50 K. Gottschall, *Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation*, in: R. Becker-Schmidt/G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a.M. 1995, S. 125-162.
- 51 H. Rudolph/M. Grüning, *Frauenförderung* (Anm. 24), S. 790.
- 52 Vgl. z.B. *Erster Bericht über die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 19 LGG. Berichtszeitraum 1/91 bis 1/93*, Drucksache 12/4791 des Abgeordnetenhauses von Berlin, Berlin 1994; *Aktualisierung des im Mai 1993 herausgegebenen Frauenförderplans der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen*, Berlin, August 1995.
- 53 H. Rudolph/M. Grüning, *Frauenförderung* (Anm. 24), S. 790f.
- 54 Vgl. *Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen Berlin* (Hrsg.), *Öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung ein Instrument der Frauenförderung?* Teil 1, Berlin 1995, S. 12.
- 55 G. Engelbrech/P. Beckmann, *Förderung* (Anm. 28), S. 26.
- 56 K. Hausen/G. Krell, *Frauenarbeitsarbeit* (Anm. 13), S. 9.
- 57 Ebenda.
- 58 H. Rudolph, *Brot und Rosen zu DM-Preisen? Frauenarbeit im wirtschaftlichen Umbruch*, in: *Informationsdienst des Forschungsinstituts Frau und Gesellschaft*, 8 (1990), Heft 4, S. 6.
- 59 H. M. Nickel/S. Schenk, *Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem*, in: H. M. Nickel/J. Kühl/S. Schenk (Hrsg.), *Erwerbsarbeit* (Anm. 13), S. 259.
- 60 Vgl. W. Klauder, *Tendenzen und Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit heute und morgen*, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), *Arbeitsmarkt* (Anm. 6), S. 49ff.
- 61 W. Heering/K. Schroeder, *Zur Entwicklung der Frauenbeschäftigung in Ostdeutschland. Empirische Trends und subjektive Wahrnehmungen im deutschen Vereinigungsprozeß*, in: *Deutschland Archiv*, 29 (1996), S. 391.
- 62 W. Klauder, *Tendenzen* (Anm. 60), S. 57.
- 63 Ebenda, S. 62.
- 64 H. Rudolph/M. Grüning, *Frauenförderung* (Anm. 24), S. 775ff.
- 65 Vgl. M. H. Strober/L. M. Catanzarite, *The Relative Attractiveness of Occupational Segregation by Gender*, in: P. Beckmann/G. Engelbrech (Hrsg.), *Arbeitsmarkt* (Anm. 6), S. 117f.
- 66 I. Kurz-Scherf, *Krise* (Anm. 2), S. 982.
- 67 H. M. Nickel/S. Schenk, *Prozesse* (Anm. 59), S. 260.
- 68 Ebenda, S. 261.
- 69 Vgl. K. Hausen/G. Krell (Hrsg.), *Frauenarbeitsarbeit* (Anm. 13), S. 22.
- 70 Vgl. M. Kempe, *Zukunftsarbeit. Wege aus der sozialen Krise*, Frankfurt a.M. 1995, S. 12.