

Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung : Berufs- und Familienarbeit in der DDR

Nickel, Hildegard Maria

1990

<https://doi.org/10.25595/740>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung : Berufs- und Familienarbeit in der DDR*, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 8 (1990) Nr. 1, 10-19. DOI: <https://doi.org/10.25595/740>.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Walter de Gruyter Verlag.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.1515/fs-1990-0103>

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

Hildegard Maria Nickel

Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung

Berufs- und Familienarbeit in der DDR

Frauenarbeit – Männersache?

In der DDR sind Ende der 80er Jahre 91 Prozent aller Frauen berufstätig gewesen. Unter marktwirtschaftlichen Bedingungen wird sich das vermutlich rasch ändern, und zwar zuungunsten der Frauen. Bisher galt in der DDR nicht nur die Pflicht zur, sondern auch das Recht auf Berufsarbeit.¹ Das war – bei aller Problematik, die damit verbunden ist – ein sozialer Schutz für Frauen. Dieses Arbeitsrecht ermöglichte ihnen doch wenigstens ein Stück weit materielle Unabhängigkeit und die Verwirklichung eines eigenen Anspruchs auf Leben.

»Wer sich nicht wehrt – kommt an den Herd!« Dieser Slogan der neuen autonomen Frauenbewegung in der DDR könnte schon in allernächster Zeit bittere Realität für viele Frauen sein. Eine zulange verzögerte, überfällige Rationalisierung beginnt allmählich auf Touren zu kommen und ihre Opfer zu fordern. Noch aber ist etwa die Hälfte aller Berufstätigen weiblich. Unterschiede im Niveau der formalen beruflichen Qualifikation von Männern und Frauen sind – vor allem durch die Weiterbildungsoffensive für Frauen bis zum Beginn der 70er Jahre – sukzessive abgebaut worden. Bei den unter 40jährigen gibt es fast gar keine mehr.² 1985 hatten 81,5 Prozent aller in der Wirtschaft tätigen Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Fakten galten bis vor kurzem in Politik und Medien als hinreichende Beweise für die erfolgreiche Realisierung von Gleichberechtigung in der DDR. Tabuisiert wurde, daß damit längst nicht die sozialen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern beseitigt waren. Männer und Frauen haben bis heute weder die gleichen Bedingungen in der Berufsarbeit noch gleiche Chancen und Ressourcen für ihre berufliche Qualifikation. Im Gegenteil, das starre Festhalten an einer traditionellen, patriarchalischen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern führte zu deutlichen sozialen Differenzierungen, mehr noch Polarisierungen zwischen ihnen. Es weist Frauen überall in der Gesellschaft die zweiten Plätze zu.

Männern und Frauen stehen nicht alle Wirtschaftszweige, Berufe und Karrieren gleichermaßen offen und auch die Verteilung von produktiver – höher bewerteter – und reproduktiver Arbeit trägt geschlechtstypische Züge: Frauen werden – vor allem durch die in vielen Punkten konservative Sozialpolitik der 70er und

80er Jahre³ – vorwiegend zur Reproduktions- und Dienstleistungsarbeit in Gesellschaft und Familie verpflichtet. Tabuisierung einerseits und Erfolgsbilanzen andererseits blockierten über Jahre die Entwicklung eines kritischen Bewußtseins, vor allem bei den Frauen selbst. Dies um so mehr, als sie permanent einem enormen Streß kräftezehrender »Doppelbelastung« ausgesetzt sind.

Berufswahl: Einmündung in eine nach Geschlecht polarisierte Struktur

Seit Ende der 60er Jahre gibt es eine relativ gleichbleibend proportionale Verteilung der Geschlechter auf bestimmte Wirtschaftszweige und Berufsgruppen. Überproportional ist der Frauenanteil im Handel (72,2 Prozent), im Bildungswesen (77 Prozent) und im Gesundheitswesen (83,3 Prozent).⁴ Der Anteil der Frauen am Leitungspersonal der gesamten Wirtschaft beträgt etwa ein Drittel, variiert aber stark nach Wirtschaftsbereichen und nimmt mit der Höhe der Funktion in allen Sektoren – auch den typisch weiblichen – deutlich ab.⁵

Wie prekär und eng das Berufswahlfeld für Mädchen noch immer ist, zeigt sich darin, daß sich mehr als 60 Prozent – also fast zwei Drittel – der Schulabgängerinnen des Jahres 1987 auf nur 16 Facharbeiterberufe verteilen.⁶ Einige dieser Berufe werden so gut wie ausschließlich von Mädchen erlernt. Das betrifft den Facharbeiter für Schreibtechnik,⁷ aber auch den Fachverkäufer, den Wirtschafts- und Finanzkaufmann, den Facharbeiter für Textiltechnik und schließlich solche Berufe, die eine längere Ausbildungszeit, nämlich die Fachschulqualifikation erfordern, wie pädagogische und medizinische Berufe. All diesen Berufen ist gemeinsam, daß sie zu den am schlechtesten bezahlten gehören.⁸ Gehen Mädchen in die besser entlohnende Industrie, so sind es auch hier bestimmte Felder, die ihnen reserviert sind, wie die Textil- und Bekleidungsindustrie zum Beispiel oder Bereiche der elektronischen und elektrotechnischen Industrie, die vor allem auf das »Fingerspitzengefühl und die Fingerfertigkeit« von Frauen setzen. Seit 1975 – im Zuge der konservativen Sozialpolitik – sind vor allem solche Stellenangebote für Mädchen rückläufig, die sich im Zentrum der Technikgestaltung befinden: Wartungsmechaniker für Datenverarbeitung und Büromaschinen (von 30,1 Prozent auf 18,4 Prozent 1987), Elektronikfacharbeiter (von 49,7 Prozent auf 20,1 Prozent), Elektromonteur (von 7,9 Prozent auf 3,7 Prozent), Facharbeiter für BMSR-Technik⁹ (von 25,9 Prozent auf 8,4 Prozent).¹⁰

An der Peripherie hingegen, bzw. in den ausführenden Bereichen in der Industrie wächst der Frauenanteil: Chipproduktion, Facharbeiter für Datenverarbeitung (z.Z. 73,5 Prozent), Facharbeiter für chemische Produktion (79,1 Prozent).

Frauen haben in der Industrie die unattraktiven Arbeitsplätze und sind – auch wenn sie an den modernsten Produktionsanlagen beschäftigt sind – häufiger dort zu finden, wo eine enge technologische Bindung wenig Kommunikation zuläßt, und sie arbeiten darüber hinaus auch unter den ungünstigeren arbeitshygienischen Bedingungen. Ihre Tätigkeiten setzen geringere Qualifikationsanforderungen voraus und sind demzufolge auch in der Industrie mit geringerem Einkommen verbunden.¹¹

Dieser geschlechtstypischen Berufswahl, die sich auch in akademischen Berufen nachweisen ließe, liegen nicht primär individuelle oder ideologische Vorbehalte zugrunde, sondern objektive Strukturen in der sozialistischen Planwirtschaft. Die Planung und Bilanzierung von Lehrstellen, staatlicherseits geregelt, sanktioniert und nur schwer zu unterlaufen, lenkt Mädchen – ob sie wollen oder nicht – in solche Facharbeiterberufe, die ohnehin bereits einen hohen Frauenanteil aufweisen. Facharbeiterberufe mit relativ niedrigem bzw. rückläufigen Frauenanteil werden hingegen nur vereinzelt für Mädchen bilanziert und angeboten. Eine Quotierung also, die Frauen aus Männerberufen wie Männer aus Frauenberufen ausgrenzt und das Berufswahlfeld für Mädchen weitgehend auf traditionelle Frauenberufe beschränkt und damit stark einengt. Der Kampf der Mädchen um lukrative Angebote ist demzufolge nicht nur härter, sondern auch aussichtsloser als für Jungen. Oft sind sie gezwungen, auf »Notlösungen« zurückzugreifen, oder »Übergangslösungen« zu akzeptieren. Das heißt, sie erlernen einen Beruf, von dem sie von vornherein wissen, daß sie ihn nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht ausüben, sondern in andere Tätigkeitsfelder wechseln werden.¹² Betriebe und Kombinate versuchen, den Anteil weiblicher Lehrlinge weiter zu reduzieren zugunsten der Jungen. Sie begründen ihre Entscheidungen mit der hohen Ausfallquote der Frau infolge sozialpolitischer Maßnahmen (Babyjahr, Ausfall bei Krankheit der Kinder etc.), der hohen Fluktuationsrate der Frauen, dem mangelnden technischen Interesse der Mädchen und den fehlenden sozialen und hygienischen Bedingungen für Frauen in Männerbetrieben.¹³

Geteilte Berufsarbeit und keine Ende?

Die gesellschaftliche Arbeitsteilung – auch die zwischen den Geschlechtern – ist ein dynamisches, bewegliches Verhältnis, zumal unter den Bedingungen der wissenschaftlich-technischen Revolution. Allerdings vollziehen sich Veränderungen langfristig vielschichtig, widerspruchsvoll und keinesfalls automatisch. Einesteils ermöglicht, ja erzwingt der Einsatz neuer, auf der Mikroelektronik basierender Technik zunehmend auch den Abbau der Geschlechterpolarisierung in der Arbeit. Andererseits sind eine Reihe gegenläufiger Wirkungen erkennbar. Lebendige Arbeit wird im Zuge des Einsatzes neuer Technik durch Computerarbeit ergänzt, teilweise auch ersetzt. Damit sind Freisetzungseffekte verbunden, zunächst hauptsächlich in den produktionsdurchführenden Bereichen der Industrie. Arbeit von Un- und Angelemtten ist betroffen, die in der Industrie zu 60 Prozent Frauenarbeit ist. Zugleich wird es in den Tätigkeitsgruppen Verwaltung, Prüfung und Kontrolle und Produktionsdurchführung weiterhin monotone und einfache Arbeit geben, die mehrheitlich von Frauen verrichtet wird. Schließlich wird der Arbeitskräftebedarf in jenen Bereichen steigen, in denen auch die Qualifikationsanforderungen zunehmen, wie Forschung und Entwicklung, Konstruktion und Projektierung, Wartung und Instandhaltung, also in jenen Berufsgruppen, die bisher noch männliche Domänen sind.

Im folgenden beziehe ich mich auf eine – noch vor der »Wende« – im Soziologischen Institut der Humboldt-Universität angefertigte Studie¹⁴ zur Einführung

moderner Informations- und Kommunikationstechnik in Angestelltenberufen. Ihre Befunde in frauentypischen Berufsfeldern wie dem Versicherungswesen, dem Handel, der Industrieverwaltung einerseits und in männlich dominierten Produktions- und Konstruktionsbereichen andererseits zeigen: Die sozialen Wirkungen der neuen Technik sind sehr sozialdifferenziert, das heißt für unterschiedliche Qualifikations- und Berufsgruppen verschieden, ein Ende der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist aber bisher noch nirgendwo in Sicht. Momentan lassen sich drei Gruppen von Angestellten unterscheiden, die auch unterschiedlich vom Einsatz der Computertechnik profitieren. Oder anders gesagt, entlang der betrieblichen Arbeitsteilung, die immer auch eine geschlechtliche ist, markieren sich drei Typen von Angestelltengruppen:

A. Fast ausschließlich weibliche Angestellte in Assistenzfunktionen und Servicebereichen: Datentypistinnen (Operatorinnen), Facharbeiterinnen für Schreibtechnik (Stenotypistinnen), Versicherungsangestellte in der Bestandspflege

Zum Beispiel: Datenerfasserinnen in der Versicherung

In reiner Bildschirmarbeit erfassen ausschließlich – und vergleichsweise sehr niedrig entlohnte – Frauen alle relevanten Massendaten von Formularen, die sie dann nach einem bestimmten System über eine computerübliche Tastatur eintippen. Gegenüber der Massendatenerfassung mit Lochkartentechnik ist die Arbeit am Bildschirm-Datensammelsystem körperlich weniger belastend und geräuscharmer. Die neue Technik bringt also für diese Angestelltengruppe Arbeitserleichterungen mit sich. Zugleich ist sie mit mehr Hektik, starker Belastung der Augen und neuen Konzentrationsanforderungen verbunden. Mit der Einführung der Bildschirmtechnik ist auch kein Fortschritt hinsichtlich der Anforderungsvielfalt und des Arbeitsinhaltes erreicht worden. Hauptgrund dafür ist die Organisationsform zentralisierter Massendatenerfassung, die monofunktionelle, entleerte Tätigkeit entstehen läßt.

B. Überwiegend weibliche Angestellte in qualifizierten kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten: Sekretärinnen, technische und ökonomische Sachbearbeiterinnen, Kassiererinnen, Revisorinnen

In Sekretariaten und Sachbearbeitungsbereichen werden mit Hilfe der modernen Technik das wiederholte Aufsuchen bereits abgelegter Informationen und das mehrfache oder periodisch neue Abschreiben umfangreicher Schriftstücke rationalisiert. Routinefunktionen also, die die untersuchten Angestellten als außerordentlich belastend empfanden, werden computerisiert. Kommunikative und organisatorische Tätigkeitselemente – die von den befragten Frauen als interessant und abwechslungsreich erfahren werden – könnten allmählich also für diese Angestelltengruppe an Bedeutung gewinnen.

Zum Beispiel: Versicherungswesen

Insgesamt liegt der Anteil von Frauen an den Arbeitskräften des Versicherungswesens bei ca. 80 Prozent. Die Versicherung ist hierarchisch und zentrali-

siert aufgebaut: je höher die Leitungsebene, desto weniger Frauen sind in den Leitungsfunktionen vertreten. Diese vertikale Hierarchie wird sich mit dem Einsatz moderner Bürotechnik nicht verändern. Dezentralisierung ist lediglich auf den unteren Verwaltungsebenen und in der horizontalen Kooperation verschiedener (arbeitsfunktioneller) Angestelltengruppen zu erwarten und punktuell schon sichtbar. Aufgrund fehlender sozialer Strategien beim Einsatz der neuen Technik setzt sich dieser Prozeß spontan durch und ist zum Teil auch mit der Entstehung neuer Hierarchien verbunden. So beginnt sich im Zuge der Einführung der neuen Bürotechnik in der Versicherung beispielsweise eine neue Spezialistengruppe zu etablieren, sogenannte »Computerverantwortliche«, die aus interessierten, meist jüngeren Sachbearbeiterinnen – ausgestattet mit einem gewissen, in der Versicherung vermittelten Expertenwissen – rekrutiert werden. Sie sind für den sachgemäßen Umgang mit dem Computern vor Ort zuständig. Unterstellt sind sie dabei männlichen Neueinsteigern in das Versicherungswesen, Programmierern und Systemgestaltern, den Protagonisten der technischen Innovation, den neuen Experten, die aus technischen Berufsrichtungen und Qualifikationen kommen und – sonst würden sie sich auf eine Tätigkeit im Versicherungswesen nicht einlassen – von vornherein nach besseren Tarifen bezahlt werden. Den weiblichen »Computerverantwortlichen« traut »Mann« das Verwalten von Disketten, die Pflege der Dateien, die richtige Eingabe von Daten und die Vergabe von Terminalzeiten zu. Ihr spezifisches, auch zusätzlich erworbenes Fachwissen wird – momentan jedenfalls – nicht durch materielle Zuschläge honoriert, sondern diese Frauen begnügen sich mit neuer moralischer Anerkennung und gewachsenem Prestige.

C. Überwiegend männliche Angestellte mit mittleren, zum Teil akademischen Qualifikationen, Versicherungsökonominnen, Hauptsachbearbeiter, Versicherungsinspektoren, Konstrukteure, Projektanten, Programmierer

Kommt es in beiden zuerst genannten Angestelltengruppen (A, B) durch die neue Technik vorerst nur zu einer Substitution eines Arbeitsmittels durch ein neues, nicht aber zu nachhaltigen positiven Veränderungen ihrer Arbeit, abgesehen von den wenigen »Computerverantwortlichen«, so sind bei Angestellten dieser dritten Gruppe bereits deutlichere Funktionsveränderungen, zumeist Funktionsgewinne zu verzeichnen. Angestellte mit ohnehin vollständigen, komplexen Tätigkeiten gewinnen im Zuge der Computerisierung oft auch noch »Betreuungsfunktionen« gegenüber den zuerst genannten Angestelltengruppen hinzu. In unseren Untersuchungen übernahmen meist männliche technische Angestellte (Programmierer, Projektanten) die Systembetreuung und Anleitung der »Bedienerinnen« (einschließlich der Computerverantwortlichen) neuer Technik und die Pflege der Software. Insgesamt gesehen, scheint diese dritte Angestelltengruppe – also die mit den schon traditionell günstigeren Arbeitsinhalten und höheren sozialen Positionen – zur Zeit am deutlichsten von der technischen Innovation in den Büros zu profitieren. Sie versteht es, sich mit Hilfe der neuen Technik zielgerichtet von

Routinefunktionen zu entlasten, zugunsten anspruchsvollerer fachinhaltlicher und materiell einträglicherer Tätigkeitselemente.

Zum Beispiel: Programmierer in der Versicherung

Die – im Untersuchungsfall ausschließlich männlichen – Programmierer scheinen in der Einführungsphase moderner Informations- und Kommunikationstechnik diejenigen zu sein, die zunächst am meisten davon profitieren. Das zeigt sich in folgendem: Erstens kam eine neue Rahmenzeitregelung, die flexiblere Arbeitszeiten erlaubt, zunächst vor allem dieser Gruppe zugute. Für die Mehrheit der anderen Angestellten ist sie zur Zeit nur von formaler Bedeutung. Die Arbeitszeit der Programmierer ist – im Gegensatz zu den Sachbearbeiterinnen zum Beispiel – nicht an Schalteröffnungszeiten und Kundensprechzeiten gebunden, so daß sie ihre Arbeitszeit nun wirklich flexibel gestalten können. Zweitens ist auch eine Aufwertung ihres Status und ihrer Wertschätzung nachweisbar. Bereits früher nämlich wurden Möglichkeiten neuer Arbeitszeitregelungen diskutiert, aber nicht durchgesetzt, weil die »Schlüsselordnung« dem Grenzen setzte. Die Programmierer scheinen diese Barriere überwunden zu haben und genießen das Privileg, über ehemals tabuisierte »Hauptschlüssel« verfügen zu dürfen.

Insgesamt also machen die Untersuchungen deutlich, daß Frauen weder konsequent und ihren Interessen gemäß in den Prozeß der Einführung der neuen Technik einbezogen werden, noch wirklich davon profitieren.

Außer notwendigen Sachinformationen, die von der Leitungsebene »durchgestellt« wurden, gab es – bezogen auf die genannten Untersuchungsfelder – kaum Gespräche, in denen die gefragt wurden, die tagtäglich mit der Technik umzugehen haben. Damit erweist sich nicht nur die demokratische Mitwirkung als eine Floskel, sondern es bleiben auch Fachwissen und Erfahrungen dieser Frauen ungenutzt. Die im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Technik in den Betrieben ins Leben gerufenen Projektgruppen setzen sich zwar nominell auch aus Frauen zusammen; die von uns befragten Frauen aber hatten keine Ahnung von deren konkreter Struktur und Wirken. Einige – darunter vor allem auch die »Computerverantwortlichen« – beklagten,¹⁵ daß die Softwareerstellung zu sehr »vom grünen Tisch« erfolge und sie als Praktiker »in Grund und Boden geredet« werden. Manchen betroffenen Frauen ist sehr wohl bewußt, daß es »ein großer Unterschied ist, ob man an der Entwicklung eines Programms beteiligt ist oder ein Programm nur abarbeitet«. Die befragten Frauen konnten sich aber selten vorstellen, wie sie selbst in den Prozeß eingreifen könnten. »Es passiert sowieso alles im Selbstlauf«, ist eine typische Erfahrung der Frauen.

Ein eingespielter, bürokratischer Mechanismus, die formalisierte innerbetriebliche (Schein-)Demokratie, die immer auf die Zustimmung der Gewerkschaft, die ihre Basis nicht fragte, rechnen konnte, und der Druck der Ökonomie begünstigten in den untersuchten Fällen spontan, ungeplant und quasi »hinter dem Rücken« der Betroffenen, daß sich die Interessen verschiedener Gruppen (Angestellte der Gruppe C, Leitungsebene, männliche Angestellte) besser durchsetzen als die anderer (Angestellte der Gruppe A und B, weibliche Angestellte). Die befragten Sachbearbeiterinnen in der Versicherung und in den Industrieverwaltungen haben sich damit abgefunden, daß »das woanders beschlossen wird«. Aber das Ritual: »Uns wurde es gesagt und wir müssen uns damit abfinden«, wird von den

Frauen durchaus ambivalent erfahren: Einesteils ist es funktional und kommt den Lebensumständen dieser Frauen in gewisser Weise entgegen. Es entlastet sie von zu starker beruflicher Einbindung, Verpflichtung und Verantwortung. Andernteils fühlen sie sich ausgegrenzt aus Entscheidungsprozessen, bei denen sie mitreden wollen und in die sie aufgrund ihrer Qualifikation und beruflichen Erfahrung wie auch sozialen Kompetenz einiges einzubringen hätten. Die Gewerkschaftskollektive in den Betrieben sind nicht die Kraft, die den Frauen hilft, diese Ambivalenz zu reflektieren. In den untersuchten Betrieben ist Gewerkschaftsarbeit stattdessen weitgehend an traditionellen – zweifellos auch wichtigen – Fragen orientiert wie Urlaubsplatzversorgung, Kinderferienlager etc. Sie ist auf die sozialen Probleme, die mit der Einführung der auf der Mikroelektronik basierenden neuen Technik zu erwarten bzw. schon vorhanden sind, nicht wirklich eingestellt.

Es zeichnete sich in allen Untersuchungsfällen zwar deutlich die dringende Notwendigkeit ab, über partizipatorisch ausgerichtete Technisierungsprozesse soziale Gestaltungspotentiale freizusetzen, in denen die Betroffenen befähigt werden, ihre Interessen zu erkennen, zu vertreten und die Konflikte auszutragen. Die entsprechenden neuen demokratischen Strukturen müssen sich aber erst noch bilden und ihre Funktionsfähigkeit beweisen. Das Beharren auf alten, »bewährten« Strukturen war durchgängig in den Untersuchungsfeldern zu beobachten. Fraueninteressen wurden kaum als legitime und spezifische Fragen behandelt, im Gegenteil.¹⁶ In diesem Problemzusammenhang ist zunehmend (feministische) Sozialwissenschaft gefordert, die momentan aber weder fertige Konzepte aus der Schublade ziehen kann, noch über alternative Lösungen nachgedacht hat.

Liebedienste: Hausarbeit und Familienglück

Berufsarbeit ist für die meisten Frauen nur das halbe Leben. Die andere Hälfte sind Familie, Haushalt und der Anspruch auf ein Stück individuelles Leben. Hausarbeit ist die notwendige Kehrseite von Berufsarbeit. Trotz der fortschreitenden Technisierung der Haushalte und des Ausbaus gesellschaftlicher Dienstleistungen ist der Aufwand für Hausarbeit in den letzten 20 Jahren ziemlich konstant geblieben. Das Marktforschungsinstitut der DDR geht von 45 bis 47 Stunden pro Woche bezogen auf eine Durchschnittsfamilie aus. Andere Untersuchungen haben ca. 38 Stunden ermittelt, so oder so – eine zweite Schicht. Das Dilemma wird auf traditionelle Weise gelöst: Drei Viertel der Hausarbeit werden von meist vollberufstätigen, d.h. 40 bis 43 ³/₄ Stunden pro Woche außer Haus beschäftigten¹⁷ Müttern erledigt. Frauen sind auch für das in Zeiteinheiten kaum zu messende Familienklima zuständig. Frauen müssen viele kleine unbezahlte Liebedienste leisten, wenn es zu Hause stimmen soll. Der Versorgungsmangel wird individuell kompensiert: Nähen, Stricken, Einkochen, Anstehen, Improvisieren, Beziehungen zum wechselseitigen Vorteil pflegen – die weiblichen Tugenden des sozialistischen Alltags. Männer hingegen sind immer noch mehr als Frauen für den finanziellen Lebensunterhalt der Familie zuständig. Auch sie leisten oft – allerdings eine meist bezahlte – zweite Schicht, und zwar im Feierabend- oder Wochenendjob, unter dem Trabi, beim Ausbau der Datsche oder als Hobbyhandwer-

ker. Diese Arbeitsteilung hat Konsequenzen, auch noch für die Berufswahl der nachwachsenden jungen Generation. Mädchen suchen sich Arbeitsplätze, die ihnen die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf erlauben und entziehen sich solchen, die eine Balance gefährden. Jungen hingegen wählen eine Arbeit, bei der »Mann« sehr gut verdient.¹⁸ Mit Blick auf ihre Zukunft grenzen sich sowohl Mädchen als auch Jungen von vornherein selbst aus bestimmten beruflichen Karrieren aus. Gut ein Viertel aller berufstätigen Frauen ist teilzeitbeschäftigt.

Der Wunsch nach verkürzter Arbeitszeit und flexibleren Formen von Arbeitszeitregelungen liegt noch weit darüber. Inge Lange, die Frauenpolitikerin des alten Machtapparates, glaubte, administrativ dagegen vorgehen zu können. Teilzeitarbeit durfte nur in Ausnahmefällen genehmigt werden. In manchen Berufen ist sie gar nicht möglich. Jahrzehntelang hat es sich Inge Lange zur Aufgabe gemacht, »darauf hinzuwirken, daß die nachfolgende Generation junger Frauen erkennt, daß sich die Art und Weise ihrer Berufsarbeit, ihres Lebens als Mutter unter grundlegend besseren Bedingungen als für vorangegangene Frauengenerationen vollzieht und daß ihre Teilzeitarbeit nicht nur das gesellschaftliche Arbeitsvermögen schmälert, sondern auch ihre berufliche Entwicklung negativ beeinträchtigt«.¹⁹ Notfalls sollten Frauen zu ihrem Glück gezwungen werden. Der Zweck heiligte die Mittel. Gleichberechtigung verkam so schnell zu einer ökonomistischen Floskel, ihr Kriterium verkürzte sich auf formal gleiche Zeitstrukturen in der Berufsarbeit. Männliche – vom häuslichen Ballast gereinigte – Zeitverhältnisse galten als Maßstab. Propagandistisch ging die Rechnung auf. Gleichberechtigung konnte vollmundig belegt werden. Die meisten Frauen wußten es aber besser. Sie erfuhren tagtäglich die Kluft zwischen Realität und Propaganda. Sie spürten am eigenen Leibe und am Zerfall der Familien, wer die Last dieser »von oben« verordneten, formalen Gleichberechtigung zu tragen hatte, einer Gleichberechtigung, die Frauen das Äußerste abforderte, nicht aber die Männer gleichermaßen in Trab setzte und sie zur Aufgabe ihrer traditionellen Privilegien veranlaßte. Teilzeitarbeit muß unter solchen Bedingungen vielen Frauen als Lösung erscheinen, als probates Mittel, der staatlicherseits verordneten Pflicht – nämlich Beruf und Mutterschaft zu vereinbaren – nachkommen zu können. Ihre verhängnisvollen Nebenwirkungen werden kaum reflektiert. Es interessiert einen Großteil der Frauen nicht, daß Teilzeitarbeit eine konservative Lösung ist und sich in alten Strukturen verwirklicht. Teilzeitarbeit macht den Frauen das Leben leichter, darauf kommt es vielen an. Daß sie Frauen auch in Abhängigkeiten festhält und dafür sorgt, daß zwischen den Geschlechtern alles beim alten bleibt, wird auf diesem Hintergrund zur Nebensache. Und auch die Tatsache, daß Teilzeitarbeit vor allem in jenen Bereichen erlaubt ist, die sich schnell als rationalisierungsfähig erweisen könnten (Verwaltung z. B.), beunruhigt die Frauen noch nicht. Bisher scheinen sie noch ignorieren zu können, daß Teilzeitarbeitsverhältnisse ungeschütztere Arbeitsverhältnisse sind. Alternativen werden bisher kaum diskutiert. Sie werden von den Frauen auch (noch) nicht eingeklagt. Dennoch ist – und zwar öffentlich – über neue Zeitstrukturen vorzudenken, über Arbeitszeitregelungen und eine neue Sozialpolitik, die Frauen und Männern gleiche Rechte und Pflichten in Beruf und Familie einräumen und Frauen wie Männern eine selbstbe-

stimmte Wahl zwischen mehr berufs- oder familienorientierten Lebensmustern lassen.

Geschlechtersozialisation: Wi(e)der traditionelle Geschlechterverhältnisse

Durch spontane, im Alltag sich vollziehende Sozialisation, durch Erfahrungen also, die Mädchen und Jungen in ihrer sozialen Umwelt machen, werden sie ganz nebenbei, quasi einem »geheimen Lehrplan« folgend, in Gegebenheiten der vorherrschenden Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eingeübt, lernen, sie als »natürlich« zu akzeptieren.²⁰ Mädchen haben zwar durchschnittlich keine schlechteren, oft sogar bessere Zensuren als Jungen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen, dennoch lernen sie, ihren Fähigkeiten auf diesem Gebiete zu mißtrauen und Jungen für die von Natur aus Begabten zu halten.

Schüler/innen – vor allem der oberen Schulklassen, also im Prozeß schulischer Sozialisation sich verstärkend – haben auffällig stereotype Selbstbilder, was ihre Fähigkeiten und Anlagen betrifft: verstärkt ab Klasse 6 trauen sich Jungen öfter als Mädchen technisches Geschick, Kraft und die Fähigkeit zu, im Beruf etwas Neues zu entwickeln. Mädchen gleichen Alters hingegen glauben von sich zu wissen, daß sie gut mit kleineren Kindern umgehen können, bei Handarbeiten geschickt sind und auch bei der Gestaltung ihrer unmittelbaren Umgebung. Jungen besitzen in der Selbsteinschätzung bessere Voraussetzungen für technische Berufe, während Mädchen stärker von ihren sozialen Fähigkeiten überzeugt sind.

Gleiche Bilder haben Lehrer/innen von den Fähigkeiten der Heranwachsenden, die sie zwar zumeist unbewußt, aber außerordentlich nachhaltig perpetuieren. Bei den Jugendlichen, vor allem männlichen, fällt dann durchs Netz der Partnerwahl, wer dem Klischee nicht entspricht.²¹

Jungen und Mädchen kommen aufgrund ihrer unterschiedlichen Erfahrungshorizonte als sozial Verschiedene in die Schule. Ein Erziehungskonzept, das – wie es momentan geschieht – von diesen Unterschieden abstrahiert, sie ignoriert, muß sie zwangsläufig verstärken, statt sie abzubauen. Koedukation bedarf flankierender Maßnahmen, vor allem für Mädchen, die schon wieder die sozial Schwachen zu werden drohen und sich zu wehren lernen müssen.

Seit Ende der 60er Jahre fehlen gesellschaftliche, in die Zukunft weisende Strategien und Konzepte, die auf eine bewußte Aufhebung traditioneller Geschlechterverhältnisse – insbesondere auch durch Schulpolitik – abzielen. In den gesellschaftlichen Erziehungseinrichtungen bleibt demzufolge bis heute vieles dem Selbstlauf überlassen. Schulbücher in Bild und Text und Lehrpläne sind dafür beredter Ausdruck. Schon im Kindergarten setzt eine massive – zumeist von den Erzieherinnen nicht besser gewußte – Vermittlung von Geschlechterstereotypen und traditionellen Beziehungsmustern ein. Eine Sensibilisierung oder gar ein entwickeltes kritisches Bewußtsein für diese Prozesse und ihre Folgen gibt es augenblicklich nicht. Beides kann sich nur im Diskurs entfalten, braucht Meinungsbildung, setzt Öffentlichkeit voraus. Den Medien sind andere Fragen immer schon wichtiger gewesen, zumal jetzt unter dem Druck der Ereignisse. Die Struktur des Geschlechtsverhältnisses ist wieder ein Randproblem oder wird als Res-

sortangelegenheit behandelt. Um so mehr ist auf die Initiative bewegter Frauen zu hoffen, auf Aktionen der Frauenbewegung in der DDR, die allerdings erst noch dabei ist, das Laufen zu lernen.

Anmerkungen

- 1 Von der Pflicht zur Berufsarbeit sind bisher lediglich jene ausgenommen gewesen, die nachweisen konnten, daß ihr Unterhalt sozial rechtmäßig finanziert ist. Das betraf im Grunde nur verheiratete Frauen.
- 2 Diese formalen Qualifikationsabschlüsse (Facharbeiter, Fachschul- und Hochschulabschluß) verdecken, daß es real enorme Differenzen gibt, d.h. Frauen durchweg niedriger bewertete Qualifikationskarrieren machen.
- 3 Unter der politischen Zielstellung, die Wirtschafts- und Sozialpolitik in der DDR als Einheit zu entwickeln, wurde getrennt: Die Sozialpolitik machte vorrangig Frauen für die Familie zuständig.
- 4 *Die Frau in der DDR. Statistische Kenzziffersammlung*, Berlin 1989
- 5 In der Elektrotechnik/Elektronik zum Beispiel nur bei 16 Prozent, im Handel aber bei 62 Prozent.
- 6 Vgl. *Studie zur beruflichen Orientierung der Mädchen und Frauen*, Zentralinstitut für Berufsbildung, Berlin 1989 (unveröff.) Insgesamt gibt es in der DDR für Absolventen der 10. Klasse 289 Facharbeiterberufe.
- 7 D.h. Stenotypistinnen, Sekretärinnen – Generell ist die offizielle Berufsbezeichnung, auch in weiblich dominierten Berufen – männlich.
- 8 Frauen verdienen ca. 25 bis 30 Prozent weniger als Männer im DDR-Durchschnitt
- 9 Bedien-, Meß-, Steuer- und Regeltechnik
- 10 *Studie zur beruflichen Orientierung von Mädchen und Frauen*, a.a.O.
- 11 Dazu auch Hildegard Maria Nickel, Technikakzeptanz bei weiblichen Werk tätigen, in: *Informationen zur soziologischen Forschung in der DDR*, 5/1987.
- 12 Jeder Schulabsolvent muß nach der Schule ein Lehrverhältnis nachweisen.
- 13 *Studie zur beruflichen Orientierung von Mädchen und Frauen*, a.a.O.
- 14 Dazu Forschungsbericht *Die soziale Realität der Einführung neuer Technologien – Vier Fallstudien aus Berliner Betrieben*, Humboldt-Universität, Institut für Soziologie, Berlin 1988 (unveröff.); *Forschungsbericht Computerisierung der Büros*, Humboldt-Universität, Institut für Soziologie, Berlin 1989 (unveröff.)
- 15 Die zitierten Äußerungen entstammen den Tiefeninterviews, die im Rahmen des Projektes gemacht wurden.
- 16 So ist der Gewerkschaftsvorsitzende in dem untersuchten Versicherungsfall zum Beispiel ein Mann, der zunächst die Frage nach der spezifischen gewerkschaftlichen Interessenvertretung für Frauen nicht verstand, dann auch noch die Frage nach der Arbeit der gewerkschaftlichen Frauenkommission damit beantwortete, daß so etwas in so einem Frauenbetrieb doch gar nicht nötig sei, hier sei Gewerkschaftsarbeit automatisch Arbeit im Interesse der Frauen.
- 17 Die Normalarbeitszeit beträgt 43 3/4 Stunden pro Woche. Mütter mit zwei Kindern unter 16 Jahren arbeiten bei vollem Lohnausgleich 40 Stunden pro Woche.
- 18 Hildegard Maria Nickel, Geschlechtersozialisation und Arbeitsteilung in: *Weimarer Beiträge*, 4/1988.
- 19 Inge Lange, Frauenpolitik der SED in Verwirklichung der Beschlüsse den XI. Parteitag, in: Inge Lange, *Die Frauen – aktive Mütgestalterinnen des Sozialismus*, Ausgewählte Reden, Berlin 1987, S. 500.
- 20 Hildegard Maria Nickel, Geschlechtersozialisation und Arbeitsteilung a.a.O.
- 21 Aufschlußreich dazu ist die Leserdiskussion, die die *Junge Welt* 1989 zum »Traumtyp« gemacht hat.