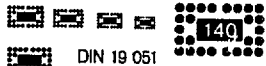




Dr. Ingrid Lisop

**die
situation
der
berufs-
tätigen frau
in der
industrie-
gesellschaft**



A 98 - 05639

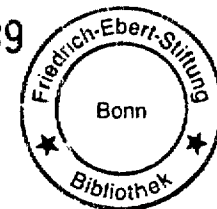
**partnerschaft
von mann und frau**

eine schriftenreihe der
deutschen
postgewerkschaft
hauptvorstand

Dr. Ingrid Lisop

**Die Situation
der berufstätigen Frau
in der
Industriegesellschaft**

A 98 - 05639



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitung	4
A. Bestandsaufnahme	
I. Erwerbstätigkeit der Frauen in der Bundesrepublik	5
Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit	5
Gründe für die Erwerbstätigkeit der Frauen	6
Erwerbstätigkeit der Mütter	7
Zeitliches Ausmaß der Erwerbstätigkeit	8
Optimale Arbeitszeit	8
Ausbildung und beruflicher Aufstieg	9
II. Gesundheit und Erwerbstätigkeit	12
Körperliche Konstitution und Gleichberechtigung	12
Unterschiede in der Konstitution von Frauen und Männern	13
Krankheitsanfälligkeit und Unfallgefährdung	15
Invalidität	15
Erwerbsarbeit und Schwangerschaft	16
Seelische Verfassung und Erwerbsarbeit	17
B. Analyse am Beispiel des beruflichen Lebensweges	
I. Die Berufswahl	19
II. Das Verhalten am Arbeitsplatz und im Betrieb	21
Entfremdung und Interesselosigkeit	21
Aufstiegsmöglichkeiten	23
Lohnprobleme	25
III. Familie und Beruf	
Erziehung zur »Doppelrolle«	27
Die Dreiphasentheorie	27
Zusammenfassung und Ausblick	30
Literaturverzeichnis	32

Einleitung

Wer sich anhand der verbreitetsten Massenmedien, nämlich der Illustrierten und des Fernsehens, unbefangen ein Bild von der Bundesrepublik machen wollte, erhielte den Eindruck, daß den Frauen hier ein hervorragender Platz eingeräumt wird. Frauen über dreißig scheint es nicht zu geben, ebensowenig solche, die nicht schlank, gutgewachsen, elegant, gepflegt und verführerisch sind. Wie die Frauen, so scheint das ganze Volk kerngesund, fröhlich und glücklich zu sein. Alle Frauen sind verheiratet und haben zwei Kinder. Sie arbeiten nur vor der Ehe und dann meist in verantwortungsvoller Stellung.

Wer sich dagegen nicht über die Illustrierten, sondern über Tagespresse und politische Wochenzeitungen informieren wollte, erhielte fast den umgekehrten Eindruck. Danach scheint es viel weniger Frauen als Männer zu geben. Die Frauen scheinen ihre Rolle irgendwo im Verborgenen zu spielen und damit zufrieden zu sein, weil es keine Probleme gibt, die das Verhältnis von Männern und Frauen zueinander und die Stellung der Frauen in der Gesellschaft betreffen.

Offensichtlich treffen beide Bilder die Wirklichkeit nicht richtig. Ja, diese Bilder lassen darauf schließen, daß das Verhältnis von Männern und Frauen als gesellschaftliche Gruppen zueinander nicht geklärt ist.

Wenn zudem im Grundgesetz der Bundesrepublik ausdrücklich und wörtlich garantiert ist, daß Männer und Frauen gleichberechtigt sind, dann muß man daraus schließen, daß dies nicht selbstverständlich ist. Gleichheit und Ungleichheit der Lebenschancen einer Bevölkerung entscheiden aber über das Gedeihen der Demokratie. Bei unserer Untersuchung soll besonders die Stellung der Frau berücksichtigt werden. Die Geschichte lehrt, daß man manches erfährt, was üblicherweise verschwiegen, verdeckt oder übersehen wird, wenn man historische Situationen oder Entwicklungen von der Seite der Beherrschten aus betrachtet.

Im folgenden soll die Situation der Frauen in der Arbeitswelt zunächst in einer Bestandaufnahme dargestellt werden. Sie umfaßt das, was man mit Hilfe der Statistik, der Medizin, der Rechtswissenschaft als Tatsachen feststellen kann. Man muß diese Tatsachen kennen, aber darüber hinaus Ursachen und Wirkungen, Abhängigkeiten und Zusammenhänge in unserer Gesellschaft untersuchen, um praktische Entscheidungen treffen zu können. Deshalb soll im zweiten Teil eine Analyse des beruflichen Lebensweges von Frauen unternommen werden und daraus Folgerungen für die weitere Entwicklung gezogen werden.

A. Bestandsaufnahme

I. Erwerbstätigkeit der Frauen in der Bundesrepublik

Anteil der Frauen an der Erwerbstätigkeit

Von den rund 27 Millionen Erwerbspersonen der Bundesrepublik sind zur Zeit 9,8 Millionen, das sind gut 36 Prozent Frauen.

In allen Wirtschaftsbereichen arbeiten Frauen. In manchen Branchen stellen sie sogar die meisten Arbeitskräfte. Dennoch ist der Bedarf an weiblichen Arbeitskräften nicht gedeckt. Wollte man nur die verheirateten oder die erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 14 Jahren aus der Wirtschaft ausgliedern, so müßte sie zusammenbrechen. Zwei Millionen weibliche Arbeitskräfte wären dann nämlich durch männliche Arbeitskräfte zu ersetzen. Das ist in einer angespannten Arbeitsmarktsituation nicht möglich, aber auch nicht bei ruhiger Konjunktur. Daß die Fachkräfte unter den Frauen nicht kurzfristig durch Männer ersetzt werden können, liegt auf der Hand, aber ebensowenig will die Wirtschaft auf die ungelerten Arbeiterinnen und auf die weiblichen Angestellten verzichten: Diese Frauen leisten zum Teil Arbeit, die Männer so nicht leisten könnten. Diese Erscheinung wird von Dauer sein. Heute spielen aber auch noch andere Tatsachen mit: Männer würden nur dann an bestimmte, jetzt von Frauen besetzte Arbeitsplätze gehen, wenn sie höhere Entlohnung und bessere Aufstiegsmöglichkeiten zugesichert bekämen. Maschinen könnten manche Frauenarbeit übernehmen, aber die Betriebe scheuen davor zurück, weil das nicht selten teurer wäre als die Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte.

In Zeiten des Konjunkturrückgangs werden heute daher nicht mehr zuerst die Frauen entlassen, wie das zum Beispiel noch in den zwanziger Jahren der Fall war.

Die Wirtschaft braucht die Frauen. Das gilt nicht nur für Zeiten der Hochkonjunktur, nicht nur für einzelne Betriebe und Wirtschaftsbereiche, sondern ganz allgemein. Diese Entwicklung wird sich noch verstärken. Schon in naher Zukunft werden im Bereich der Dienstleistungen, in dem der Frauenanteil besonders hoch ist, mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen arbeiten.

Da auch die Verwaltungsarbeit in allen Bereichen zunimmt, werden trotz Arbeitszeitverkürzung mehr Arbeitskräfte, also auch mehr Frauen gebraucht werden.

Der Bedarf an Arbeitskräften wird sich mehr und mehr mit der Neigung der Frauen treffen, außer Haus erwerbstätig zu sein. Diese Neigung wird unter anderem auch deshalb zunehmen, weil Frauen aufgrund besserer Ausbildung auch in qualifizierteren Tätigkeiten beschäftigt werden können. Das wird die Freude an außerhäuslicher Erwerbsarbeit steigern, weil damit Erfolgserlebnisse, Befriedigung und Unabhängigkeit erreichbar sind.

Wie schon erwähnt, wird sich unabhängig von Konjunkturschwankungen der Dienstleistungssektor auf Kosten des Produktionsbereiches ausdehnen. Vor allem in der Organisations- und Verwaltungsarbeit und im Gesundheits- und Erziehungswesen wird der Bedarf an qualifizierten Kräften steigen, besonders an solchen, die aufgrund einer gehobenen Allgemeinbildung und breiter beruflicher Grundausbildung in der Lage sind, sich rasch in neue Fachgebiete einzuarbeiten. Hierher gehören zum Beispiel Technikerinnen, Laborantinnen, Zeichnerinnen, Prüferinnen, Gehilfinnen, Assistentinnen.

Die absolute Zahl der erwerbstätigen Frauen ist in den letzten 15 Jahren stark gestiegen, bei den abhängig erwerbstätigen um mehr als 75 Prozent. Die Erwerbsquote, das heißt der Prozentsatz der Erwerbstätigen von der Gesamtzahl der Erwerbsfähigen, ist jedoch ungefähr gleich geblieben. Offensichtlich gibt es hemmende Faktoren, die verhindern, daß die Erwerbsquote dem Bedarf an weiblichen Arbeitskräften entsprechend zunimmt.

Die Statistik über den Familienstand erwerbstätiger Frauen zeigt nämlich, daß die Arbeitskraftreserven bei den Frauen nicht endgültig erschöpft sind. Nach der Volkszählung von 1961 war ein Drittel der 4,6 Millionen verheirateter Frauen kinderlos, davon wiederum knapp ein Drittel unter 45 Jahren. Nur etwas mehr als die Hälfte, nämlich 2,6 Millionen der kinderlosen Ehefrauen, war 1962 erwerbstätig.

In den höheren Altersgruppen wird die Bedeutung des Familienstandes noch sichtbarer: Im Alter von 50 bis 55 Jahren arbeiten 83,8 Prozent aller ledigen, aber nur 33,3 Prozent aller verheirateten und 45,2 Prozent aller verwitweten und geschiedenen Frauen.¹

Gründe für die Erwerbstätigkeit der Frauen

Für die alleinstehenden Frauen ist die Erwerbstätigkeit meist die einzige oder doch die überwiegende Einkommensquelle. Die verheirateten Frauen arbeiten zumeist, weil das Einkommen des Mannes nur dazu reicht, den Grundbedarf an Nahrung, Kleidung und Wohnung zu decken. Anschaffungen zur Gründung, Erweiterung oder Verbesserung und Verschönerung des Haushaltes, Berufsausbildung des Mannes und der Kinder oder Unterstützung von bedürftigen Verwandten lassen sich selten vom Verdienst des Mannes bestreiten. Auch die Alterssicherung ist oft nicht ausreichend.

Die Ausstattung der privaten Haushalte in der Bundesrepublik mit langlebigen Gebrauchsgütern spiegelt die begrenzten finanziellen Möglichkeiten wider.

Von je 100 Haushalten hatten 1962/63:

Pkw	27,3
Fernsehgerät	34,4
Kühlschrank	79,3
Tiefkühltruhe	2,7
Küchenmaschine	13,1
Staubsauger	64,7
Waschautomat	8,6
Waschmaschine	25,3

Der Verzicht auf Kühlschrank, Fernsehgerät oder Pkw ist in einer hochentwickelten, durch den Konsum bestimmten kapitalistischen Gesellschaft nicht unbedingt Bescheidenheit, und der Versuch, mit dem auszukommen, was man hat, eher Bereitschaft zu sozialer Deklassierung. Sie zu verlangen ist unbillig. Ganz abgesehen davon arbeiten viele Frauen auch gar nicht für die Anschaffung einzelner, langlebiger Gebrauchsgüter, sondern um das Existenzminimum wenigstens etwas überschreiten zu können.

Erwerbstätigkeit der Mütter

Meist wird nach den Gründen für die Erwerbstätigkeit gefragt, wenn sie als außergewöhnlich belastend und unerwünscht angesehen wird, zum Beispiel wenn Mütter mit Kindern unter 14 Jahren arbeiten. Die folgenden Zahlen können beispielhaft als Beleg dafür gelten, warum die Frauen in der Bundesrepublik außer Haus erwerbstätig sind.

Im Jahre 1962 waren von 6,7 Millionen Müttern von Kindern unter 14 Jahren 2,3 Millionen oder knapp ein Drittel erwerbstätig. Das entspricht etwa der durchschnittlichen Erwerbsquote. 30 Prozent dieser Mütter arbeiteten überwiegend als mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft. Weitere 15 Prozent waren außerhalb der Landwirtschaft als Selbständige oder als mithelfende Familienangehörige tätig.

Nur 55 Prozent der Mütter mit Kindern unter 14 Jahren waren so erwerbstätig, wie man sich das im allgemeinen vorstellt: in abhängiger Stellung außer Haus. Davon waren als Beamtinnen knapp 1/2 Prozent, als Angestellte rund 15 Prozent, als Arbeiterinnen gut 39 Prozent tätig. Aus den bloßen Zahlenangaben läßt sich nicht ersehen, ob die mithelfenden Familienangehörigen in nennenswertem Umfang im Betrieb mitarbeiteten oder ob sie nur aus steuerlichen Gründen als solche angegeben wurden. Wenn Mütter wirklich mithelfende Familienangehörige sind, dann deshalb, weil die wirtschaftliche Situation des Betriebes die Einstellung einer bezahlten Arbeitskraft nicht gestattet.

Auch die Tatsache, daß außerhalb der Land- und Forstwirtschaft ein hoher Anteil verheirateter Mütter mit mehr als einem Kind arbeitet, deutet auf finanziellen Zwang hin. Die nachstehende Tabelle stärkt diese Vermutung, denn sie zeigt, daß von den verheirateten Frauen eine größere Zahl mehr Kinder hat als eins.

Erwerbstätige Mütter außerhalb der Land- und Forstwirtschaft nach Familienstand und Kinderzahl (1962) in Prozent²

Familienstand	Kinderzahl		
	1	2	3 und mehr
ledig	87,1	9,2	3,7
verheiratet	63,7	26,0	10,4
verwitwet	74,5	18,2	7,3
geschieden	73,5	20,5	6,0
insgesamt	66,0	24,5	9,5

Zeitliches Ausmaß der Erwerbstätigkeit

Teilzeitarbeit

Da die Abgrenzung zwischen Teilzeitarbeit und Aushilfstätigkeit schwierig ist, gibt es genauere Statistiken über die Teilzeitarbeit in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Eine Umfrage, die im Auftrage des Rationalisierungs-Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft (RKW) bei 202 Betrieben durchgeführt wurde, ergab folgendes:

Gesamtzahl der Beschäftigten	389 528	
Gewerblich Arbeitende	267 560	
davon Frauen	98 914	
davon Teilzeitkräfte	4 061	(4,1 %)
Angestellte	121 968	
davon Frauen	51 105	
davon Teilzeitkräfte	1 991	(3,9 %)

Es handelt sich vorwiegend um Betriebe der Elektro-, Textil- und Chemieindustrie, des Nahrungs- und Genußmittelgewerbes und des Einzelhandels, also um Branchen mit hohem Anteil weiblicher Beschäftigter.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung von 1964 entsprechen denen früherer Untersuchungen des DGB. Der Anteil der mit Teilzeitarbeit beschäftigten Frauen ist also nicht sehr hoch.

Zeitliche Belastung erwerbstätiger Mütter

Ein genaueres Bild ergibt sich für die Erwerbstätigkeit von Müttern.

Art der Beschäftigung und geleistete Stunden erwerbstätiger Mütter mit Kindern unter 14 Jahren (in Prozent aller erwerbstätigen Mütter 1962)²

Dauerbeschäftigung	89,2 %
Saisonarbeit	2,7 %
Gelegenheitsarbeit (und ohne Angabe)	8,1 %
bis 14 Stunden je Woche	9,8 %
15 bis 24 Stunden je Woche	15,8 %
25 bis 39 Stunden je Woche	15,9 %
40 und mehr Stunden die Woche	58,8 %

Optimale Arbeitszeit

Die Anzahl der Arbeitsstunden je Woche oder Tag macht alleine noch nicht die Belastung aus. Abgesehen von den Anmarschwegen, die sich in den Hauptverkehrszeiten auch noch »verlängern«, müssen nämlich die Tageszeiten der Dienststunden oder Schichten berücksichtigt werden. Es gibt noch keine gründliche Untersuchung über die Tageszeit des Arbeitsbeginns und des Arbeitendes, verglichen mit dem zeitlichen Ablauf der Hausarbeit und mit den Gründen für den Schichtbeginn zu traditionell festgelegten Zeiten. Es ist zu erwägen, ob man mit Hilfe solcher Untersuchungen nicht zu optimalen Arbeits-

zeiten kommen könnte, die auf Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Familienleben der Arbeitenden Rücksicht nehmen und dabei den Betriebsablauf nicht zu stören brauchen.

In diesen Zusammenhang gehört auch die Frage, ob die erwerbstätigen Mütter zu allen Zeiten, in denen sie arbeiten, ihre Kinder in Obhut geben können. Nach einem Überblick von 1962⁴ waren 91 Prozent der Kinder unter 14 Jahren, deren Mütter voll erwerbstätig waren, den ganzen Tag betreut. Von den Kindern unter 6 Jahren waren es 99 Prozent. Halbtags betreut waren 170 000 Kinder unter 14 Jahren, deren Mütter den ganzen Tag arbeiteten.

»Schlüsselkinder«, das heißt Kinder bis zu 13 Jahren, die mindestens halbtags ohne Betreuung waren, gab es rund 181 000. Das ist, für sich genommen, eine große Zahl. Aber sie steht in keinem Verhältnis zu den Vorstellungen und Klagen der öffentlichen Meinung über die Zahl von Schlüsselkindern. Die Zahl ist auch nicht so hoch, daß nicht überbetriebliche, teilweise betriebliche Tagesstätten für Kinder eingerichtet werden könnten oder daß sich nicht günstigere Arbeitszeiten für die Mütter finden ließen. Denn, wie gesagt, die traditionellen Zeiten des Schichtbeginns sind betriebswirtschaftlich nicht unabänderlich.

Ausbildung und beruflicher Aufstieg

Nach der Lehrlingsstatistik der Industrie- und Handelskammern sind von den Lehrlingen und Anlernlingen zwar knapp die Hälfte Mädchen, doch wählten im gewerblichen Sektor fünfmal mehr Mädchen und im kaufmännischen Sektor 25mal mehr Mädchen als Jungen statt der vollständigen Lehre ein Anlernverhältnis, das heißt den weniger qualifizierten Weg.

Auffallend und bedenklich im Hinblick auf den hohen Bedarf ist der sehr geringe Anteil von Frauen an der Ausbildung an Techniker-, Ingenieur- und Hochschulen.

Erwerbstätige im Alter von 14 bis 65 Jahren (1964) nach der Berufsausbildung für den ausgeübten Beruf (in Prozent: alle Männer = 100, alle Frauen = 100)⁵

	Männer	Frauen
Nur berufsbildende Schule	10,3	13,3
davon		
Berufsfach-, Verwaltungsfachschule	5,9	11,5
Technikerschule	0,3	0,0
Ingenieurschule	0,8	0,0
Pädagogische Hochschule	0,6	1,0
Universität, Hochschule	2,7	0,8
Nur praktische Ausbildung	17,8	11,0
Berufsbildende Schule und praktische Ausbildung	23,3	12,4
Formlose Ausbildung im Betrieb	16,9	16,5
Ohne Ausbildung oder nicht für den ausgeübten Beruf	24,9	37,7

Die noch weit verbreitete Auffassung, Frauen seien für technische Ausbildung kaum geeignet und interessierten sich auch nicht dafür, wird durch Vergleiche mit osteuropäischen Ländern widerlegt. In der UdSSR ist der Anteil der Technikerinnen und Ingenieurinnen sehr hoch. Auch in der DDR läßt sich der Zustrom von Frauen zu technischen Berufen nicht durch Zwangsmaßnahmen erklären. Das Interesse und die Fähigkeiten der Mädchen haben vielmehr zugenommen, seit die naturwissenschaftlich-technische Bildung in der Schule und der Arbeitseinsatz in der Produktion keine Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen mehr machen, soweit das von den körperlichen Anforderungen her nicht nötig ist.

Aufstiegsmöglichkeiten

Genauere Angaben über die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen sind nicht für alle Wirtschaftsbereiche vorhanden.

Vorhandene Gehalts- und Lohnstrukturerhebungen zeigen, daß die Frauen meistens in den niedrigen Leistungsgruppen zu finden sind, und zwar auch in Industriezweigen, in denen mehr Frauen als Männer arbeiten; das beweist die folgende Tabelle, in der die Leistungsgruppe 3 die niedrigste ist.

Anteil der weiblichen Arbeiter an der Zahl aller Arbeiter nach Leistungsgruppen in Prozent (1962)¹

Leistungsgruppe	1	2	3
Elektrotechnik	1,0	41,4	78,8
Chemische Industrie	0,7	16,1	70,2
Textilgewerbe	15,7	66,2	82,7
Bekleidungs-gewerbe	40,4	95,5	89,6
Wäscherei und Reinigung	15,4	82,2	93,3
Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe	31,7	76,8	78,1

Untersuchungen im Angestelltensektor, in dem der Aufstieg für die Frauen aufgrund ihrer besseren Ausbildung leichter sein müßte als in der Produktion, zeigen ein besonders krasses Bild.² Sechsmal soviel Frauen wie Männer arbeiten nämlich in Funktionsgruppen mit nur ausführenden mechanischen Tätigkeiten. In mittleren Funktionsgruppen, in denen einfache Verantwortung und Anleitung angelearnter Arbeitskräfte verlangt werden, arbeiten schon fast fünfmal mehr Männer als Frauen. Zwei Drittel aller Frauen in den Büros arbeiten in dem Bereich des »betrieblichen Ordnunghaltens« (Neundörfer). Die Spitze der Betriebshierarchie, das oberste Management, kennt Frauen nur in Ausnahmefällen.

Im öffentlichen Dienst soll laut Gesetz der Aufstieg bzw. der Zugang zu einem Amt nur von der Eignung, der Leistung und der deutschen Staatsangehörigkeit abhängig gemacht werden. Aber auch hier ist der Aufstieg für die Frau offensichtlich stärker gehemmt als der der Männer.

Unter den 2,9 Millionen Personen im öffentlichen Dienst (Oktober 1963) gab es etwas mehr als 24 Prozent Frauen. Unter den Bediensteten der staatlichen und gemeindlichen Verwaltung betrug der Anteil der Frauen gut 31 Prozent.

Die Frauen arbeiteten zu 58,2 Prozent als Angestellte, zu 23 Prozent als Beamtinnen und zu 19 Prozent als Arbeiterinnen. Von den Beamten und Richtern der Bundesverwaltung waren nur 1,2 Prozent Frauen, bei den Länderverwaltungen über 20 Prozent, von den Beamten der Gemeinden 6,6 Prozent Frauen.

Im höheren Dienst der Beamtenlaufbahn bei der Bundesverwaltung waren nur 1,9 Prozent Frauen, in vergleichbaren Angestelltenpositionen 7,2 Prozent; in den Gemeinden ist der Anteil der Frauen in gehobenen Positionen stärker.

Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen in der Bundesrepublik betrug bei der letzten Untersuchung 1960 6 Prozent, bezogen auf den Lehrkörper im engeren Sinne jedoch nur 2,3 Prozent. Inzwischen ist dieser Anteil auf etwa 3 Prozent gestiegen.

Lediglich im Schulwesen liegt der Anteil der Frauen höher. 1964 betrug er an den Volksschulen 50,8 Prozent, an den Berufsschulen 30,7 Prozent, an den Berufsfachschulen 55,3 Prozent und an den Gymnasien 30,8 Prozent. Inzwischen ist der Anteil der Frauen an der Lehrerschaft der Volksschulen noch beträchtlich gestiegen. Berücksichtigen muß man aber, daß es im Schulwesen kaum Aufstiegsmöglichkeiten gibt.

II. Gesundheit und Erwerbstätigkeit

Körperliche Konstitution und Gleichberechtigung

Wenn eine Frau einen privaten Krankenversicherungsvertrag abschließen will, stellt sie fest, daß sie erheblich höhere Prämien zahlen muß als ein Mann. Fragt sie den Versicherungsvertreter nach dem Grund, so antwortet er mit dem Hinweis auf Schwangerschaften und Geburten. Sie brächten den Versicherungen größere Belastungen als bei Männern. »Wieso«, fragt die Frau, die den Versicherungsvertrag abschließen will, »die Versicherung zahlt doch für Entbindungen und damit zusammenhängende Kosten nur feste, begrenzte Summen zurück? Verdient sie da nicht noch, verglichen mit den Rechnungen, die vorgelegt werden?« Außerdem, so könnte eine Versicherungswillige fortfahren, sei sie längst in einem Alter, in dem keine Kinder mehr zu erwarten sind. Sie habe auch keine gehabt, neige folglich auch nicht zu Krankheiten, die durch Schwangerschaften hervorgerufen werden können. Warum also die höhere Prämie? Und sie wird daran denken, daß auch im Betrieb immer davon gesprochen wird, Frauen seien häufiger krank als Männer, blieben häufiger als diese der Arbeit fern.

Es ist nicht zu beweisen, daß erwerbstätige Frauen während ihrer Berufstätigkeit häufiger und schwerer erkranken als Männer oder als Nur-Hausfrauen. Die hohen Fehlzeiten der Frauen im Betrieb, die zum Teil mehr als doppelt so hoch sind wie die der Männer, haben viele andere Ursachen. Es sind vielmehr Schwierigkeiten, Nöte und Krankheitsfälle in der Familie, vor allem bei Kindern, sowie Unzufriedenheit mit der Arbeit und dem Betriebsklima, die zu allgemeiner Unlust und Unpäßlichkeit führen. Es scheint, daß die Frauen das Fehlen auch bei nichtigen Anlässen als einen Tag der Flucht und Befreiung brauchen.

Vieles scheint dafür zu sprechen, daß die Gesundheit der berufstätigen Frauen weniger durch akute Erkrankungen als durch versteckte, später aber häufig nicht mehr zu heilende Leiden bedroht ist, was im übrigen, denkt man an die Zivilisationskrankheiten, für Frauen und Männer gilt. Daß es Unterschiede in der Konstitution von Frauen und Männern gibt, wird damit nicht geleugnet.

Die Andersartigkeit von Männern und Frauen ist aber kein Grund, Werturteile zu fällen, indem eine Gruppe an der anderen gemessen wird.

Wie argumentieren die Gegner der Gleichberechtigung?

Die Gegner der Gleichberechtigung benutzen die biologischen Unterschiede von Mann und Frau auf zweierlei Weise als Argument gegen die Gleichberechtigung:

1. Die Frau ist anders; durch Gleichberechtigung wird sie zu ihrem Schaden dem Manne gleichgemacht. Man vergleiche nur die Situation der Frauen im Westen mit denen der Schwerstarbeiterinnen in der UdSSR.

2. Die Frau ist anders; gerade das verwehrt ihr den Anspruch auf Gleichberechtigung.

Das erste Argument scheint nur wohlwollend zu sein, die Frau, so wie sie ist, gelten zu lassen. Das zweite geht offen vom Herrschaftsanspruch der Männer aus, deren Konstitution zum Maßstab erhoben wird.

Beide Arten der Argumentation scheinen den Eindruck der Logik zu erwecken; man beobachtet nicht selten, daß sie verblüffen und manche Frauen zum Schweigen bringen. Niemand will die Frau als Bergarbeiter oder Maurer sehen, und manche Frau hat angesichts der Sonderbestimmungen, die für Frauen in der Arbeitswelt bestehen, ein schlechtes Gewissen oder gar Dankbarkeitsgefühle, oder sie fühlt sich durch die Heraushebung wie an den Pranger gestellt.

Das zeigt, daß der Sinn der Gleichberechtigung verlorengegangen ist.

Es gilt, Rechtsgrundlagen zu schaffen für die Befreiung der Frau von Zwängen, die ihr verwehren, ihre Persönlichkeit zu entfalten und an der Gesellschaft nach Neigung und Fähigkeiten mitzubauen, ohne ihre seelische und körperliche Gesundheit zu gefährden. Dieses Recht schließt aus, daß man den Frauen – wie andererseits den Männern – den Zugang zu bestimmten Berufen oder Ämtern und die Übernahme von Aufgaben verweigert, weil das angebliche Wesen oder die körperliche Verfassung das verbiete. Gleiches Recht verlangt vielmehr, daß Erleichterungen geschaffen werden, wenn die von Menschen bewirkten Bedingungen der Arbeit der natürlichen Konstitution entgegenstehen. Die Frauen haben also genauso wie die Männer Anspruch darauf, daß man ihre Konstitution berücksichtigt. Und zwar deshalb, weil die menschliche Gattung aus männlichen und weiblichen Wesen besteht. Sie sind von Natur aus gleich gut für das Leben ausgestattet. Der Mann ist nicht alleine Mensch. Darum ist es unmenschlich, seine Konstitution zum Maßstab, zum alleinigen Menschlichen zu erheben, die Frau aber als das Besondere hinzustellen. Sie ist nicht das Besondere, sie ist anders. Aber dies andere ist genauso Norm wie das Männliche. Gleichberechtigung zielt also gerade darauf, durch Berücksichtigung der Unterschiede die Chance zu schaffen, Gleiches zu erreichen.

Unterschiede in der Konstitution von Frauen und Männern *

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen lassen sich arbeitsmedizinisch folgendermaßen zusammenfassen:

- a) »Der Körper der Frau ist für Kraftarbeit weniger geeignet infolge seines feineren und schwächeren Knochenbaus, seiner geringeren Muskelentwicklung und der geringeren Reißfestigkeit der Gewebe. Die absolute Kraftäußerung bei der Frau ist geringer als beim Mann, dies zeigt sich im Durchschnitt wie bei Spitzenleistungen. Es dürfen nur geringere Höchstbeanspruchungen an die Muskelkraft gestellt werden. Maschinen und Transportmittel sind weitgehend zur Entlastung von körperlichen Beanspruchungen einzusetzen.«
- b) »Die Frau kann ihre Kräfte bei der Arbeitsleistung infolge der kürzeren Gliedmaßen nur zu einem geringeren Grad nutzen, als ist allerdings geschick-

ter und wendiger. Die kürzeren und schwächeren Beine sind mehr sitzender Tätigkeit als dauerndem Stehen angepaßt«, erleichtern aber das Bücken, Kauern und wechselnde Körperhaltungen.

c) »Der Verbrauch an Energie zur Erhaltung des Lebens ist relativ größer und damit die für die Arbeitsleistung zur Verfügung stehende Energie geringer. Der Energieverbrauch ist Schwankungen stärker unterworfen. Da der Frau für die Arbeit weniger Energie zur Verfügung steht«, führen körperlich anstrengende Dauerleistungen zu totaler Erschöpfung und vorzeitiger Invaliddität. Dies um so mehr, als der weibliche Körper und die weiblichen Organe ausdauernd sind, Entbehrungen lange aushalten und die Frau geduldig ist. Schaltet man rechtzeitig Erholungspausen ein, erholt sich die Frau rasch und bleibt länger als der Mann auf der Höhe der Energie.

Die falsche Ausdauer und schädliche Geduld der Frauen gegenüber ungünstigen Arbeitsbedin- gungen sind häufig durch Minderwertigkeitsgefühle begründet. Muskelkraft gilt als Ideal und Maßstab, obwohl Kräfteanstrengungen durch Mechanisierung und Automatisierung so gut wie überflüssig geworden sind. Von daher sind Frauen aufgrund ihrer Geschicklichkeit und Beweglichkeit modernen Arbeitsanforderungen sogar eher gewachsen als Männer. Auch die Fähigkeit, sich bei entsprechenden Pausen rasch wieder zu erholen, scheint im modernen Betriebsablauf besonders wichtig zu sein und läßt Frauen den Männern gewachsen, wenn nicht überlegen sein.

Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit während der Menstruation werden bei sehr vielen Frauen durch Verkrampfungen beeinträchtigt. Falsche Scham läßt sie bestrebt sein, sich nichts anmerken zu lassen; Schmerzen, Mißgestimmtheit, Reizbarkeit mindern dann die Leistung oder führen zu übermäßiger Ausschöpfung der Kraftreserven. Überholte Moralauffassungen begegnen hier dem Prinzip der Gewinnmaximierung, das die menschliche Natur zugunsten des Profits durch gleichbleibende Höchstleistung unterdrückt.

Die Arbeitsmedizin hat genaue Angaben über die zweckmäßige Konstruktion von Arbeitstischen, Werkbänken, Maschinen, Sitzgelegenheiten, Werkzeugen, über Einrichten und Anordnen des Arbeitsplatzes, über Temperatur, Beleuchtung und Belüftung der Arbeitsräume, über Arbeitsdauer und Pausenregelungen bei Frauen und Männern erstellt. Leider werden sie in den Gesetzen und in der betrieblichen Praxis nur sehr begrenzt berücksichtigt. Zum Teil sind die Arbeitenden nicht darüber informiert und kennen ihre Rechte nicht.

Darüber hinaus, und das gilt besonders für die Frauen, halten sie die durch den Profit bestimmten Herrschaftsverhältnisse für selbstverständlich. Daß die Achtung vor dem Menschen und damit auch die Erhaltung seiner Gesundheit Vorrang haben, können sie oft nicht einmal denken. Es ist ihnen gar nicht möglich, bestehende Verhältnisse als falsch, einseitig oder ergänzungsbedürftig zu erkennen.

Voraussetzungen für die Verbesserungen des Arbeitsplatzes sind daher vor allem bei den Frauen: Kenntnis der eigenen Konstitution, ihrer Grenzen und ihrer Möglichkeiten. Beide sind übrigens nicht nur im Hinblick auf die Erwerbsarbeit zu sehen, sondern auch im Hinblick auf die Leistungen, die insgesamt für die Erhaltung des gesellschaftlichen Lebens erbracht werden können. Dazu gehört zum Beispiel auch die Mutterschaft. Darüber hinaus müssen die

Frauen die Einsicht gewinnen, daß beide Geschlechter gleich gut für das Leben in allen seinen Bereichen ausgestattet sind. Wo es anders zu sein scheint, geht die Gesellschaft von falschen Maßstäben aus.

Krankheitsanfälligkeit und Unfallgefährdung

Über den Gesundheitszustand der erwerbstätigen Frauen gibt es viele Untersuchungen von Arbeitsmedizinern und Fachärzten. Die Ergebnisse, zu denen die Ärzte gelangen, weichen stark voneinander ab, weil die Arbeitsbedingungen der Frauen in den verschiedenen Betrieben sehr unterschiedlich sind.

Frauen erkranken nach diesen Untersuchungen häufiger als Männer an Herz-, Nerven- und Gefäßkrankheiten und an Krankheiten der Harn- und Geschlechtsorgane. Auch ist der Arbeitsausfall wegen akuter Erkältungskrankheiten höher als bei Männern. Männer leiden dagegen weitaus häufiger an Krankheiten der Verdauungsorgane und haben mehr Unfälle. An Arbeits- und Wegeunfällen sind Frauen seltener als Männer beteiligt; sie erleiden auch seltener schwere Unfälle.

Invaliddität

Einzeluntersuchungen zur Frühinvaliddität von Frauen stellen fest, daß Frühinvaliddität bei Frauen viermal häufiger auftritt als bei Männern.¹⁰ Ursachen sind vorwiegend Herz- und Kreislauferkrankungen sowie Gelenk- und Muskelkrankungen. Das läßt eindeutig vermuten, daß bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen die biologische und anatomische Konstitution der Frau nicht beachtet wird. Untersuchungen in der Schweiz haben das bestätigt. Ob die Frühinvaliddität aufgrund von Kreislauf- und Herzerkrankungen durch Doppelbelastung hervorgerufen sein könnte, ist nicht untersucht worden.

Typische, durch die Berufsarbeit hervorgerufene Gesundheitsstörungen sind zum Beispiel Störungen durch zu langes Sitzen oder durch zu langes Stehen. Die Medizin unterscheidet zwischen dynamischer und statischer Muskelarbeit. Dynamische Muskelarbeit ist Bewegungsarbeit. Bei der statischen Muskelarbeit dagegen wird eine Masse, ein Körperteil oder der ganze Körper gegen eine äußere Kraft für längere Zeit in einer Stellung festgehalten, zum Beispiel beim Stehen oder beim Halten einer Last. Für den menschlichen Körper ist statische Arbeit wesentlich anstrengender und ermüdender als dynamische Arbeit. Viele Frauenarbeiten, die heute noch als Leichtarbeit gelten, verlangen statische Muskelarbeit! Chronische Ermüdungserscheinungen und gesundheitliche Schädigungen innerer Organe sind häufig die Folge davon, daß zu wenig bezahlte Kurzpausen gewährt werden und daß die Frauen an Ausgleichsbewegung gehindert werden. 80 Prozent der Verkäuferinnen in der Bundesrepublik leiden an Unterleibsbeschwerden und Fußkrankungen, während bei Frauen, die dauernd sitzen müssen, außer Unterleibsbeschwerden und Kreislaufstörungen Erkrankungen des Rückgrats häufig zu beobachten sind. Nach Kirchhoff¹¹ leiden 40 Prozent aller berufstätigen Frauen an Allgemein-

störungen in Form von Unterleibsbeschwerden, Magen- und Darmkrankheiten, Müdigkeit, Schwäche und Abgeschlagenheit. Daß hierbei seelische Faktoren von Bedeutung sind, beweist etwa die Tatsache, daß verheiratete berufstätige Frauen 20mal mehr an Magengeschwüren erkranken als nichtberufstätige Frauen. Die Neigung zu Magengeschwüren nimmt jedoch eindeutig mit steigender sozialer Geltung ab.

Erwerbsarbeit und Schwangerschaft

Veröffentlichungen aus den fünfziger und frühen sechziger Jahren nennen hohe Zahlen von Frühgeburten. Mehr als ein Drittel dieser Frühgeburten ist nicht zu retten. Intensive Einzelstudien und Vergleiche mit Untersuchungen der Weltgesundheitsorganisation haben jedoch gezeigt, daß der Schwangerschaftsverlauf viel stärker von niedrigem Lebensstandard negativ beeinflusst wird als von Erwerbsarbeit. Hierbei muß man natürlich von sehr schweren körperlichen Arbeiten absehen, die werdenden Müttern immer gefährlich werden können.

Eindeutig ist jedoch festgestellt worden, daß Schwangerschaftsbeschwerden bei solchen Frauen stärker sind, die – unabhängig von ihrem Lebensstandard während der Schwangerschaft – früh ins Erwerbsleben eingetreten sind. Das junge Mädchen, das sich trotz scheinbarer Geschlechtsreife noch in der Entwicklung befindet, bedarf besonderen Gesundheitsschutzes. Dazu gehören Schutz vor schwerer Muskelarbeit, Schutz vor einseitiger Belastung, vor allem durch statische Muskelarbeit, ausreichender Bewegungsausgleich und ausreichende Ruhe. Nach biologischen und psychologischen Erwägungen sollte ein Mädchen frühestens mit 16 Jahren ins Erwerbsleben eintreten dürfen.

In fast allen Betrieben begegnen schwangere Berufstätige den Vorwürfen von Männern und Frauen. Es wird behauptet, sie erschwerten durch häufiges Fehlen und schwankende Leistungsfähigkeit den Arbeitsablauf und verdienten ihren Lohn auf Kosten anderer. Soweit Untersuchungen über die Leistungsfähigkeit berufstätiger werdender Mütter angestellt wurden¹², zeigen sie, daß große Unterschiede zwischen den Betrieben bestehen: Je intensiver die ärztliche Betreuung für werdende Mütter ist, je stärker der Betrieb die körperlichen und seelischen Eigenheiten der Frauen berücksichtigt, desto weniger schwankt die Leistungsfähigkeit. Wenn Schwangerschaften aus Angst vor Lohnverlusten oder vor Versetzung vom vertrauten Arbeitsplatz verschwiegen werden, so ist das eine Folge des schlechten Betriebsklimas, aber auch des Mangels an Aufklärung und Bildung der werdenden Mütter.

Ganz allgemein könnten Aufklärung, Einsicht und Mut sehr viel dazu beitragen, Gefährdungen erwerbstätiger Frauen zu vermeiden. Wenn zum Beispiel eine Verkäuferin aus einem Warenhaus allabendlich mit Kreuzschmerzen und übermäßiger Ermüdung nach Hause kommt, weil sie sich angeblich nicht hinsetzen konnte, so kann das auch an ihr liegen, weil sie den vorhandenen Hocker als Ablage benutzt. Viele Frauen scheinen zu glauben, Belastungen schaden nichts, sobald man sich an sie gewöhnt habe oder solange man keine Beschwerden verspüre. Häufig wird erst auf Abhilfe gedrängt, wenn es zu spät ist, oder man möchte keine Besonderheiten im Betrieb. Andererseits

werden viele Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Frauen unterlassen, weil der Betrieb die Ausgaben scheut. So unterbleiben dann auch wirksame, einfache und billige Hilfen, weil man gar nicht erst zu rechnen anfängt. Bisweilen wird behauptet, etwas sei technisch nicht möglich, obgleich man nur die Kosten scheut.

Die Arbeitswelt hat aus der unterschiedlichen körperlichen Konstitution von Mann und Frau Folgerungen gezogen. Viele Wirtschaftszweige nutzen die größere Beweglichkeit und Geschicklichkeit der Frauen, so daß sich ganze »Frauenindustrien« gebildet haben. Die Arbeitsschutzbestimmungen für Frauen berücksichtigen mit den Vorschriften über Nacharbeit, Heben und Tragen von Lasten usw. die Konstitution der Frau. Die Gesundheit der Frauen zu schützen, ist für den Gesetzgeber nicht nur eine Sache der Menschlichkeit, sondern dient auch der Erhaltung der Gesellschaft mit der Gesunderhaltung von Müttern und Kindern. Dieses Interesse kann allerdings in Konflikt geraten mit den kurzfristigen Interessen der Wirtschaft.

Seelische Verfassung und Erwerbsarbeit

Berücksichtigt werden muß aber auch die seelische Verfassung der Frauen. Zwar ist heute allgemein bekannt, wenn auch noch nicht anerkannt, daß die seelischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen nicht Naturanlagen sind, sondern durch die Erziehung, durch Normen der Gesellschaft und durch Vorurteile hervorgerufen werden. Trotzdem muß man mit so entstandenen seelischen Eigenheiten der Frauen rechnen und darauf achten, daß sie im Betrieb nicht zu Schwierigkeiten führen.

Schon aufgrund ihrer mangelhaften technischen Vorbildung finden sich die Frauen im Betrieb schwerer zurecht. Die undurchsichtige Betriebshierarchie, die Fülle der Vorschriften und Bestimmungen, auch der Umgang mit Maschinen und Apparaturen ängstigen manche Frauen zunächst. Beim Anlernen und Einarbeiten sollte den Frauen daher vor allem diese Angst genommen werden. Es fehlt nicht an Empfehlungen von Betriebspsychologen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, was man bei der »Behandlung von Frauen« im Betrieb berücksichtigen müsse. Sie brauchen eine persönliche Atmosphäre, freundlichen Umgangston, hübsche Kleidung, Platz für Blumen und Bilder, Anerkennung ihrer Leistung und farbenfrohe Räume. All das berücksichtigt aber nur äußere Erscheinungen, nicht die Ursachen für die Konflikte.

Frauen wehren sich häufiger als Männer gegen technische und organisatorische Änderungen des Arbeitsablaufs oder der Einzelverrichtung. Deshalb hielt man Frauen als besonders geeignet für monotone Arbeiten. Es ist richtig, daß Frauen im Betrieb häufiger als Männer das Gefühl haben zu versagen. Dieses Gefühl entsteht, wenn sie zum Beispiel durch Veränderungen ihrer Umgebung oder ihrer Tätigkeit sich behindert fühlen. Sie haben das Empfinden, nicht zu ihrem Recht gelangt zu sein. Je weniger ein Mensch auf das vorbereitet ist, was ihm begegnen kann, je weniger er allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die ihm helfen, mit neuen Situationen fertig

zu werden und Freude über die Bewältigung von Aufgaben zu finden, desto eher reagiert er gefühlsbetont, und da er die Situation nicht begreift, fühlt er sich enttäuscht. Über die Eignung zur monotonen Arbeit sagt das aber gar nichts aus.

Boetzel zitiert die Meinung, die Frauen seien wegen ihrer Neigung zu Tagträumen für monotone Arbeiten geeignet. In der Tat hängen viele Arbeiterinnen während ihrer Tätigkeit Träumen nach. Ist das aber nicht umgekehrt erst eine Folge der monotonen Arbeit, eine Flucht aus der ungeliebten, unbefriedigenden Wirklichkeit? Berichte von Arbeiterinnen über ihren Tageslauf, Äußerungen über ihre berufliche Tätigkeit, wie auch die hochgespannten und auch meist bitter enttäuschten Erwartungen junger Mädchen beim Beginn ihrer Erwerbsarbeit sprechen für den Fluchtcharakter der Träume.

Untersuchungen von Betriebspsychologen haben gezeigt, daß die Empfindlichkeit gegen Monotonie individuell verschieden ist und von einer Reihe Faktoren abhängt, die nicht geschlechtsgebunden sind.

B. Analyse am Beispiel des beruflichen Lebensweges

I. Die Berufswahl

Jedes junge Mädchen erwartet heute selbstverständlich, daß es über kurz oder lang heiraten und eine eigene Familie gründen wird; aber ebenso selbstverständlich scheint es auch zu sein, daß man nach der Schulentlassung einen Beruf erlernen soll. Steht jedoch die Entscheidung für die Berufsausbildung unmittelbar bevor, dann heißt es immer noch in zahlreichen Familien, für die Tochter lohne sich die Lehre oder Ausbildung nicht, da sie ja doch heirate. Meist setzt sich diese Auffassung der Eltern und Verwandten durch und wird von den Mädchen auch übernommen.

Es gibt zwar eine stattliche Zahl von Unternehmerinnen, Professorinnen, Abteilungsleiterinnen, vor allem im Vergleich mit der Zeit vor den beiden Weltkriegen. Es gibt Nobelpreisträgerinnen, Dichterinnen, Ministerinnen, aber gemessen an der Zahl der Männer mit ähnlichen Leistungen ist die Zahl dieser Frauen verschwindend gering. Sie ist auch klein, sehr klein sogar, wenn man sie mit der Zahl der arbeitenden Frauen insgesamt und mit der Zahl derer vergleicht, die auch eine gehobene Schul- und Berufsausbildung durchlaufen haben. Neben dem schon erwähnten und sehr starken Einfluß der Familie auf die Berufswahl wirken aber auch Berufsberatung und Schulunterricht bestimmend auf die Mädchen ein.

Betrachtet man die Texte und Bilder, die die Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung verbreitet, um jungen Menschen bei der Berufswahl zu helfen, so fällt auf, daß das Informationsmaterial für Jungen und Mädchen getrennt herausgegeben wird und sich in Aufmachung und Ton erheblich unterscheidet. Nur wenige Berufe, abgesehen von den Akademikerberufen, werden für Jungen und Mädchen gleichzeitig empfohlen. Den Mädchen werden fast ausschließlich die Berufe nahegelegt, die der Tradition nach als Frauenberufe gelten: Tätigkeiten im hauswirtschaftlichen und pflegerischen Bereich, Frauenhandwerke wie Schneiderinnen, Friseurinnen, Putzmacherinnen oder Blumenbinderinnen; Tätigkeiten im Büro und im Verkauf oder als Gehilfinnen bei Ärzten, Rechtsanwältinnen und in Labors. Bilder und Texte der Informationen für Mädchen sind gefühlsbetont und stimmungsreich, während man sich bei den Informationstexten für die Jungen bemüht, die erforderlichen Sachkenntnisse zu vermitteln und wirklichkeitstreuere Berufsbilder zu skizzieren.

Das gleiche gilt auch für die Lehrpläne der Volksschulen, soweit sie eine Verbindung zur Arbeitswelt herzustellen versuchen. Den Jungen werden Werkunterricht, physikalische und chemische Arbeitsgemeinschaften angeboten, den Mädchen Familien-Hauswesen und evtl. noch textiles Werken.

So erfüllen Berufsberatung und Schule nicht die Aufgabe, veraltete Vorstellungen der Familien gegenüber den Töchtern abzubauen.

Eltern, die ihre Töchter nicht zu einer qualifizierten Berufsausbildung ermutigen oder einen Ausbildungswunsch unterdrücken, gehen oft von falschen Wirtschaftlichkeitserwägungen aus. Dabei wird deutlich, daß in unserer Gesellschaft Kinder oft noch als Kostenfaktoren oder als Einkommensquelle für die Elternfamilie betrachtet werden.

Daß Frauen ohne Berufsausbildung schlechte Heiratschancen haben, daß sie meist ihr Leben lang unter ungünstigen Umständen hinzuverdienen müssen, daß Frauen heute rechtlich verpflichtet sind, im Notfall für den Unterhalt ihres Mannes aufzukommen, scheint noch weithin unbekannt zu sein.

II. Das Verhalten am Arbeitsplatz und im Betrieb

Die Urteile über die Arbeitsleistung der Frauen und über ihr Verhalten am Arbeitsplatz und im Betrieb widersprechen sich. Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit und Zuverlässigkeit, Geschicklichkeit und technische Intelligenz werden genauso genannt wie geistige Beschränktheit, Oberflächlichkeit, Verantwortungslosigkeit, Interesselosigkeit und Verträumtheit. Frauen fehle es an Sachlichkeit, an Bereitschaft zur Zusammenarbeit, sie störten durch Schwatzhaftigkeit und durch sexuelle Aufdringlichkeit den Arbeitsablauf und die Betriebsatmosphäre. Einerseits wird ihnen mangelndes Durchsetzungsvermögen, andererseits Verhärtung und Vermännlichung, Mütterlichkeit und Verständnis oder auch Neigung zu Ungerechtigkeit und Bevorzugung nachgesagt. In dieser Verallgemeinerung handelt es sich eindeutig um Vorurteile, deren Ursachen im einzelnen untersucht werden müssen.

Selten berichten Frauen, daß ihnen die Berufsarbeit Freude macht, auch dann nicht, wenn kein finanzieller Zwang zur Erwerbsarbeit besteht. Offensichtlich haben die Frauen hier selber die Vorstellung übernommen, daß außerhäusliche Erwerbsarbeit ihrem Wesen fremd sei, wenn es sich nicht um sogenannte soziale Frauenberufe handle. Dazu kommt das Schuldgefühl, unter dem verheiratete erwerbstätige Frauen leiden. Solange noch im gesellschaftlichen Bewußtsein allein die Hausmutter als Ideal und »echte« Frau existiert, bedeutet jede andere Einstellung im gewissen Sinne Widersetzlichkeit, Isolierung, Versuch einer Revolution im kleinsten. So entsteht in der Tat ein Schuldgefühl. Es mehrt sich aber die Zahl der Frauen, deren eigene Auffassung nicht mehr dem Leitbild der Frau als Hausmutter entspricht. Aber noch nicht alle haben den Mut zuzugeben, daß ihnen die außerhäusliche Erwerbsarbeit Freude macht, daß sie die Tätigkeit schätzen, den Kontakt mit anderen Menschen, das Gefühl gebraucht zu werden. Sie geben nicht zu, daß ihnen die Erwerbsarbeit nicht nur finanzielle Unabhängigkeit, sondern auch mehr Selbstbewußtsein verleiht. Erst wenn sie sicher sind, daß die Gesprächs- und Diskussionspartner auf ihrer Seite stehen, geben sie zu, daß ihnen die außerhäusliche Arbeit Freude macht und davon auch die Familie profitiert.

Diese Frauen gehören allerdings nicht zu der Gruppe, die besonders überlastet ist oder die an unterster Stelle der Betriebshierarchie arbeitet.

Entfremdung und Interesselosigkeit

Wenn der Mensch die Arbeit nicht fliehen soll, muß sie ihm die Möglichkeit geben, Befriedigung zu empfinden, weil er sich dabei als produktives Wesen erlebt. Der Mensch kann ohne Arbeit nicht leben, weil er, um zu existieren, die Umwelt umgestalten muß. Die Arbeit dient also der Existenzsicherung, ist

aber auch Lebenstätigkeit, Ausdruck des Menschseins und der menschlichen Energie. Das sehen wir im Spiel der Kinder und ebenso dort, wo Erwachsene Arbeit gern tun und trotz aller Anstrengungen durch sie Freude, Befriedigung und Selbstbestätigung erfahren. Auch der rasche körperliche, geistige und seelische Verfall von Menschen nach der Pensionierung oder die Zermürbung und Verzweiflung in Zeiten der Arbeitslosigkeit beweisen die Bedeutung der Arbeit als Lebenstätigkeit, Linderung und Heilung seelischer und körperlicher Gebrechen durch Arbeit bestätigen das. Spiel und Arbeit unterscheiden sich dabei ursprünglich und grundsätzlich nicht, denn in beiden ermöglichen Denkfähigkeit und Phantasie, Körpergeschicklichkeit und Handgeschick zielbewußtes, produktives und vom persönlichen Willen gelenktes Handeln.

In der kapitalistischen Arbeitswelt können die Arbeitenden im Betrieb ihre Arbeit kaum als produktive Tätigkeit erleben, die zum menschlichen Wesen gehört. Die Arbeit ist ihnen »entfremdet«.

Soweit das an der Technisierung liegt, die die Arbeit zerlegt, so daß der Arbeitende den Gesamtprozeß nicht mehr überschauen, geschweige denn Art und Umfang der Produktion bestimmen kann, statt dessen in steter Wiederholung die gleichen Handgriffe erledigen muß, kann eine Änderung für die nächste Zeit nicht erwartet werden. Es ist aber anzunehmen, daß der weitere technische Fortschritt allmählich solche primitive Arbeiten überflüssig machen wird.

Die Entfremdung zeigt sich aber auch darin, daß nicht der Arbeitende über den Arbeitsvollzug und über die Erträge der Arbeitsleistung bestimmt. Echte Mitbestimmung ist nicht vorhanden, der Betriebsaufbau ist nicht demokratisch. Der Mensch wird als Kostenfaktor kalkuliert, die Kosten sind so niedrig wie möglich zu halten. Es geht nicht darum, durch die Arbeit im Betrieb in erster Linie Bedürfnisse der Menschen zu befriedigen, sondern Waren herzustellen und Gewinn zu erzielen. Es kommt also darauf an, neben der Förderung des technischen Fortschrittes einen Demokratisierungsprozeß in Gang zu bringen, der es den Arbeitenden ermöglicht, ihre Angelegenheiten in der Wirtschaft selbst zu bestimmen und zu regeln.

Je stärker in dieser Situation die einzelne Arbeitsverrichtung spezialisiert ist, je weniger Spielraum und Entscheidungsfreiheit der Arbeitende in der Ausführung hat, je weniger er das Produktions- und Verwaltungsgefüge des Unternehmens überschaut und begreift, desto stärker ist die Entfremdung.

Die Entfremdung in der Arbeit ist gleichermaßen ein Problem für Männer wie für Frauen. Die Frauen sind aber deshalb stärker davon betroffen, weil die meisten von ihnen unqualifizierte und monotone Arbeiten ausführen und kaum Verantwortung zu tragen haben. Ihre Arbeit genießt kaum gesellschaftliches Ansehen, und wenn Frauen heute in qualifizierte Berufe einrücken, so häufig nur, weil diese für Männer nicht mehr interessant sind. Auch läßt sich beobachten, daß Berufe an gesellschaftlichem Ansehen verlieren, wenn sie vorwiegend von Frauen ausgeübt werden.

So erkennen wir in der »Interesselosigkeit der Frauen« den Grad der besonderen Entfremdung der Arbeit für die Frauen. Durch Tagelöhne, Abschalten

und die Weigerung zu lernen oder sich umzustellen, versuchen die Frauen, sich selbst vor der zerstörenden und zermürbenden Arbeit zu retten, um Kraft für sich und die Familie zu sparen.

Diese Haltung ist noch nicht bei Berufsanfängerinnen zu finden. Sie sind bereit, sich umzustellen, zu lernen und vorwärtszukommen. Wenn jedoch keine Aufstiegsmöglichkeiten vorhanden sind, wenn der gute Wille und die — häufig allerdings verborgenen — Fähigkeiten der jungen Mädchen und Frauen nicht bald nach dem Eintritt in den Betrieb anerkannt werden, resignieren die Frauen. Sie fühlen sich in einer aussichtslosen beruflichen Sackgasse, ihr Desinteresse und ihre Unzufriedenheit wachsen von Jahr zu Jahr. Es entsteht ein Teufelskreis, in den die Betriebe wie die Arbeiterinnen verstrickt sind: Da keine geschulten Frauen vorhanden sind, gibt es keine Aufstiegsmöglichkeiten, da Aufstiegsmöglichkeiten fehlen, verlieren die Frauen das Interesse, da die Frauen kein Interesse zeigen, werden keine Lehrgänge angeboten, da Kurse fehlen, werden Frauen nicht geschult, da keine geschulten Frauen vorhanden sind

Aufstiegsmöglichkeiten

Wenn man den Teufelskreis durchbrechen will, muß man die Gründe, die das berufliche Fortkommen von Frauen erschweren, untersuchen. Eine entsprechende Arbeit des RWK kam 1964 zu folgenden Ergebnissen:¹³

a) Die herkömmlichen Führungsformen erschweren den Frauen den Aufstieg in Vorgesetztenstellungen. Dazu zählen die autoritäre und die patriarchalische Führungsform. Die erste ist durch einen harten Umgangston gekennzeichnet. Es wird befohlen, und es muß gehorcht werden. Die Vorgesetzten distanzieren sich von den Untergebenen auch außerhalb des Betriebes. Es scheint aussichtslos, in solchen Betrieben Verständnis dafür zu erwecken, daß Frauen Vorgesetzte werden sollten. Die männlichen Vorgesetzten würden das als Einbuße ihrer Autorität ansehen, und die Frauen hätten Angst zu »vermännlichen«. Wenn in solchen Betrieben einmal zufällig, vielleicht dank verwandtschaftlicher Beziehungen, Frauen Vorgesetzte werden, dann als Fachkraft, die einen männlichen Vorgesetzten auf fest umgrenztem Sachgebiet entlastet (Stabstelle).

In Betrieben, die patriarchalisch geführt werden, ist der Umgangston verbindlicher und freundlicher. Wenn ausschließlich Frauen beschäftigt werden, wird er häufig »väterlich«. Hier wird zwar auch von oben angeordnet, doch schenkt man in schwierigen Fragen den Untergebenen bereitwillig Gehör, ja legt Wert auf ihre Meinungsäußerung. Da die weiblichen Betriebsangehörigen jedoch oft als Untergebene behandelt werden, die man »betrauen« muß, finden sich auch hier keine Chancen für eine wirkliche Gleichberechtigung. In solchen Betrieben steigen Frauen höchstens bis zur Vorarbeiterin auf oder zu Positionen, an denen Männer nicht interessiert sind.

In jungen, modernen Betrieben, häufig mit überwiegend weiblichen Beschäftigten, hat sich in jüngster Zeit eine Art demokratischer Führungsstil ent-

wickelt. Der Umgangston ist höflich, freundlich und sachlich. Es wird erwartet, daß die mittlere Führungsschicht mitdenkt und die Schicht der Ausführenden Anregungen äußert. Man bespricht Schwierigkeiten in gemeinsamen Konferenzen und behandelt die Frau grundsätzlich als gleichberechtigt. In solchen Betrieben, die sich häufig in letzter Zeit stark ausgedehnt haben, findet man bemerkenswerte Aufstiegschancen für Frauen.

b) Die Tätigkeit der Frauen wird beeinträchtigt, weil die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitsumgebung nur unzureichend auf sie abgestimmt ist.

Wo die Eigenarten der weiblichen Konstitution nicht beachtet werden, sind Fluktuation und Krankenziffer hoch, verlieren die Frauen das Interesse an der Arbeit. Aufstiegsmöglichkeiten sind unter diesen Bedingungen kaum zu erwarten. Das Ausmaß der Entfremdung zeigt sich auch darin, daß Menschenarbeit mit Männerarbeit gleichgesetzt wird.

c) Der Aufstieg von Frauen wird gehemmt, wo langfristige Personalpläne fehlen.

Viele Betriebe vernachlässigen die Personalplanung derart, daß sie sozusagen von der Hand in den Mund leben und bei kurzfristigen Personalwerbungen froh sind, überhaupt genügend Arbeitskräfte zu bekommen. Dabei können sie kaum auswählen oder bei der Werbung auf Aufstiegsmöglichkeiten hinweisen. Für solche Betriebe werden sich daher Aufstiegswillige oder Aufstiegsfähige kaum melden.

d) Die herkömmliche Organisation der betrieblichen Ausbildung erschwert die Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses.¹⁴ Wer eine Meisterprüfung erfolgreich ablegen will, muß vorher eine gute Lehrausbildung durchlaufen haben. Viele Handwerks- und Industriebetriebe lehnen es nach wie vor ab, Mädchen als Lehrlinge auszubilden, vor allem in Berufen, die als Männerberufe gelten. Damit ist den Frauen auch die Aufstiegsmöglichkeit genommen. Oft sind die Arbeitgeber auch der Meinung, eine umfassende Ausbildung und Fortbildung von Frauen lohne sich nicht, weil die Frau nur kurze Zeit berufstätig sei, so daß der Betrieb die Kosten für die Ausbildung nicht wieder erwirtschaften könne.

Dem ist entgegenzuhalten, daß männliche und weibliche Jugendliche während der Ausbildung nicht nur Kosten verursachen, sondern häufig auch produktiv tätig sind. Es zeigt sich zwar, daß Frauen im Durchschnitt eine kürzere Berufsdauer haben als Männer, doch ist in diesem Fall mit der Angabe des Durchschnitts wenig gesagt, denn viele Frauen kehren nach Unterbrechungen immer wieder zur Erwerbsarbeit zurück, einige sogar bis zur Pensionierung. Auch geben keineswegs alle Frauen mit der Heirat die Erwerbstätigkeit auf; nicht einmal bei der Geburt des ersten Kindes scheiden alle Frauen aus dem Betrieb aus.

Je qualifizierter die Ausbildung einer Frau war, desto enger ist ihre Bindung an den Beruf und auch an den Betrieb, vorausgesetzt, daß sie dort ihre Fähigkeiten produktiv werden lassen kann. Im Übrigen bleiben ja auch längst nicht alle jungen Männer nach der Lehre im Lehrbetrieb; im Gegenteil, für

junge Männer scheint es selbstverständlich zu sein, in anderen Betrieben Erfahrungen zu sammeln. Dazu kommt die Unterbrechung durch den Wehrdienst, der häufig zum endgültigen Ausscheiden aus dem Lehrbetrieb führt. e) Die Entlohnung für Vorgesetztenaktivitäten bietet keinen Anreiz, sich um ein Fortkommen zu bemühen.

Befragungen haben ergeben, daß Frauen guten Verdienst für erstrebenswerter halten als eine Vorgesetztenstelle. Diese Einstellung wird der Frau sehr oft zum Vorwurf gemacht. Das ist ungerecht, denn die meisten Frauen können sich Verdiensteinbußen auch kurzfristig nicht leisten, da mit ihrem Lohn der Lebensunterhalt der Familie gesichert werden muß. Es ist nicht einzusehen, warum es nur bei Männern selbstverständlich sein soll, daß sie nicht bereit sind, für mehr Verantwortung weniger Geld oder keine nennenswerte Gehaltserhöhung zu bekommen.

Lohnprobleme

Abweichungen der betrieblichen Wirklichkeit von der gesetzlich garantierten Gleichberechtigung gibt es nicht nur in der Vergütung von Vorgesetztenaktivitäten. Zwar sind die Frauenlöhne stärker gestiegen als die Männerlöhne: von 1956 bis 1964 um 110,9 Prozent, während die Steigerung bei den Männerlöhnen 91,9 Prozent betrug. Trotzdem ist der Unterschied noch erheblich: 1964 betrug das Verhältnis der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Arbeiter und Arbeiterinnen 4,28 zu 2,89; auch bei den Angestelltengehältern in der Industrie besteht dieser Unterschied: die Brutto-monatsverdienste der männlichen Angestellten betragen 1964 995, die der weiblichen Angestellten 595.¹⁵

Das sind Durchschnittszahlen, und in den verschiedenen Industriezweigen ist die Situation auch für die männlichen Beschäftigten sehr verschieden.

Es ist inzwischen dank der Bemühungen der Gewerkschaften einiges erreicht worden; so gibt es in den Tarifverträgen keine »Frauenlöhne« oder Frauenlohnabschlagsklauseln mehr, aber die unteren Lohngruppen für sogenannte »leichte Arbeit« haben sich in der Praxis der Betriebe zu verschleierten Frauenlohngruppen entwickelt, das heißt, in diese Lohngruppen werden fast nur Frauen eingestuft. Dabei ist zu bedenken, daß unter »leichter« Arbeit nach wie vor Arbeit mit geringer dynamischer Muskelbeanspruchung verstanden wird, während andere Belastungen und Umwelteinflüsse nicht berücksichtigt werden.

Auch die geringere berufliche Ausbildung erleichtert die Einstufung der Frauen in die unteren Lohngruppen.

Da der Arbeitgeber das Recht hat, Zulagen zu gewähren, deren Höhe und Begründung er allein bestimmt, gibt es auch auf diesem Wege die Möglichkeit, Frauen ungerechtfertigt zu benachteiligen. Die herrschende Meinung verneint das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, wenn es um solche Zulagen geht.¹⁶

Die Mehrzahl der Arbeitnehmer – Frauen wie Männer – nimmt es als ganz selbstverständlich hin, daß »Frauen eben weniger verdienen als Männer«.

Beispiele für diese Einstellung sind in vielen Betrieben zu finden.¹⁷

Dahinter steht die Auffassung, daß Frauenarbeit gar nicht soviel wert sein kann wie Männerarbeit, da die Frauen schwächer seien. Diese Auffassung wurde bereits als falsch widerlegt. Hinzu kommt, daß trotz aller gegenteiligen Erfahrungen besonders Arbeiterinnen ihre Erwerbsarbeit als »vorübergehend« ansehen, wenn sie jünger sind, oder als »Zuverdienst« zum Familienlohn und zum Hauptverdienst des Mannes.

Diese Vorurteile und falschen Einschätzungen der sozialen Wirklichkeit, die Diskriminierung einer unentbehrlichen Gruppe von Arbeitnehmern, nur weil sie Frauen sind – alles das erhält der Industrie den Vorteil ungerechtfertigt billiger Arbeitskräfte. Nur verstärkte Mitbestimmung in der Lohnpolitik wird auch zur Gleichberechtigung auf diesem Gebiet führen.

III. Familie und Beruf

Erziehung zur Doppelrolle

Obwohl sich traditionelle Auffassungen hartnäckig halten, herrscht doch in der Bundesrepublik weitgehende Übereinstimmung darin, daß die Frau auch Rechte und Pflichten außerhalb der Familie habe: politische Verantwortung, Verpflichtungen in Institutionen und Organisationen, zum Beispiel in der Kirchengemeinde oder in Einrichtungen der Wohlfahrt und Fürsorge. Doch wenn heute von der Doppelrolle der Frau gesprochen wird, versteht man darunter nur die Rolle in der Familie und im Beruf, wobei die Familie als die wichtigere angesehen wird. Erziehung zur Doppelaufgabe bedeutet Erziehung zur Hausmutter bei gleichzeitiger Bereitschaft zur Doppelbelastung durch außerhäusliche Arbeit. Damit wird das Problem der Gleichberechtigung nicht gelöst, zumal diese Doppelaufgabe nur für die Mädchen als Erziehungsziel aufgestellt wird, während übersehen wird, daß auch die Männer Aufgaben in der Familie haben. Wenn es überhaupt um eine Erziehung zur Doppelrolle gehen soll, dann gilt sie für Jungen und Mädchen in gleicher Weise.

Der Bereich politischer Aktivität verschwindet bei dieser Auffassung der Doppelaufgabe ganz aus dem Blickfeld.

Die Dreiphasentheorie

Um wenigstens für die Mütter kleiner Kinder eine Befreiung von der Doppelbelastung zu ermöglichen, wurde die Dreiphasentheorie entwickelt. Das Leben der Frau soll sich in drei Phasen gliedern: Ausbildung und erste Jahre der Berufstätigkeit – Familiengründung und Erziehung der Kinder – Wiederaufnahme der Berufstätigkeit, wenn die Kinder der Anwesenheit der Mutter nicht mehr ständig bedürfen.

Diese Theorie, obwohl nicht mehr ganz jung, wird in der Bundesrepublik noch kaum praktiziert: Mütter kleiner Kinder arbeiten, weil sie Geld zum Lebensunterhalt der Familie hinzuverdienen müssen.

Deshalb diskutiert man die Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Doch ist noch nicht klar, ob man die Frauen zwingen kann und sollte, nach einer bestimmten Zeit die Arbeit wieder aufzunehmen, wie es ja dem Begriff des »Urlaubs« entsprechen würde. Es müßte dafür gesorgt werden, daß die Frauen während des Urlaubs in Kontakt mit ihrem Beruf bleiben oder in Internatschulen, in denen auch die Kinder Unterkunft finden, ihre Kenntnisse auffrischen können.

Auch ist erwägen zu überlegen, ob Mütter, denen bezahlter Urlaub gewährt wird, nicht besondere Kurse in Psychologie und Erziehungslehre besuchen müßten, da die Unkenntnis auf diesem Gebiet erschreckend ist.

Alle Versuche, die Dreiphasentheorie in die Praxis umzusetzen, gehen davon aus, daß damit die Emanzipation der Frauen gefördert oder gar vollendet wird.

Bevor wir diese Behauptung prüfen, wäre zunächst zu untersuchen, ob Berufsarbeit einerseits und Haushaltsführung mit Kindererziehung andererseits grundsätzlich Belastungen sind und es immer sein müssen.

Ob Berufsarbeit als Belastung empfunden wird, hängt, wie schon beschrieben, von den Arbeitsbedingungen und von dem Spielraum ab, der für freien Einsatz körperlicher und geistiger Energien des Menschen bleibt, ob er die Arbeit als gesellschaftlich notwendig und als sinnvoll erkennen und über sie selber bestimmen kann. Wir haben gesehen, daß das in unserer Gesellschaft für sehr viele nicht möglich ist; aber mit fortschreitendem Demokratisierungsprozeß in Wirtschaft und Gesellschaft sind hier Änderungen möglich, die diese Entfremdung vermindern.

Dennoch kann Erwerbsarbeit auch in niedrigen Qualifikationsstufen in unserer Gesellschaft als positiv, ja als Entlastung und Befreiung empfunden werden, weil sie den einzelnen aus seiner persönlichen und familiären Isolierung befreit und ihm seine Zugehörigkeit zur Gesellschaft bewußt werden läßt. Dieses Bewußtsein der gesellschaftlichen Zugehörigkeit kommt am ehesten durch die Eingliederung in den Wirtschaftsprozeß zustande. Wenn Nur-Hausfrauen, auch falls sie viel Arbeit zu leisten haben, sich isoliert und unnützlich vorkommen, so kommt das daher, daß sie den Wert und Sinn ihrer Arbeit nicht erkennen oder daß er ihnen zu unbedeutend erscheint. Schließlich weicht auch dieses Gefühl des Unbehagens dumpfer Resignation und Interessellosigkeit gegenüber außerhäuslichen Problemen. Wenn behauptet wird, das sei nicht zwangsläufig, wenn die Hausfrau nur wach bleibe, sich durch Lesen informiere und sich für die Welt außerhalb ihres Haushaltes interessiere, so wird übersehen, daß die Interessen weitgehend von der Arbeit und ihrer gesellschaftlichen Bedeutung bestimmt werden.

Durch diese mit ihr verbundene Isolierung wirkt Hausfrauenarbeit belastend. Vom Zeit- und Kraftaufwand gesehen, brauchte sie es beim heutigen Stand der Haushaltsmechanisierung nicht zu sein. Doch wenn die Hausfrauenrolle als die allein angemessene gilt, machen die Frauen keinen Gebrauch von der Arbeitserleichterung durch Maschinen.

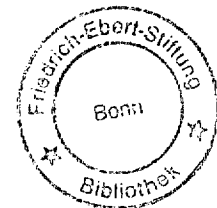
Bei richtiger und heute durchaus möglicher Rationalisierung und, das ist wesentlich, bei zeitlich und qualitativ gleichem Anteil des Mannes belastet die Hausarbeit nicht.

Nun stellt die Dreiphasentheorie als wichtigste Frage die der Betreuung der Kinder an. Weil die Frau die Kinder zur Welt bringt, soll sie sich bis zu deren Selbständigkeit – für zehn bis zwanzig Jahre zumeist – in die Isolation des Hausfrauendaseins begeben. Für die ungelernete Arbeiterin kann das, bei entsprechender finanzieller Sicherung, ein Gewinn sein. Aber ist die ungelernete Arbeiterin die erwerbstätige Frau der Zukunft? Wirtschaftswissenschaftler, Technologen und Soziologen sagen voraus, daß die weniger qualifizierte Arbeit abnehmen und die qualifizierte Arbeit zunehmen wird. Auch in der Politik, im Organisationswesen und in der Verwaltung steigt der Bedarf an Mitarbeitern. Kann es sich eine Gesellschaft dann noch leisten, für Jahrzehnte auf die Begabung und die Produktivität eines Teils ihrer Bürger, nämlich der

Frauen, zu verzichten? Muß sie das überhaupt beim derzeitigen Stand wirtschaftlicher und technischer Entwicklung? Sind nicht heute schon andere – beweglichere und kürzere – Arbeitszeiten wirtschaftlich und organisatorisch möglich, und zwar für Frauen und Männer?

Will heute eine Frau, die an ihrem qualifizierten Beruf hängt, nicht auf eine Familie verzichten – und warum sollte sie das! – so wird sie kurz nach Beendigung der Berufsausbildung ausscheiden. In diesem Fall wird sie von unten anfangen müssen, wenn sie nach einigen Jahren wieder berufstätig werden will. Aufstiegsmöglichkeiten sind längst an Männer vergeben, die vielleicht weniger tüchtig sind, aber rechtzeitig ihre Chancen wahrnehmen konnten. Vielleicht wurden inzwischen neue Arbeitsmethoden und neue Maschinen eingeführt, so daß die ursprüngliche Ausbildung überholt ist. Chancen der Umschulung sind ebenfalls verpaßt.

Scheidet die Frau erst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit und nach beruflichem Aufstieg aus, so unterbricht sie eine Phase hoher Produktivität und beruflicher Erfüllung; das bedeutet Verzicht für sie und die Gesellschaft. Im Grunde beläßt die Dreiphasentheorie es dabei, daß die »wahre Natur« der Frau in Mutterschaft und Gattendasein ihre Erfüllung findet und andere Möglichkeiten für sie untergeordnet sind.



Zusammenfassung und Ausblick

Im Laufe der Geschichte haben sich Stellung und Rollen der Frauen und Männer gewandelt. Für die gegenwärtige Situation brachte die Industrialisierung die wesentlichste Veränderung: Arbeiten, die früher im Rahmen des großen Haushaltes verrichtet wurden, wurden in die Fabriken verlagert, und die Frauen gingen ebenfalls dorthin. Dieser Prozeß hat lange vor dem Ersten Weltkrieg begonnen: Schon um die Jahrhundertwende betrug der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Erwerbspersonen ein Drittel, also nicht viel weniger als heute. Die beiden Weltkriege haben diese Entwicklung nicht ausgeüßt, sondern nur beschleunigt.

In keinem der Weltkriege wurde danach gefragt, ob die Frau sich für die Arbeit in der Munitionsfabrik eigne oder ob Trümmerbeseitigung sie nicht vermännliche. Auch nicht, ob die Arbeit als Krankenschwester in den Frontlazaretten von ihrem empfindsamen Gemüt ertragen werden könne. Vielmehr wurden Tüchtigkeit, Vaterlandsliebe, Aufopferungsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Intelligenz und Durchsetzungskraft als selbstverständlich angesehen. Als dann aber nach dem Ersten Weltkrieg die Männer ins zivile Leben zurückkehrten, mußten die Frauen die Plätze wieder räumen, auch wenn sie ihnen lieb geworden waren oder sie mehr leisteten als Männer. Man verschleierte diesen Vorgang mit den Thesen vom »Wesen der Frau«, die sich ihrer Natur nach besser zu hauswirtschaftlich-pflegerischen Tätigkeiten eigne.

Nach dem Zweiten Weltkrieg sicherten die Demokratisierungstendenzen den Frauen im Grundgesetz die rechtliche Gleichstellung, und die anhaltende wirtschaftliche Entwicklung hielt sie in den Betrieben. Aber ihre Emanzipation ist unfertig. Deshalb kann die verschleierte Behauptung vom Wesen der Frau noch verbreitet werden und führt zu den geschilderten Unzuträglichkeiten und Ungerechtigkeiten im Arbeitsleben.

Dabei spiegelt auch heute die Situation der Frauen nur die gesamtwirtschaftliche Situation wider. Die Besonderheiten, die die erwerbstätigen Frauen betreffen, sind nur verschärfte Erscheinungen grundsätzlicher Probleme.

Wenn viele Arbeiten den Frauen weisensfremd sind, dann betrifft das auch viele Männer, und nur die Demokratisierung des gesamten Wirtschaftssystems kann hier Veränderungen ermöglichen. Wenn Frauen nicht dem Gleichheitsprinzip entsprechend entlohnt werden, dann bedeutet das, daß die Frage nach dem gerechten Lohn für alle Arbeitnehmer nicht beantwortet ist. Wenn Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit, der Nervenkräfte und der seelischen Harmonie der Frauen zunächst und überwiegend nach Kostengesichtspunkten betrachtet werden, dann beweist das, daß eben nicht »der Mensch im Mittelpunkt der Wirtschaft steht«. In der Situation der Frauen sieht die Gesellschaft sich selbst, sehen auch die Männer ihre Situation wie durch ein Vergrößerungsglas.

Die außerhäusliche Erwerbsarbeit hat den Frauen die wirtschaftliche Unabhängigkeit und damit erst die Grundlage zu persönlicher Freiheit und Gleich-

berechtigung verschafft. Die Probleme, die für die Frauen in der Arbeitswelt entstehen, sind nicht dadurch zu lösen, daß man die Frauen von der »Ausbeutung« befreit, indem man sie von der Erwerbsarbeit befreit. Bei dem derzeitigen Entwicklungsstand der Wirtschaft ist das gar nicht mehr denkbar, und für die Frauen wäre diese Isolierung ein gefährlicher Rückschritt.

Die Aufgabe der Gewerkschaften besteht heute einerseits darin, für Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Frauen zu sorgen – und da ist noch vieles zu tun; aber darüber hinaus wird nur das gemeinsame Bemühen von Männern und Frauen um die Demokratisierung der Wirtschaft grundlegende Verbesserungen erreichen.

Literaturverzeichnis

- ¹ Bericht der Bundesregierung über die Situation der Frauen in Beruf, Familie und Gesellschaft (Frauenenquete), Bonn, 1966, S. 64.
- ² Frauenenquete, S. 65.
- ³ Frauenenquete, S. 69.
- ⁴ Frauenenquete, S. 18.
- ⁵ Frauenenquete, S. 76.
- ⁶ Frauenenquete, S. 377.
- ⁷ Neundörfer, L., Die Angestellten, Stuttgart 1961; Stammer, O. (Hrsg.), Angestellte und Arbeiter in der Betriebspyramide, Berlin 1959.
RKW-Bericht 27/61 (69), Der Funktionswandel kaufm. Angestellter des Büro- und Verwaltungsbereichs in berufspolitischer Sicht.
- ⁸ Die medizinischen Angaben stützen sich, wenn nichts Genaueres angegeben ist, auf Klaus Boetzel, Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz, Bad Harzburg und Frankfurt 1964.
- ⁹ Boetzel, a. a. O., S. 11/12.
- ¹⁰ Kleine, H. O., Verschiedene Publikationen zur Gesundheitsicherung, zitiert bei Boetzel, S. 23.
- ¹¹ Kirchhoff, H., Der Einfluß der Berufsarbeit auf den Organismus der Frau, Göttingen 1956, zitiert bei Boetzel, S. 26.
- ¹² Winkler, V. O., und v. d. Laucken, A., Aspekte der Berufstätigkeit werdender Mütter in der Industrie, in Der Arbeitgeber, Nr. 4, 1964.
- ¹³ Höhn, Elfriede, Das berufliche Fortkommen von Frauen, Bad Harzburg und Frankfurt 1964.
- ¹⁴ Laube, Horst, Frauen als Vorgesetzte, Bad Harzburg und Frankfurt 1964, S. 13.
- ¹⁵ Frauenenquete, S. 363.
- ¹⁶ Radke, O., und Rathert, W., Gleichberechtigung?, Frankfurt 1964, S. 111.
- ¹⁷ Meinhof, Ulrike Marie, Frauen sind billiger, ein Bericht über Frauenlöhne und Frauenarbeit in der Industrie, Frankfurter Heft, H. 5 und 6, 1967.