

die Kinder, die Frauen »heimzentriert« sind, und nicht nur keine eigene Zukunft haben, wie die Männer auch, sondern auch auf die Gegenwart verzichten und ihre Wünsche denen der Familie unterordnen. Vgl. E. Tarkowska: Zroznicowanie stylow zycia w Polsce: pokolenie i plec, in: *Kultura i spoleczenstwo* 1985/2, S. 55-73.

- 24 In einem internationalen Vergleich der Dichte von sozialen Netzwerken und Familienkontakten, in den auch Ungarn aufgenommen war, zeigte sich allerdings, daß die Dichte der Kontakte in Ungarn eher unter dem Durchschnitt westlicher Länder lag. Was das Verhältnis privat-öffentlich und »Rückzug« in die private Sphäre betrifft, dürfte die Situation in Ungarn ähnlich wie in Polen sein. Vgl. F. Höllinger: Familie und soziale Netzwerke in fortgeschrittenen Industriegesellschaften, in: *Soziale Welt* 1989/4, S. 512-537. In Polen steigt die Dichte der Freundeskreise mit der Verstädterung und dem Bildungsniveau. Wichtiger aber ist, daß Familien und Freundeskreise stabil sind, eine traditionelle Qualität haben, sich nicht immer wieder durch Leistungen praktischer oder expressiver Art bewähren müssen.
- 25 Ich beziehe mich hier auf: J. Berger: Modernitätsbegriffe und Modernitätskritik in der Soziologie. In: *Soziale Welt* 1988/3, S. 224-236
- 26 Vgl. H. Swida: Młodzież licealna szczydu lat 70. In: J. Koralewicz-Zbik (Hrsg.): *Spoleczenstwo polskie przed kryzysem w swietle badan socjologicznych z lat 1977-1979*. Warszawa 1987, S. 183-224.
- 27 Vgl. A. Wisniewski: Gospodarstwo domowe wobec kryzysu. In: I. Palaszewska-Reindel (Hrsg.): *Polskie gospodarstwa domowe zycie codzienne w kryzysu*, Warszawa 1986, S. 218-230.
- 28 Vgl. CBOS Kondycja psychiczna Polakow w 1989 r., Kommunikat z badan S. 2. Die Werte für Ängste, Nervosität und Ratlosigkeit, Einsamkeit waren für Frauen höher als für Männer. Und nur 34 % der Frauen (41 % der Männer) glaubten im Leben noch »viel erreichen« zu können, 43 % der Frauen (36 %) der Männer glaubten nicht, daß ihnen die Zukunft noch irgend etwas bringen könnte. Ebd., S. 7.
- 29 Auf den pragmatischen und defensiven Charakter des Projekts der civil society in Polen habe ich an anderer Stelle versucht, aufmerksam zu machen. Vgl. M. Tatur: *Zur Dialektik der »civil society« in Polen*, a.a.O.

Friederike Maier

Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen

*Das Phänomen geschlechtsspezifisch gespaltener Arbeitsmärkte in Ost und West**

Die dramatischen Veränderungen der politischen, ökonomischen und sozialen Verhältnisse in Osteuropa, der Übergang von ehemals planwirtschaftlichen Gesellschaften in marktwirtschaftliche wird die Situation der Frauen tiefgreifend verändern. War in den ehemaligen RGW-Ländern Erwerbsarbeit für Frauen ein Recht und eine Pflicht zugleich, ökonomisch notwendig und durch staatliche Politik garantiert und gefordert, so wird sich nun in all diesen Ländern die Konkurrenz um Erwerbsarbeitschancen verschärfen. Zu befürchten ist, daß Frauen aller Altersstufen und Qualifikationen die Verliererinnen dieser Transformationsprozesse sein werden.

Eine Ausgangsthese des folgenden Papiers ist, daß die Beschäftigungssituation der Frauen in Osteuropa, obwohl sie sich in vielem von der der Frauen in Westeuropa, den USA oder in Japan unterscheidet, in ihren Grundstrukturen ebenso wie im Westen männlich definiert war, so daß in ganz unterschiedlichen Wirtschaftssystemen Arbeitsmärkte bestehen, in denen Frauen relativ zu Männern diskriminiert sind.

Dieser Ansatz ist natürlich grob, da er zunächst nicht unterscheidet zwischen verschiedenen sozialen Schichten, den differenzierten Entwicklungen in einzelnen Ländern, auf einzelne Berufsgruppen und Tätigkeiten in ihrem jeweiligen nationalen und historischen Kontext nicht ausreichend eingeht und er ist deswegen sicherlich als erste Annäherung provozierend. Eine solche Provokation ist gewollt, denn

die Entwicklungen in Osteuropa, das Scheitern der real-sozialistischen Staaten, gerade im Bereich der »Frauenfrage«, sind eine Herausforderung für alle politisch motivierten und engagierten Frauen. Kapitalistische und sozialistische Gesellschaftsformen haben unterschiedliche Geschlechterverhältnisse hervorgebracht – meine Analyse zielt jedoch darauf ab zu diskutieren, zu welchen Ähnlichkeiten dies in der geschlechtsspezifischen Differenzierung von Arbeitsmärkten führte.

Die Berufswelten von Frauen und Männern sind in allen entwickelten Industrieländern in »weibliche« und »männliche« Erwerbsbereiche getrennt. Die Tatsache, daß Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen und Branchen (horizontale Segregation) und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind, hat sich seit Beginn der Industrialisierung kaum geändert.²

Die Definition dessen, was ein »typischer« Frauenberuf ist, ist weder über die Zeit noch in unterschiedlichen Gesellschaften konstant³ – ein einheitlicher Trend ist allenfalls insoweit festzustellen, als Frauen in allen Industrieländern unterproportional im verarbeitenden Gewerbe und überdurchschnittlich in den öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereichen beschäftigt sind. Vergleicht man Frauenanteile nach Berufsgruppen in verschiedenen Ländern, zeigt sich eine Dominanz von Frauen in Berufen, die dem Verkauf, den Büroberufen und den Dienstleistungen zugeordnet sind. Länderspezifische Unterschiede gibt es z.B. beim Frauenanteil im Management und gehobenen administrativen Tätigkeiten sowie in der Industriearbeit.

Versuche, den Grad der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation mit Hilfe von Kennziffern international vergleichend abzubilden, sind mit vielen Unsicherheiten behaftet. Zum einen sind die Berufsbezeichnungen und Berufskategorien der einzelnen Länder sehr unterschiedlich und unterliegen Definitionsän-

derungen im Zeitablauf. Internationale Vergleiche müssen daher oft mit extrem groben Kategorien arbeiten, die Berufe mit sehr unterschiedlicher hierarchischer Stellung, formaler oder nicht formaler Qualifizierung etc. in einer Gruppe zusammenfassen. Es ist zudem methodisch nicht unumstritten, wie Segregation genau gemessen werden kann.⁴

Für die westlichen Industrieländer hat die OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) eine Berechnung erstellt, aus der sichtbar wird, daß der Grad der Spaltung von Arbeitsmärkten kaum abgenommen hat. Vergleichbare Berechnungen existieren für die RGW-Länder bisher nur für die ehemalige DDR.⁵

So begrenzt die Aussagekraft solcher Daten ist, so lassen sich dennoch zwei wichtige Feststellungen machen:

- die steigende Zahl weiblicher Erwerbspersonen hat nicht zu einem Rückgang der Segregation beigetragen; allerdings trifft auch der Umkehrschluß nicht zu, daß je höher die Erwerbsbeteiligung ist, umso höher der ermittelte Segregationswert;
- eine altersspezifische Aufgliederung zeigt, daß auch jüngere Generationen von Arbeitskräften kaum weniger segregiert beschäftigt sind als Ältere, d.h. die Trennung des Arbeitsmarktes in »männliche« und »weibliche« Erwerbsbereiche hat mit der Angleichung der Bildungschancen von Mädchen und Jungen nicht abgenommen, in einigen Ländern (z.B. der Bundesrepublik Deutschland und Japan) sogar zugenommen.⁶

Für die RGW-Länder liegen kaum Daten zur Segregation vor. Hildegard M. Nickel konstatiert jedoch für die ehemalige DDR, daß seit der Ende der 60er Jahre in der Berufs- und Wirtschaftsstruktur der DDR eine Geschlechterpolarisierung zu beobachten ist. Der Anteil der Mädchen in technischen Berufen ist rückläufig und be-

trägt gegenwärtig noch 30 %.⁷ Auch in der Sowjetunion hat sich die Geschlechtsspezifität von Berufen und Wirtschaftszweigen seit 1965 kaum verschoben, der relative Anteil sog. »frauentypischer« Berufe (mit einem Frauenanteil von über 70 %) hat noch zugenommen.⁸

So unbefriedigend der methodische Stand zur adäquaten Messung des Ausmaßes an Segregation auch ist, er bestätigt jedoch ein vorläufige Fazit der beiden US-amerikanischen Wissenschaftlerinnen Barbara Reskin und Heidi Hartmann: »Occupations change their sextyping, but segregation remains« und zwar offenbar weitgehend unabhängig vom jeweiligen Gesellschaftssystem.

Merkmale geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegregation

Die Trennung des Arbeitsmarktes in »weibliche« und »männliche« Erwerbsbereiche könnte ja nun als ein unproblematisches, gesellschaftlich sinnvolles, von den Individuen gewünschtes, tief verwurzeltes soziales oder kulturelles Arrangement betrachtet werden, das weder für Männer noch für Frauen negative Folgen hat. Diese Argumentation wird in allen Industrieländern gleichermaßen vertreten, in den RGW-Ländern jedoch besonders hervorgehoben.⁹ Sie verkennet, daß die geschlechtsspezifische Struktur des Arbeitsmarktes soziale Ungleichheiten produziert und reproduziert. Auf die wichtigsten Merkmale segregierter Arbeitsmärkte gehe ich im folgenden ein.

Niedrigere Entlohnung der Frauenerwerbsarbeit

Erwerbstätige Frauen sind in der Regel überproportional in Berufen, auf Arbeitsplätzen und in Branchen beschäftigt, in denen die Löhne unterdurchschnittlich sind. Für die meisten Länder trifft zu, daß je höher der Frauenanteil in einer Branche oder

einem Beruf ist, desto niedriger ist die durchschnittliche Lohnhöhe für Vollzeiterwerbstätige oder der entsprechende Stundenlohn. Frauen erhalten durchschnittlich etwa 65 % bis 75 % des Lohns vergleichbar beschäftigter Männer.

Die OECD hat empirische Studien zusammengetragen, die Hinweise darauf geben, daß ein Teil der globalen Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen auf die segregierte Arbeitsmarktstruktur zurückgehen.¹⁰ So verdienen selbst in Schweden, wo mit Hilfe der »solidarischen Lohnpolitik« über alle Betriebe einer Branche hinweg der gleiche Lohnsatz für gleiche Arbeit durchgesetzt wurde, Frauen in der Industrie nur 90 % des Männerlohns, zwischen weiblichen und männlichen Industrieangestellten besteht eine Differenz von 30 %.

Die Lohndifferenz der Industrieangestellten erklärt sich bei genauerem Blick auf die ausgeübten Tätigkeiten: über 90 % der angestellten Ingenieure und Techniker, (durchschnittlicher Monatslohn 1985 4.100 DM) sind Männer, über 90 % der angestellten Sekretärinnen (durchschnittlicher Monatslohn 2.000 DM) sind dagegen Frauen. Auch in den RGW-Ländern haben sich die Lohnunterschiede erhalten – weniger dadurch bedingt, daß Frauen und Männer für gleiche Arbeit ungleiche Entlohnung erhalten, sondern durch die horizontale und vertikale Spaltung des Arbeitsmarktes. In der UdSSR betrug z.B. der Lohnunterschied zwischen der Leichtindustrie (Frauenanteil etwa 68 %) und dem Maschinenbau (Frauenanteil knapp 48 %) 1984 27 %. Hochqualifizierte Frauen mit Hoch- und Fachhochschulabschluß erhalten lediglich 70 % des Durchschnittsverdienstes der gleich qualifizierten Männer; nur 7 % von ihnen haben Leistungsfunktionen inne, gegenüber 48 % der entsprechenden Männergruppe.¹¹ Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen auch in der ehemaligen DDR. Sie resultieren einerseits aus ungleicher Entlohnung in Wirtschaftszweigen mit hohem und niedrigem Frauenanteil

und andererseits aus den unterschiedlichen hierarchischen Positionen, die Frauen und Männer innehaben. Für die DDR wird konstatiert, daß sich die im Arbeitsprozeß gewachsene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch in unterschiedlichen Tarifen in den Industriezweigen niederschlägt. Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen beträgt etwa 25 bis 30%.¹²

Die Unterschiede in der Entlohnung von weiblicher und männlicher Erwerbsarbeit bleiben trotz struktureller Verschiebungen erhalten. Weder die Zunahme weiblicher Erwerbstätiger in den Angestellten Tätigkeiten, noch der Rückgang vergleichsweise gering qualifizierter Frauenarbeit in der Industrie, weder die höhere Qualifikation der nachwachsenden Frauengenerationen noch die stabilere Berufstätigkeit haben zu einer tatsächlichen status- und einkommensmäßigen Angleichung der Geschlechter geführt.

Geringere Chancen auf Weiterbildung

»Typische« Frauenarbeitsplätze in Industrie- und Dienstleistungen sind gekennzeichnet durch ein hohes Maß an Abschottung gegenüber beruflichen und betrieblichen Aufstiegschancen. Frauen, auch solche mit beruflicher Ausbildung, sind in An- und Ungelernten-Positionen überrepräsentiert und sind, auch bei qualifizierten Angestellten Tätigkeiten, in den unteren Hierarchieebenen beschäftigt.¹³ Ihre Arbeitsplätze eröffnen in der Regel wenig Aufstiegschancen (»Sackgassen-Berufe«) oder aber ihre beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sind – trotz formal gleicher Qualifikation – schlechter als die der männlichen Kollegen.

Während ungleiche berufliche Aus- und Weiterbildungschancen in den westlichen Industrieländern nur sehr zögernd zum Gegenstand öffentlicher Diskussion und veränderter Politik werden, gab es vor allem in der DDR seit Mitte der sechziger Jahre eine auf Frauen bezogene »Qualifi-

zierungsoffensive«, die zur Einrichtung spezifischer Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung von Frauen für technische Berufe und den Einsatz in leitenden Tätigkeiten, zu Frauen-Sonderklassen an Fachschulen, zu Sonderstudien an Hoch- und Fachschulen, sowie zur Integration der Mädchen in die Facharbeiterausbildung führten. 1985 hatten immerhin 81,5 % der weiblichen Erwerbstätigen der DDR einen Facharbeiter-, Fachschul- oder Hochschulabschluß (im Vergleich dazu hatten 1985 in der BRD nur 62 % der erwerbstätigen Frauen einen entsprechenden Abschluß).

Der Anteil unqualifizierter Frauen an allen Beschäftigten sank in der DDR zwischen 1971 und 1985 von 50,8 auf 18,5 %.¹⁴ Die gezielte Förderung von Frauen schlug sich nicht nur in einem relativ hohen Anteil von Frauen in bestimmten medizinischen, chemischen und technischen Berufen nieder, sondern auch in einer Zunahme von unterqualifiziertem Einsatz: Eine DDR-Studie aus dem Jahr 1979 zeigt, daß vor allem Frauen mit Kindern nicht ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt sind, was zu einem »hohen Anteil von nicht ausbildungsgerecht arbeitenden Frauen bereits im Alter von 26 bis 30 Jahren führt«.¹⁵

Der Ausschluß der Frauen aus betrieblichen Leitungs- und Gestaltungsfunktionen und Ausschluß aus der betrieblichen Interessenvertretung

Die starke vertikale Segregation der Arbeitsmärkte, die betrieblich und hierarchisch eher untergeordnete Position, die Frauen in Betrieben und Verwaltungen einnehmen, ist zugleich Bedingung und Voraussetzung für die Erhaltung der Geschlechterhierarchie auch in Folge von Strukturwandel und technischem Wandel. Industriesoziologische Untersuchungen zu den Technisierungsfolgen in Industrie und Verwaltung westlicher Länder zeigen: Dequalifizierung von vormalig mit Männern

besetzten Arbeitsplätzen und Substitution durch Frauen, Arbeitsplatzabbau und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in traditionellen Frauen(industrie)arbeitsplätzen, Beschäftigung der Frauen im Angestelltenbereich in den eher gering entlohnenden und peripheren Tätigkeiten.

Die Konstituierung und Re-Konstituierung der Geschlechterdifferenz auch im Zuge von Rationalisierungs- und Gestaltungsprozesse erklärt sich primär aus der zuungunsten der Frauen ausfallenden Asymmetrie hinsichtlich der Einbeziehung in Gestaltungsprozesse, da Frauen weder in den Managementpositionen noch in den betrieblichen Interessenvertretungen hinreichend repräsentiert sind.¹⁶

In den Forschungsarbeiten aus der DDR wird ebenfalls auf den Ausschluß der Frauen aus den zentralen Bereichen der Entwicklung und Umsetzung neuer Techniken hingewiesen. So sind Frauen, die in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen beschäftigt sind, eher als Maschinenbedienerinnen, denn als Programmiererinnen, eher als Löterinnen, denn als Wartungsmonteurinnen beschäftigt.¹⁷ Entscheidungen über die Gestalt der Arbeit von Frauen in Büro, Verwaltungen und Industrien liegen in allen Ländern in den Händen von Männern – ein sich selbst verstärkendes System von strukturellen Disparitäten und unmittelbarer Diskriminierung.

Höhere Arbeitsmarktrisiken

In den westlichen Ländern besteht seit Mitte der siebziger Jahre hohe Arbeitslosigkeit. Mit Ausnahme der skandinavischen Länder, gehört eine registrierte Arbeitslosigkeit von 6 % bis 20 % zum »Alltag« westlicher Industrienationen. Frauen sind selbst unter den registrierten Arbeitslosen überrepräsentiert, obwohl die Methoden zur Ermittlung der Arbeitslosenquote das Ausmaß weiblicher Erwerbslosigkeit systematisch unterschätzen.¹⁸

Der Übergang der osteuropäischen Länder zur Marktwirtschaft führt – zwar in

unterschiedlichem Tempo – zum raschen Anstieg von Entlassungen und Arbeitslosigkeit. Am deutlichsten sind diese Prozesse in der ehemaligen DDR zu beobachten, wo die allgemeine Arbeitslosenquote zu Beginn des Jahres 1991 nun die der ehemaligen Bundesrepublik überschritten hat (7,3 % in der ehemaligen DDR, 6,8 % in der ehemaligen BRD). Frauen sind unter den Arbeitslosen überrepräsentiert: über 55 % aller registrierten Arbeitslosen sind weiblich, besonders betroffen sind junge Frauen mit Kindern und ältere Frauen über 50 Jahren. Auch in den anderen osteuropäischen Ländern sind Frauen überproportional von Massenentlassungen und Betriebs-schließungen betroffen.

Im Prozeß des Umbaus der nationalen Plan- in Marktwirtschaften erweist sich die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes nicht als Vorteil für Frauen: in Zeiten härterer Konkurrenz um Arbeitsplätze werden auch stark feminisierte Berufe wieder attraktiv für männliche Arbeitskräfte und findet – wie im Falle der ehemaligen DDR – gleichzeitig eine Modernisierung der Arbeitsmittel und Arbeitsorganisation nach westlichem Muster statt, so können männliche Arbeitskräfte auch mit einer lohnbezogenen Höherbewertung rechnen.

Frauen ohne eigenes Erwerbseinkommen sind von den Einkommen ihrer Partner oder Familienmitglieder abhängig. Die sozialen Sicherungssysteme kompensieren diese Abhängigkeit nur sehr unzureichend. In den westlichen Ländern sind z.B. Arbeitslosenversicherungssysteme – ähnlich auch die Renten- und Krankenversicherung – an Beschäftigungsverhältnisse gekoppelt, die ein Mindesteinkommen, eine Mindestbeschäftigungsdauer oder eine Mindeststundenzahl umfassen. Je nach den Konstruktionsprinzipien der nationalen Sicherungssysteme sind prekär Beschäftigte (Teilzeit und/oder befristet Beschäftigte) aus den Systemen ausgeschlossen und erhalten bei Arbeitslosigkeit, bei Krankheit oder im Alter keine oder sehr geringe Leistungen.

In den osteuropäischen Ländern existieren Systeme der Arbeitslosenversicherung erst in Ansätzen. Andere Sicherungssysteme, wie z.B. die Rentenversicherung zeigten jedoch schon länger auf, daß sich die Diskriminierung der Frauen in der Erwerbsarbeit im Alter fortsetzt: in allen osteuropäischen Ländern liegen die Renten der (oftmals lebenslang erwerbstätigen) Frauen um bis zu 50 % unter denen der Männer.

Erklärungsansätze

Die Trennung des Arbeitsmarktes in »weibliche« und »männliche« Erwerbsbereiche ist gekoppelt an geschlechtsspezifische Differenzierungslinien bei der Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, sozialen Sicherung, bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Mitgestaltungschancen. Geht man von der Annahme aus, daß in allen entwickelten Industrieländern die Erwerbsarbeit eine wesentliche Quelle für die Lebenschancen und die Wohlfahrt der Gesellschaftsmitglieder ist, dann wird deutlich, daß die durch die Segregierung der Arbeit gezogene Differenzierungslinie zwischen Männern und Frauen über die Erwerbssituation als solche hinausweist. Es muß deswegen gefragt werden, inwieweit die »ursprüngliche Segregation«, die Trennung von vergesellschafteter Berufsarbeit und individueller Arbeit in der Familie, von Erwerbsarbeit und privater Reproduktionsarbeit, der wesentliche Faktor zur Erklärung geschlechterhierarchischer Verhältnisse in beiden Sphären ist.

Die Tatsache, daß die Zuordnung weiblicher und männlicher Arbeitskräfte in beiden Gesellschaftssystemen analogen Mustern folgt, kann nur partiell mit Theorieansätzen erfaßt werden, die sich primär auf »Marktlogiken«, »Profit- und Gewinnmaximierung« und »individuelle Nutzenmaximierung« beziehen; der Prozeß der beruflichen Eingliederung von Arbeitskräften unterlag in planwirtschaftlichen Systemen anderen Logiken und war zu-

mindest politisch dem Primat der ökonomischen Selbständigkeit und Gleichberechtigung der Frauen verpflichtet.

Diese Ansätze zur Erklärung der gesellschaftsspezifischen Unterschiede auf Arbeitsmärkten greifen oftmals zu kurz: entweder verweisen sie auf Defizite im Handeln der Frauen selbst (die z.B. aufgrund ihrer Familienorientierung nicht ausreichend motiviert sind, in ihre berufliche Aus- und Weiterbildung zu »investieren« oder den Karrierekampf zu wagen), oder sie konstatieren diskriminierendes Verhalten von Arbeitgebern, das, je nach Theorienansatz, als funktional und effizient oder dysfunktional und ineffizient bezeichnet wird.¹⁹ Feministische Ansätze gehen darüber hinaus: sie versuchen, die Verwobenheit und Bedingtheit der Gesellschaft und des Geschlechterverhältnisses zu erforschen und in seiner Dynamik und Stabilität zugleich zu analysieren. Die Annahme, daß Geschlecht eine Strukturkategorie ist, Geschlechterungleichheit also einen systematischen Charakter hat und keinen Bereich einer Gesellschaft ausklammert, umfaßt dabei zumindest zwei Dimensionen von Strukturierung: die industriekapitalistische Vergesellschaftung beider Geschlechter, die überlagert, durchdrungen oder geprägt wird von »einem Prinzip patriarchaler Vergesellschaftung«.²⁰

Die westliche Frauenforschung hat sich dabei primär mit dem Geschlechterverhältnis in kapitalistischen Gesellschaften auseinandergesetzt und herausgearbeitet, wie die in kapitalistischen Gesellschaften wirkenden Vergesellschaftungsmodi, nämlich die über den (Arbeits-)Markt und die über die (private) Reproduktionsarbeit vermittelten, ineinandergreifen und sich historisch immer wieder neu stabilisieren. U. Beer faßt die Analysen wie folgt zusammen: »Im Verlauf der Untersuchung kristallisierten sich zwei Phänomene von Geschlechterungleichheit in der marktvermittelten Ökonomie heraus: die Schließungsprozesse gegenüber weiblicher Arbeitskraft, die sie auf randständige Jede-

frau-Arbeiten mit geringer Entlohnung und unter besonders harten Arbeitsbedingungen verwies, und die sukzessive Trennung von Eigentumstiteln und Verfügungsgewalt, die das patriarchale Element kapitalistischer Vergesellschaftung nicht so sehr an Eigentum, sondern an die Verfügung über gesellschaftliche Ressourcen band – Geldeinkommen, Zugang zu begehrten Erwerbs- und Einflußchancen in Wirtschaft, Politik, Kultur.«²¹ Der berufliche Patriarchalismus ist verknüpft mit einem familialen Patriarchalismus, vermittelt über die patriarchale Familienform. Unter erwerbswirtschaftlichen Bedingungen sind Familien abhängig vom Erwerbseinkommen – wird dieses primär von Männern erworben, sichert dies ihnen eine Vorzugsstellung bzw. haben Frauen keinen eigenständigen Zugang zu Erwerbsquellen, zementiert dies ihre Minderstellung. Erst das Zusammenwirken der Geschlechterhierarchie auf dem Markt und in der Familie schafft danach die Voraussetzungen für die generative Reproduktion des Sozialgebildes.

Inwieweit sind diese Überlegungen fruchtbar als Erklärungsansätze für die soziale Ungleichheit von Männern und Frauen in den real-sozialistischen Ländern? Welche Erklärungsansätze wurden dort selbst erarbeitet und warum reichen sie nicht aus?

In der soziologischen und ökonomischen Theorie der RGW-Länder wird geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts und ihre Folgen für das Geschlechterverhältnis kaum thematisiert. Dies hängt sicher damit zusammen, daß die theorie- und forschungsleitende Interpretation der Marx'schen Theorie in den RGW-Ländern davon ausging, daß die Frauenfrage als Bestandteil der sozialen Frage mit der Abschaffung des Privateigentums an Produktionsmittel gelöst ist und »soziale Unterschiede sowohl als Nachwirkung der Situation der Frau in der antagonistischen Klassengesellschaft als auch aus dem Charakter des Sozialismus als der ersten Phase der kommunistischen

Gesellschaft« zu betrachten sind, die mit dem Kommunismus gelöst werden.²² Die formale Gleichberechtigung der Frauen, eine hohe Erwerbsquote und die volle Integration von Mädchen in schulische und berufliche Ausbildungsgänge wurden als ausreichende Indikatoren für die Verwirklichung der Gleichberechtigung gesehen.

Der Balanceakt der RGW-Länder zwischen der ökonomisch notwendigen vollen Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und der Aufwertung ihrer Rolle als Mutter und Erzieherin der Kinder brachte eine Reihe von sozialpolitischen Erleichterungen für Mütter mit sich, ohne die grundsätzliche Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich infrage zu stellen. Vorhandene Unterschiede zwischen Frau und Mann im Arbeitsprozeß wurden als lösbar, da historisch aus dem Kapitalismus übernommen, betrachtet. Obwohl mit Blick auf die konkrete Arbeitssituation weiblicher und männlicher Arbeitskräfte noch Ende der siebziger Jahre konstatiert wird, daß »mehr Frauen als Männer ... historisch bedingten Arbeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen (ausführen)«, hielt man »geringe berufliche Qualifikation und enge Spezialisierung auf sogenannte »frauentypische« Arbeitsplätze in der betrieblichen Arbeitsteilung, dazu noch die hohe familiäre Belastung« für ein Erbe der kapitalistischen Frauen-Berufsarbeit.²³ Erst neuere Arbeiten von Soziologinnen zeigen, daß die berufliche Segregation von Männern und Frauen nicht nur Erbe, sondern gestaltete Realität war und die Arbeitskräftepolitik der Planwirtschaft berufliche Ungleichheiten hervorbringt.²⁴ Die Priorität für männliche Auszubildende wurde mit hohen Ausfallquoten und Fluktuationsraten der Frauen, dem geringeren technischen Interesse von Frauen und Mädchen und der ungleichen physischen Ausstattung von Männern und Frauen erklärt, die einen Einsatz der Frauen an bestimmten Arbeitsplätzen verbiete. Die Parallelität der Argumentation westlicher und östlicher Betriebsleiter fällt ins Auge. Gibt es also Strukturen in östlichen wie in west-

lichen Gesellschaften, die das Geschlechterverhältnis, jenseits von der Eigentumsform, prägen?

Zwar galt in den RGW-Ländern nicht mehr, daß das Erwerbseinkommen primär von den Männern in den Haushalt eingebracht wird²⁵ und eine aus dem Erwerbseinkommen begleitete Minderstellung der Frauen ist so unmittelbar nicht zu erkennen. Aber, wie das Ausmaß der Segregation zeigt, blieb der berufliche Patriarchalismus ungebrochen, der ja auch in kapitalistischen Gesellschaften nicht mehr ausschließlich an Eigentum gebunden ist, sondern eher an Verfügungs- und Definitionsrechte. Im Rahmen des familiären Patriarchalismus entwickelte sich nicht das Einkommen zur entscheidenden Differenz, sondern die alleinige Zuständigkeit der Frauen für die private Versorgungsökonomie. Diese Allzuständigkeit, die nicht die berufliche Integration an sich verhinderte, aber die Entfaltung der beruflichen Möglichkeiten begrenzte, scheint mir der Grundstock des familiären Patriarchalismus in den real-sozialistischen Ländern. Entscheidenden Einfluß auf die sozio-ökonomische Dimension des Geschlechterverhältnisses scheint also die Beziehung zwischen Erwerbsökonomie und Versorgungsökonomie zu haben. Ich möchte zum Schluß deswegen einige Thesen formulieren, die die weitere Diskussion anregen können.

1. In allen entwickelten Industrieländern ist die Allzuständigkeit der Frauen für die Reproduktionsarbeit erhalten geblieben, blieb es den Frauen überlassen, die Spannungen und Widersprüche zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeit privat und individuell zu lösen. Staatliche oder betriebliche Politik zur Milderung der Gegensätze waren von Männern für Frauen konzipiert – und sind es, deren Integration in den Arbeitsmarkt vereinbar bleiben muß mit der Reproduktionsarbeit. Gerade in den sozialistischen Ländern standen Arrangements zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (wie Teilzeitarbeit, Mutter-

schaftsurlaub, Freistellung zur Kinderbetreuung und zur Haushaltsführung) sehr lange ausschließlich für Frauen offen – und auch in den Ländern, die ihre »Vereinbarkeitspolitik« vom Modell der symmetrischen Familie leiten lassen wie Schweden, zeigt sich, daß die Möglichkeit der Väter, Elternurlaub zu nehmen, von diesen kaum in Anspruch genommen wird. Die soziale Verantwortung der Frauen im Privatraum »Familie« ist durch die Integration der Frauen in die Erwerbstätigkeit nicht aufgehoben, allenfalls modifiziert worden.²⁶ Gleichzeitig hat sich auch in den sozialistischen Ländern »die Privatform »Familie« als funktional erwiesen, bei massenhafter, mehrheitlich ganztägiger Berufsarbeit von Frauen die unzureichende Vergesellschaftung der notwendigen Arbeiten zur individuellen Reproduktion zu kompensieren, die zerreißende Situation der »Doppelbelastung« durch die entsprechenden kulturellen Muster individuell lebbar, akzeptabel zu machen.«²⁷

2. Die Fortexistenz der Familie als dem Hort der natürlichen Zuständigkeit der Frauen ist Bedingung und Resultat zugleich für die Segregation von Arbeitsmärkten: Erwerbsarbeit ist, in allen entwickelten Industrieländern, zugeschnitten auf den Vollzeitarbeiter, der dem Betrieb mit seiner gesamten Arbeitskraft zur Verfügung steht. Die gesellschaftliche Definition von Frauen als Mutter und Haushaltsführende macht es möglich, Frauen zu anderen Konditionen als Männer zu beschäftigen. Im Westen erlaubt das Konstrukt der Mitversorgung durch einen Mann die Bezahlung niedrigerer Löhne an Frauen, den Ausschluß aus einer eigenständigen sozialen Sicherung und die »Prekarisierung« von Beschäftigungsverhältnissen. Damit bleiben Frauen durch die geringere Entlohnung ihrer Erwerbsarbeit, den fehlenden sozialen Schutz etc. auf die Mitversorgung angewiesen. Da die ökonomische Selbständigkeit der Frauen das patriarchale Verhältnis »Familie« untergraben könnte, trat in den osteuropäischen

Ländern an Stelle der ökonomischen Abhängigkeit, die sich über die Erwerbsarbeit vermittelt, eine soziale Ungleichheit, die aus der Zuständigkeit für die Versorgungsökonomie resultiert und durch staatliche Politik verstärkt wird.²⁸

Die Segregation des Arbeitsmarktes in »männliche« und »weibliche« Erwerbsbereiche erlaubt die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt als »Besondere-Minderre-Andere«; die Segregation von Arbeitsmärkten ist gegenüber einer patriarchalen Gesellschaftsstruktur funktional. Da die Zuweisung privater Reproduktionsarbeit an die Frauen nicht angetastet wird, erscheint auch eine Trennung der Erwerbssphären von Männern und Frauen funktional: die vergesellschaftete Form der männlichen Erwerbsarbeit kann orientiert bleiben am Idealtypus des Vollzeitarbeitnehmers ohne Familienverpflichtungen.

Die segregierte Integration vermeidet die direkte Konkurrenz von Männern und Frauen, was zumindest zu Beginn der Industrialisierung mit dazu beigetragen hat, den Widerstand der Männer und ihrer Gewerkschaften gegen Frauenarbeit zu brechen. In der Verweigerung des Zugangs von Frauen zu bisherigen Männerdomänen und insbesondere solchen auf den höheren Hierarchieebenen weiß sich das Management in Übereinstimmung mit einem Großteil der männlichen Beschäftigten und ihren Vertretungsinstanzen.²⁹ Konflikte, die sich bei akutem Arbeitskräftemangel aus der ökonomischen Notwendigkeit der Integration von Frauen in vormalig männliche Berufsbereiche ergeben, sind historisch und aktuell durch Höherqualifizierung und beruflichen Aufstieg der Männer und Integration der Frauen auf den nun hierarchisch niedriger bewerteten Arbeitsplätzen gelöst worden.

Zur Herstellung gleicher Chancen für Männer und Frauen im Produktions- und Reproduktionsbereich wird – so zeigen die Erfahrungen aus den RGW-Ländern – die bloße Einbeziehung der Frauen in das Erwerbssystem so lange nicht ausreichend

sein, wie die Integration auf dem Hintergrund ungleicher Rechte bei der Definition beruflicher und familiärer Zuständigkeit erfolgt. Erst eine nicht geschlechtsspezifische Zuständigkeit für Produktion und Reproduktion erlaubt eine nicht geschlechtshierarchische Gesellschaft – wie weit davon bisher bestehende sozialistisch und kapitalistisch verfaßte Gesellschaften entfernt sind, sollte mit diesem Beitrag zumindest grob beleuchtet werden.

Anmerkungen

- * Dies ist die überarbeitete und gekürzte Fassung meines Aufsatzes: Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur – Thesen zu einem gesellschaftssystemübergreifenden Zusammenhang; in: *Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*, Arbeitspapier des Arbeitskreises sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), 1990-1, Paderborn 1990, S. 54-90.
- 1 Margery Davies: Women's Place is at the Typewriter: The Feminization of the Clerical Labour Force, in: *Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism*, hrsg. von Zillah Eisenstein, Monthly Review Press, New York/London 1979, S. 248-270.
- 2 Walter Müller, Angelika Willms, Johann Handl: *Strukturwandel der Frauenarbeit 1880-1998*, Campus Verlag, Frankfurt/New York 1979, S. 132 ff.
- 3 Barbara Reskin, Heidi Hartmann, Women's Work, Men's Work – Sex Segregation on the Job, National Academy Press, Washington 1986, S. 7, F.E. Roudakova, Women's Employment and Role in the Family: Historical Trends and Modern Form in the USSR, in: *Woman on the Move*, hrsg. von UNESCO, Genf 1987.
- 4 Eine Zusammenfassung der Diskussion um Konzepte zur Messung von geschlechtsspezifischer Segregation findet sich bei Paula England, Assessing Trends in Occupational Sex Segregation 1900-1976, in: *Sociological Perspectives on Labor Markets*, hrsg. v. I. Berg, Academic Press, New York 1981, S. 273-295. Catherine Hakim, *Occupational Segregation. A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men's and Women's Work in Britain, the United States and other Countries*, Research Paper No. 9,

- Department of Employment, London 1979. Christina Jonung, Patterns to Occupational Segregation by Sex in the Labour Market, in: *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, hrsg. von Günther Schmid, Renate Weitzel, Gower, Aldershot 1984, S. 44-68.
- 5 Vgl. dazu OECD *Employment Outlook*, Paris September 1988 und Wilhelm Lorenz, *Der Dissimilitätsindex zur Messung geschlechtsspezifischer Segregation*, Manuskript Hannover, 1990.
 - 6 OECD, *Employment Outlook*, Paris September 1988, S. 149 ff.
 - 7 Hildegard M. Nickel, Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung. Berufs- und Frauenarbeit in der DDR, in: *Feministische Studien*, Heft 1, 1990, S. 10-19.
 - 8 Vgl. dazu: Hartmute Trepper, »Madonna mit dem Brecheisen« – Neue Diskussion um die Frau in der sowjetischen Gesellschaft, in: *Osteuropa*, Heft 2, 1990, S. 141-155 und F.E. Roudakova, a.a.O.
 - 9 So führt z.B. Roudakova aus, daß die Konzentration von Frauen in bestimmten Berufen eine rationale Entscheidung ist, die sowohl den Bedürfnissen der Frauen wie der ökonomischen Entwicklung Rechnung trägt (ebenda, S. 291 f) und auch Hildegard M. Nickel räumt ein, daß »die geschlechtstypische Spezialisierung auf bestimmte Berufe und Wirtschaftszweige gegenwärtig noch weitgehend funktional für den ökonomischen Fortschritt der Gesellschaft (ist)«, Hildegard M. Nickel, Geschlechtersozialisation und Arbeitsteilung, in: *Weimarer Beiträge*, vol. 34, Heft 14, 1988, S. 580-591.
 - 10 OECD, a.a.O., S. 154 ff.
 - 11 Vgl. Hartmute Trepper, a.a.O.
 - 12 Vgl. Ulrike Enders, Kinder, Küche, Kombinat – Frauen in der DDR, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 6-7/1986, S. 26-37.
 - 13 Karin Gottschall; Frauenarbeit und Büro-rationalisierung, Campus Verlag, Frankfurt/New York, 1990.
 - 14 Hildegard M. Nickel, *Effects of Technological Development on the Occupational Qualifications of Women: Greater Equality or Unequality between the Sexes?*, Research Committee Sociology of Education, International Sociological Association, Salamanca 1988
 - 15 Enders, a.a.O., S. 36.
 - 16 Maria Oppen, *Zukunft der Büroarbeit – Frauenarbeit mit Zukunft?*, papers FS II 89-204, Forschungsschwerpunkt Technik, Arbeit, Umwelt, Wissenschaftszentrum Berlin 1989. Cynthia Cockburn, *Machinery of Dominance – Women, Men, and Technical Knowhow*, Pluto Press, London 1985.
 - 17 Hildegard M. Nickel, Geschlechtersozialisation ..., a.a.O., S. 585.
 - 18 Vgl. Friederike Maier, Arbeitsmarktsegregation ..., a.a.O., S. 65.
 - 19 Vgl. ausführlich zu neoklassischen, humankapitaltheoretischen, segmentations-theoretischen Ansätzen sowie zum »weiblichen Arbeitsvermögen« die Darstellung bei Friederike Maier, Arbeitsmarktsegregation ..., a.a.O., S. 67-75.
 - 20 Ursula Beer, *Geschlecht, Struktur, Geschichte – Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*. Campus Verlag, Frankfurt/New York 1990, S. 12.
 - 21 Ursula Beer, a.a.O., S. 263
 - 22 Herta Kuhring, Wulfram Speigner, *Wie emanzipiert sind die Frauen in der DDR?* Pahl-Rugenstein Verlag, Köln 1979, S. 18.
 - 23 Herta Kuhring, Wulfram Speigner, a.a.O., S. 89.
 - 24 Hildegard M. Nickel, *Gemeinsame Strecke bis zu Weggabelung: Geschlechtstypische Übergänge von DDR-Jugendlichen in den Beruf*, Manuskript, Dortmund 1989.
 - 25 Etwa 40 % des Haushaltseinkommens ging z.B. in der DDR auf die Erwerbsarbeit der Frau zurück, vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Erwerbstätigkeit und Einkommen von Frauen in der DDR, in: *Wochenbericht*, Nr. 19, Berlin 1990.
 - 26 Die von Frauen unsichtbar erbrachten ökonomischen Leistungen werden z.B. in der DDR dadurch sichtbar, daß in den Haushalten dreimal soviel Obst eingemacht wurde, als im staatlichen Handel angeboten wurde, vgl. Irene Dölling, Marxismus und Frauenfrage in der DDR, in: *Das Argument*, Heft 177, 1987, S. 709-718.
 - 27 Irene Dölling, a.a.O., S. 715.
 - 28 Die hohe Zahl von Scheidungen und alleinerziehenden Müttern in der DDR könnte ein Hinweis darauf sein, daß die als »Keimzelle des Sozialismus« angesehene Kleinfamilie einer gewissen Erosion unterworfen war, die nur durch andere Mechanismen (etwa durch die Wohnungsvergabe primär an verheiratete Paare) noch aufrechterhalten wurde.
 - 29 Vgl. dazu Sylvia Walby, *Patriarchy at Work*. Patriarchal and Capitalist Relations in Employment, University of Minnesota Press, Minneapolis 1986, und Maria Oppen, a.a.O., S. 40.