
Konstruktionen der Geschlechterdifferenz in Bewegung: Wandel, Beharrung und (Re-) Traditionalisierung?

Birgit Riegraf

1 Einleitung

Die Geschlechterarrangements sind in den letzten Jahren unübersehbar und in höchst widersprüchlicher Weise in Bewegung geraten: Einerseits scheint es zu einer allmählichen Aufweichung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in der Berufs- und Arbeitswelt zu kommen (Kutzner 1999). Andererseits ist eine erstaunlich stabile Persistenz und sogar Verfestigung zu beobachten (Wetterer 2002). Angela Merkel, Ursula von der Leyen, Hillary Clinton und Christina Lagard, Direktorin des Internationalen Währungsfonds, Margret Suckale, Vorstandsfrau bei BASF, oder Facebook-Geschäftsführerin Sheryl Sandberg sind weithin sichtbare Beispiele dafür, dass zumindest eine spezifische, sehr gut ausgebildete, berufs- und aufstiegsorientierte und oftmals kinderlose Gruppe von Frauen in nennenswerter Anzahl in den für sie lange Zeit verschlossenen Arbeits- und Berufsfeldern angekommen ist. Zugleich haben sich die Reproduktionsprozesse der Geschlechterungleichheit keineswegs verflüchtigt, sondern Geschlecht wirkt unabhängig von formalen Öffnungen der Berufsfelder und unabhängig von Qualifikationsnachweisen über komplexe sozio-kulturelle Zuweisungsprozesse als Selektions- und Segregationsfaktor weiterhin fort, in einigen Bereichen verstärken sich die Zuweisungsprozesse sogar noch oder es zeigen sich ganz neue diskriminierende Mechanismen

B. Riegraf (✉)

Fakultät für Kulturwissenschaften, Allgemeine Soziologie, Universität Paderborn,
Warburger Strasse 100, 33098 Paderborn, Deutschland

E-Mail: briegraf@mail.upb.de

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2015

C. Micus-Loos, M. Plöber (Hrsg.), *Des eigenen Glückes Schmied_in!?*,

DOI 10.1007/978-3-658-09133-0_2

(vgl. etwa Heintz und Nadai 1998; Riegraf 2015). Den Aufweichungsprozessen von geschlechtstypischen Zuordnungen in einigen Erwerbspositionen stehen also kaum überwindbar zu scheinende Beharrungstendenzen oder gar (Re-)Tradionalisierungsprozesse gegenüber: Im gesamtgesellschaftlichen Kontext ist etwa an die gegenwärtig zu beobachtende und auch in den Medien breit diskutierte ‚Pinkifizierung‘ zu denken, über die ganz traditionelle binäre Zuweisungen zwischen den Geschlechtern erneut aufgenommen und verstärkt werden. Wandel, Beharrung und Verfestigung sind also gleichzeitig zu beobachten, und sie stehen teilweise in einem widersprüchlichen Verhältnis zueinander (Kuhlmann et al. 2002, S. 221).

Im folgenden Artikel gehe ich den Prozessen in der Erwerbssphäre nach. Welche Belege gibt es auf der einen Seite für eine Veränderung der Geschlechterarrangements in der Berufs- und Arbeitswelt? Wie erklären sich auf der anderen Seite die anhaltende Persistenz der geschlechtsspezifischen Segregation der Arbeits- und Berufswelt und die anhaltende Resistenz gegen eine stabile Durchmischung im Erwerbsleben? Wie sind diese gegenläufigen, teilweise widersprüchlichen Bewegungen einzuschätzen? Ich werde mich bei der Diskussion der Prozesse im Wesentlichen auf sozialkonstruktivistische Untersuchungen an der Schnittstelle von Geschlechter- und Professionsforschung beziehen. Gegenstand dieser Ansätze ist die Frage, wie über Zuweisungsprozesse auf dem Berufs- und Arbeitsmarkt die sozio-symbolische Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit hergestellt und zugleich bestätigt wird. Zugleich betrachten diese Ansätze die Homologie zwischen einer Feminisierung und Abwertung bzw. einer Maskulinisierung und Aufwertung eines Arbeits- und Berufsfeldes genauer. Diese festgestellte Homologie wird dabei in der folgenden Argumentation aber keineswegs als zwangsläufiger, gesellschaftlicher Prozess verstanden, sondern es zeigen sich regelmäßig Brüche und Ansatzpunkte für gegenläufige Entwicklungen und politische Interventionen (Wetterer 2007).

Im ersten Schritt (2) beschäftige ich mich mit Bewegungen in den Geschlechterarrangements. Im zweiten Schritt (3) treten die Beharrungs- und (Re-)Tradionalisierungstendenzen in den Mittelpunkt der Diskussion. Im dritten Schritt (4) wird dann vor dem Hintergrund sozialkonstruktivistischer Ansätze der Frage nachgegangen, wie diese gegenläufigen Entwicklungen einzuschätzen sind. Im fünften Schritt (6) wird schließlich ein Fazit gezogen.

2 Bewegungen in den Geschlechterarrangements?

In Studien über geschlechtsbezogene Zuweisungen auf dem Arbeitsmarkt werden die erstaunlichen Beharrungstendenzen als Resultat vielfältiger diskriminierender Zwänge oder Möglichkeiten, Behinderungen oder Ermutigungen begriffen, die zum Beispiel durch institutionelle Arrangements und in alltäglichen Praktiken ent-

stehen und die sich im Laufe eines beruflichen Lebens zuungunsten der weiblichen Beschäftigten kontinuierlich aufschichten. In diesem Aufschichtungsprozess wirken die gesellschaftlichen Mikro-, Makro- und Mesoebenen in den jeweiligen Phasen des Lebens- und Berufsverlaufes in einem komplexen und teilweise auch gegenläufigen Prozess zusammen. Oberflächlich betrachtet entsteht der Eindruck als würde sich der Aufschichtungsprozess im Lebens- und Berufsverlauf gegenwärtig nicht mehr unbedingt zuungunsten von Frauen auswirken. So zeigt eine kurze Betrachtung des Arbeitsmarktes, dass geschlechtsspezifische Zuweisungen auf Erwerbspositionen zur Zeit nicht mehr in allen Bereichen so eindeutig zu funktionieren scheinen wie noch in der nahen Vergangenheit: Zwar ist Frauen der Zugang zu vielen Bereichen faktisch noch immer erschwert, gleichwohl erhöht sich ihre Zahl in sichtbaren öffentlichen Positionen inzwischen deutlich. Auch lassen sich junge Frauen zunehmend nicht mehr von einer Orientierung an einer kontinuierlichen Erwerbsbiographie und an ‚zukunftsträchtigen‘ Berufen abhalten. Viele von ihnen lehnen eine Alleinzuständigkeit und eine Beschränkung auf ‚weibliche‘ Arbeitsfelder in der Erwerbsarbeit, wie Altenpflegerin oder Sekretärin, ab (Geissler und Oechsle 1996). Sie sind nicht mehr oder zumindest nicht mehr ohne weiteres bereit, die Versorgungsarbeiten im Rahmen der traditionellen Kleinfamilie und ihrer geschlechtlichen Arbeitsteilung zu übernehmen. Auch kann niemandem mehr oder zumindest nicht mehr ohne hörbarem öffentlichen Widerspruch der Zugang zu Erwerbsbereichen und politischen Machtpositionen mit dem offensichtlichen Verweis auf die Geschlechtszugehörigkeit verwehrt werden (Aulenbacher et al. 2013). Frauen, wie Margret Suckale und Sheryl Sandberg, zeigen, dass gesellschaftspolitische Entwicklungen, wie die Bildungsexpansionen und Gleichstellungspolitiken für eine spezifische Gruppe von ihnen durchaus Erfolge erzielen. Zumindest einige hochqualifizierte, aufstiegsorientierte weiße Mittelschichtsfrauen, die häufig keine Kinder haben, erlangen durchaus Zugang zu Tätigkeiten, die ihnen bislang in nennenswertem Umfang verwehrt blieben. Gleichzeitig treten männliche Beschäftigte in der Mehrzahl keineswegs aus der Orientierung auf machtvolle Erwerbsbereiche zurück, sie sind auch weiterhin in den Chefetagen der Unternehmen präsent. Während sich die Geschlechter in einigen, gesellschaftlich durchaus hoch angesehenen und machtvollen Erwerbspositionen damit in historisch neuartiger Weise zueinander in Konkurrenz befinden, lassen sich zugleich Gegenbewegungen und (Re-)Traditionalisierungen beobachten, die weibliche Beschäftigte in traditionelle Bereiche zurückverweisen. Trotz aller gesellschaftspolitischen, pädagogischen und individuellen Bemühungen bleiben ‚geschlechtstypische‘ und diskriminierende Aufgaben- und Kompetenzzuweisungen sowie charakteristische Karrierepfade über vielfältige Mechanismen weiter bestehen, sie verfestigen sich gar noch, und es entstehen überdies neue Ungleichheiten und Differenzen. Heteronormative und

geschlechtliche Ordnungen strukturieren weiterhin Erfahrungen, die wiederum in Institutionen eingelassen sind. Und noch immer ordnen alltagstheoretische Annahmen über Geschlechtlichkeit soziales Miteinander und sorgen auf diese Weise für eine Kanalisierung in Lebensläufe und Positionen (vgl. Wetterer 2002; Wagens 2013). Zugleich gibt es – in einigen Kontexten stärker und in anderen schwächer ausgeprägte – Anzeichen für Strukturbrüche und für institutionelle Wandlungsprozesse und dafür, dass die Zuweisungsmechanismen der Geschlechter auf die unterschiedlichen Arbeitssphären und die damit verwobenen Männlichkeits- und Weiblichkeitskonstruktionen in Bewegungen geraten oder zumindest nicht mehr in allen Feldern und für alle Frauen in gleicher Weise wirkmächtig sind (Aulenbacher et al. 2013). Wie nachhaltig, tief und weitreichend diese Brüche tatsächlich sind, bleibt allerdings noch abzuwarten und die Beantwortung dieser Frage ist nicht zuletzt von politischen Interventionen abhängig. Die skizzierten Aufweichungsprozesse in der Erwerbssphäre wirken sich allerdings auf die Geschlechter nicht gleichermaßen aus: Während einige hochqualifizierte, berufs- und aufstiegsorientierte Frauen durchaus in den Machtpositionen ankommen und damit die geschlechtstypischen Zuweisungen in Frage stellen, finden sich Männer kaum in ‚weiblichen‘ Bereichen wieder. Vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Arbeitsteilung stellen sich die Prozesse dann für die biographischen und alltäglichen Arrangements von Frauen als wesentlich widersprüchlicher dar als für Männer.

Frauen dringen zu einem historischen Zeitpunkt in die Erwerbstätigkeit und Machtpositionen ein, in dem sich die Arbeitsbedingungen in der Erwerbsarbeit grundlegend verändern: Helga Krüger (2005, S. 196) zufolge kommt es seit den 1990er Jahren zu einer Aushöhlung des Normalarbeitsverhältnisses, und „die ‚Korsettstangen‘ des männlichen Lebenslaufs, d. h. die sichere Erwerbskarriere auf der Basis des gelernten Berufs“ brechen weg. Männliche Beschäftigte befinden sich damit in den letzten Jahren nicht nur in einer für sie neuartigen Wettbewerbssituation mit hochqualifizierten Frauen um angesehene Erwerbspositionen, sondern sie machen zugleich in für sie neuer Weise die Erfahrung von unsicheren und prekären Erwerbsverläufen. Die zunehmende Integration weiblicher Beschäftigung in die Erwerbsarbeit erfolgt also unter gänzlich anderen Bedingungen als sie für Männer bis vor wenigen Jahren noch galten, was die Konkurrenzsituation um sichere Erwerbsarbeitspositionen erhöhen wird. Zudem steigen inzwischen die Anforderungen von Unternehmen an die Flexibilität, Mobilität und Selbststeuerung und -organisation der Beschäftigten und mithin die Notwendigkeit, ihre biographischen und alltäglichen Orientierungen weitgehender als bislang auf die Erwerbsarbeit hin auszurichten. Diese neuartigen Konstellationen führen dazu, dass die Vereinbarkeit von betrieblichen mit außerbetrieblichen Belangen des Lebens noch nachhaltiger erschwert wird als bislang, beziehungsweise wird das ‚Private‘ in neuer Weise für

betriebliche Belange in den Dienst genommen. Die reibungslose Koordination der unterschiedlichen Belange kann damit erneut und in neuer Weise zum Konkurrenzvorteil oder eben Nachteil um angesehene Erwerbsbereiche werden, was sich wiederum für die Geschlechter in unterschiedlicher Weise darstellt.

Die Brüche in den Geschlechterarrangements und das allmähliche Eindringen von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt und in machtvollere Erwerbspositionen ändern wenig an der strukturellen Unvereinbarkeit zwischen den Anforderungen aus dem Erwerbsbereich und denjenigen außerhalb der Erwerbssphäre, wie sie sich aus der Kindererziehung oder der Care-Verantwortung ergeben (vgl. hierzu: Aulenbacher et al. 2014). Trotz der Aufweichungsprozesse der geschlechterbezogenen Zuweisungen in einigen Erwerbspositionen wird die Vereinbarkeitsproblematik noch mehrheitlich den weiblichen Beschäftigten aufgebürdet, und dies trotz aller Diskussionen über die sogenannte ‚Work-Life-Balance‘, über Vereinbarkeitsprogramme oder den Debatten zu den neuen, ‚aktiven‘ oder ‚involvierten‘ Vätern (vgl. Behnke und Meuser 2012; Meuser 2011). Frauen sind nach wie vor und vergleichsweise ungebrochen die Sorgenden, zwar nicht mehr ohne weiteres für ‚ihre‘ Männer, wohl aber für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Das bedeutet, dass diejenigen weiblichen Beschäftigten, die letztlich in politischen Machtpositionen oder im Management eines Unternehmens angekommen sind, in aller Regel darauf angewiesen sind, dass ihnen andere den ‚Rücken frei halten‘ von den außerbetrieblichen alltäglichen Belangen des Lebens, wie Einkaufen, Putzen, etc. und – soweit sie überhaupt Kinder haben – der Kindererziehung. Zumindest die obere Mittelschicht kann sich eine Umverteilung dieser außerbetrieblichen Anforderungen zwischen Frauen und eine Auslagerung von Care-Tätigkeiten leisten, dies ist auch notwendig, wenn diese weiblichen Beschäftigten unter den verschärften Konkurrenzbedingungen bestehen wollen. Trotz der Veränderungen in einigen Erwerbspositionen bleibt die Bewältigung dieser außerbetrieblichen Anforderungen ‚in Frauenhand‘ und stellt sich als Umverteilung von Versorgungsverantwortung und -arbeit zwischen Frauen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft dar (Rerrich 2006). Die anfallenden Arbeiten werden also in aller Regel erneut von Frauen übernommen, seien es Hausfrauen und/oder ältere Frauen und Pensionärinnen, Au-Pairs (Hess 2008) oder Migrantinnen, die in schlecht bezahlten und sozial kaum abgesicherten legalen, vor allem aber halblegalen und illegalen Beschäftigungsformen von stundenweiser Aushilfe bis zum ‚live-in‘ in den familialen Kontexten tätig sind (Aulenbacher und Riegraf 2009; Riegraf und Theobald 2010). Während also die Verbindung zwischen gesellschaftlichen Machtpositionen, beruflichen Kompetenzzuweisungen und Weiblichkeit nicht mehr unbedingt ein Widerspruch ist und diese zunehmend zum Bestandteil der Ausprägung eines bestimmten modernen Frauenbildes wird, bleiben gleichzeitig die klassischen ge-

schlechterbezogenen Aufgabenzuweisungen zwischen Erwerbs- und Reproduktionsarbeit bestehen, und es kommt zur Umverteilung der Tätigkeiten zwischen Frauen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft. Und auch bei der Änderung der Geschlechterbilder vollziehen sich die Bewegungen keineswegs gradlinig, sondern es lassen sich gleichzeitig gesellschaftliche Beharrungs- und (Re-)Traditionalisierungsbewegungen beobachten. Diese Konstellation zwischen Wandel, Beharrung und (Re-)Traditionalisierung führt vor allem für Frauen dazu, dass sie sich in den einzelnen Phasen des Berufs- und Lebenslaufs und in den alltäglichen Arbeitsarrangements verstärkt mit gegenläufigen und widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sehen, die sich je nach sozialer und kultureller Herkunft anders darstellen und anders bearbeitet werden müssen und können.

3 Beharrungen und (Re-)Traditionalisierungen

Auf dem Arbeitsmarkt lassen sich einerseits Hinweise dafür finden, dass die geschlechtersegregierenden Zuweisungen aufbrechen und sich die Geschlechter in historisch neuer Weise in einem Konkurrenzverhältnis befinden. Andererseits zeigen sich in anderen Tätigkeitsbereichen auf dem Arbeitsmarkt erstaunliche Beharrungstendenzen und (Re-)Traditionalisierungsbewegungen. Beispielsweise bleiben in auffälliger Weise die Erfolge aus, Männer in nennenswerter Anzahl für als typisch weiblich geltende Arbeitsbereiche, wie Erzieher_innenberufe zu gewinnen oder zumindest bleiben die Erfolge sehr bescheiden und dies trotz aller öffentlicher Diskussionen, Programme und Initiativen, wie der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Initiative „Mehr Männer in Kitas“ oder den inzwischen an den Schulen breit eingeführten „Boy’s Days“. Nicht einmal drei Prozent aller Erzieher_innen in Kindergärten und anderen Betreuungseinrichtungen wie Kitas, Schulkindergärten, Horten oder Krippen sind Männer. So zeigen neuere Daten, dass, trotz aller politischer Anstrengungen mehr Männer in klassisch ‚weibliche‘ Bereiche zu gewinnen, an den Schulen in Nordrhein-Westfalen der Anteil der Lehrer von 1996 bis 2012 um fast 25% zurückgegangen ist. Besonders wenig Lehrer arbeiten an Grundschulen, einem als typisch weiblich geltenden Arbeitsbereich und dies mit abnehmender Tendenz. Dort liegt ihr Anteil 2012 bei neun Prozent. 1996 waren es noch annähernd 15% (Rheinische Post 2013). Einen weiteren Hinweis auf zählebige Beharrungstendenzen gibt eine neuere Studie, die zeigt, dass Frauen 2014 bundesweit nur 49% vom Pro-Kopf-Bruttoeinkommen der Männer verdienen (Bach 2014), und der Gender Pay Gap damit deutlich höher ist als bislang angenommen – dies trotz aller seit Jahren auch

auf europäischer Ebene geführten Debatten über den Sachverhalt der ungleichen Bezahlung der Geschlechter.

Arbeits- und organisationspolitische Bemühungen, Männer in für sie als nicht typisch geltende Bereiche zu gewinnen, bedienen sich häufig der Strategien, die bereits in der Vergangenheit bei dem Versuch recht erfolglos waren, Frauen für gewerblich-technische Bereiche zu gewinnen. Die Mehrzahl dieser Strategien griff gesellschaftliche Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder auf und betonte die Kongruenz zwischen Arbeitsinhalten und Geschlechterkonstruktionen, was keinen grundlegenden strukturellen und nachhaltigen Auflösungsprozess der geschlechterbezogenen Grenzziehungen nach sich zog. Ende der 1970er Jahre legte das Bundesministerium ein Modellprojekt zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe für junge Frauen auf, in den 1990er Jahren versuchten Unternehmensverbände über unterschiedliche Initiativen Frauen als Fachkräfte für als typisch männlich gedachte Bereiche anzuwerben (Glöb et al. 1981). Um die Berufsfelder jeweils für das ‚nicht-typische‘ Geschlecht attraktiv zu machen, wurde die Wandlung von Arbeitsinhalten prognostiziert und dies in eine Richtung, die sich mit den jeweils als typisch unterstellten Eigenschaften, Interessen und Kompetenzen decken: Arbeitsinhalte eines Tätigkeitsbereiches wurden überbetont und dann mit dem angenommenen ‚männlichen‘ oder ‚weiblichen‘ Arbeitsvermögen in Einklang gebracht, um auf diesem Wege das Arbeitsfeld jeweils zu öffnen. So sei zukünftig im Management ein Führungsstil gefragt, der Kooperationsfähigkeit, Kommunikationsbereitschaft und soziale Kompetenz voraussetzt. Da Frauen aufgrund ihres spezifischen Arbeitsvermögens über gerade diese extrafunktionalen Qualifikationen verfügten, entstehe perspektivisch, quasi ‚automatisch‘, eine Nachfrage nach Managerinnen. Es läge nun in der Hand der weiblichen Beschäftigten, diese Chance zu nutzen. Alle Bemühungen, die darauf abzielten, Frauen in Männerberufe zu integrieren, in dem das ‚weibliche Arbeitsvermögen‘ mit ‚geschlechtstypischen‘ Arbeitsinhalten verbunden wird, blieben bislang wenig erfolgreich. Neuere politische Initiativen greifen diese in der Vergangenheit schon erfolglosen Strategien der Geschlechterdifferenzierungen dennoch auf: Laut der NRW-Bildungsministerin Sylvia Löhrmann wollten Mädchen in Chemie vor allem wissen: „Wofür brauche ich das?“ Und weiter führt sie unter Betonung von Geschlechtstypiken aus: „Wenn sie wissen, dass das zum Beispiel für Kosmetik interessant ist, haben sie einen eigenen Zugang“ (Die Welt 2012). Es ist eher zu bezweifeln, dass Angela Merkel, Ursula von der Leyen oder Hillary Clinton ihre Positionen mit dem Verweis auf ihre spezifischen ‚weiblichen‘ Interessen, Kompetenzen oder auf einen spezifischen ‚weiblichen‘ Zugang erlangten. Es ist vermutlich auch wenig zielführend, wenn sich die angehende Chemikerin der Täuschung hingibt, dass sie fortan verschiedene Lidschattenfarben entwickeln wird, anstatt sich die Vielschichtigkeit der

Chemiebranche zu verdeutlichen. Vermeintliche Erfolge dieser Strategie fielen in der Vergangenheit häufig dem sogenannten Drehtüreffekt zum Opfer. So stellen Bettina Heintz und ihre Kolleginnen bereits Ende der 1990er Jahre in ihrer Untersuchung fest: „Die Tür zu den Männerberufen hat sich für Frauen zwar tatsächlich geöffnet, doch bei genauem Hinsehen erweist sie sich als Drehtür – der Prozentsatz der Frauen, die sich für einen Männerberuf entscheiden, ist kaum größer als jener, die ihn wieder verlässt. Obschon Frauen häufiger als früher einen Männerberuf ergreifen, ist das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Segregation davon kaum betroffen: Der Drehtüreffekt verhindert, dass sich der Mut zu einer atypischen Berufswahl auch in einem signifikanten Rückgang der Segregation niederschlägt“ (Heintz et al. 1997, S. 33 f.). Während also auf der einen Seite die nicht mehr übersehbare Präsenz von Frauen in politischen und erwerbsbezogenen Machtpositionen dazu führt, dass die lange Zeit als selbstverständlich hingegenommene und unhinterfragte Analogiebildung zwischen öffentlicher Präsenz, gesellschaftlichen Machtpositionen und Männlichkeit nicht mehr ohne weiteres aufgeht (vgl. Gruhlich 2013; Meuser und Scholz 2011), werden auf der anderen Seite klassische Weiblichkeitsvorstellungen erneut zementiert, dies geschieht manchmal durchaus in bester Absicht, wie das Beispiel der NRW-Politikerin zeigt. Sozialkonstruktivistische Ansätze geben eine plausible Erklärung dafür, weshalb solche Strategien nicht erfolgreich sein können.

4 Brüche in der Homologie von Abwertung und Verweiblichung?

Sozialkonstruktivistische Arbeiten an der Schnittstelle von Professions- und Geschlechterforschung geben für geschlechterbezogene Zuweisungen auf dem Arbeitsmarkt eine recht eindeutige Antwort: Sie erfolgen demnach, indem einzelne Aspekte von Arbeitsinhalten und Berufsprofilen mit weithin akzeptierten und im Alltagswissen verankerten Vorstellungen über unterstellte geschlechtsspezifische Arbeitsvermögen in Einklang gebracht werden. Demnach zeichnen sich die Arbeitsinhalte von ‚Männerbereichen‘ und ‚Männerberufen‘ durch eine zugeschriebene Nähe zu als männlich klassifizierten Eigenschaften, Interessen und Kompetenzen aus. Bei Grundschullehrerinnen wird die spezifische Kompetenz im Umgang mit Kindern hervorgehoben. Beim Chemiker oder Informatiker die Technikkompetenz und die Fähigkeit zum abstrakten Denken. Dass die Grundschullehrerin aber auch zumindest ein Minimum an technischer Kompetenz und abstraktem Denken und in der Chemie oder in der Information zumindest ein Minimum an sozialer Kompetenz benötigt wird, gerät über diese Analogiebildung zwischen

Arbeitsinhalten und Alltagsannahmen über das unterschiedliche Arbeitsvermögen der Geschlechter nicht in den Blick. Ausgeblendet wird dabei auch, dass sich die Eigenschaften, Interessen und Kompetenzen innerhalb eines Geschlechts nicht auf einen Nenner bringen lassen. Bereits in den 1980er Jahren hat Carol Hagemann-White darauf hingewiesen, dass es kaum ein Verhalten gibt, „dass ausschließlich bei einem Geschlecht vorkommt; für alle in der Forschung thematisierten Bereiche gibt es sogar recht erhebliche Überschneidungen, so dass die Varianz innerhalb eines Geschlechts auf jeden Fall größer als die Differenz zwischen den Mittelwerten für jedes Geschlecht ist“ (Hagemann-White 1984, S. 12). Demnach gibt es also keine Unterschiede zwischen den Interessen, Kompetenzen und Eigenschaften der Geschlechter, sondern die gesamte Bandbreite findet sich bei allen Geschlechtern. Und auch Arbeitsinhalte lassen sich nicht so eindeutig festlegen, wie solche Argumentationsmuster nahe legen: Studien zur Informationstechnik zeigen beispielsweise, dass die technische Seite des Tätigkeitsfeldes zu Lasten sozialer Anforderungen unverhältnismäßig stark in den Vordergrund gerückt wird.

Die sozialkonstruktivistischen Ansätze gehen weiter von der Annahme des „Doing gender while doing the job“ (Gottschall 1998) aus, die besagt, dass Tätigkeiten und Positionen zweigeschlechtlich aufgeladen sind und im Arbeitshandeln Geschlecht hergestellt wird. Mit einer Zuordnung zwischen Arbeitsinhalten und einem vermeintlich männlichen oder weiblichen Arbeitsvermögen wird demnach sozial das Geschlecht konstruiert und bestätigt. Die Inhalte sind dabei hochgradig variabel, was in der sozialkonstruktivistisch orientierten Forschung am Beispiel der Röntgenassistentin herausgearbeitet wird (Wetterer 2002, S. 87 ff.): Der Beruf der Röntgenassistentin kann einerseits mühelos als ‚weiblich‘ konnotiert gelten, wenn die benötigten zwischenmenschlichen und sozialen Kompetenzen betont werden. Andererseits kann die Begründung auch in Richtung eines ‚männlichen‘ Tätigkeitsfeldes und eines ‚Männerberufs‘ gehen, wenn die Technikkompetenz bei der Betreuung der medizinischen Geräte in den Vordergrund gestellt wird. Es gibt also kein weibliches oder männliches Arbeitsvermögen, das sich mit den arbeitsinhaltenlichen Anforderungen in sogenannten Frauen- oder Männerberufen spiegelbildlich deckt. Entscheidend für die Zuweisung auf dem Arbeitsmarkt scheint demnach eher zu sein, dass bestimmte arbeitsinhaltenliche Aspekte (unter Ausblendung anderer Anforderungen) hervorgehoben und mit existierenden Geschlechterkonstruktionen plausibel in Übereinstimmung gebracht werden. Nicht nur ein Blick in die Geschichte, sondern auch in den internationalen Raum zeigt die kontextspezifische Ausprägung geschlechtstypischer Konnotationen von Arbeitsinhalten und -instrumenten: Während die Nähmaschine in Deutschland als typisch weiblich konnotiertes Arbeitsinstrument gilt, erhält sie in Bangladesch je nach sozialem Kontext eine männliche oder weibliche Konnotation. Auf dem Markt präsentieren sich Männer in aller Öffentlichkeit an Nähmaschinen, die in dieser Umgebung

zum ‚männlichen‘ Arbeitsinstrument werden, was wiederum mit den notwendigen technischen Kompetenzen begründet wird, die im Umgang mit Nähmaschinen erforderlich seien (vgl. Riegraf 2005). Diese Beispiele verdeutlichen eindringlich, dass die Aufspaltung in typisch männliche und typisch weibliche Bereiche letztlich unabhängig von den konkreten Arbeitsinhalten geschieht; was als typisch männlicher und typisch weiblicher Arbeitsbereich gilt, ist bis zu einem bestimmten Grade beliebig und variiert je nach kulturellem und sozialem Kontext. Auch zeigen diese Arbeiten, dass die Zuweisungen historisch wandelbar sind.

Die sozialkonstruktivistischen Ansätze sind zugleich von der These einer Gleichursprünglichkeit von Differenz und Hierarchie geleitet. Der Prozess der Abwertung eines Arbeitsfeldes, von Arbeitstätigkeiten oder von Beschäftigungsverhältnissen und der Verlust von gesellschaftlichen Machtpositionen geht in den untersuchten Beispielen in aller Regel mit einer Feminisierung einher: Abwertung bedeutet eine Abwertung im gesellschaftlichen Ansehen, zum Beispiel über die Entlohnung, der Dauer und Attraktivität der Beschäftigungsverhältnisse oder einem Absinken der Aufstiegschancen. Umgekehrt ist ein Maskulinisierungsprozess nicht selten mit einer gesellschaftlichen Aufwertung des Berufs und damit auch einer alltäglich höheren Wertschätzung der ausgeübten Tätigkeiten verbunden (vgl. auch Gildemeister und Wetterer 2007; Wetterer 2002). Diese Analogiebildung belegen historische Studien zum Geschlechtswechsel von Berufen und Tätigkeitsfeldern anschaulich. Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass Arbeits- und Berufsfelder, die in unserem Alltagsbewusstsein als typisch männlich und typisch weiblich gelten, nicht immer in dieser Weise vergeschlechtlicht waren, sondern einen ‚Geschlechtswechsel‘ vollzogen haben. Die Arbeit von Roback (1992) über Schriftsetzerinnen und Maschineneinführungsstrategien führt anschaulich vor, wie sich geschlechtliche Zuweisungen im Laufe der Geschichte verändert haben: Sie zeigt, dass die Schriftsetzerei, die – solange es dieses Arbeitsfeld überhaupt noch gab – in der Gegenwart als typischer Männerberuf galt, zu Beginn der Maschinerisierung des Buchdrucks – in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts – ein Beruf für Frauen aus dem Bürgertum war. Die männlichen Arbeiter in diesem Bereich weigerten sich an einer Maschine zu arbeiten, die einem Klavier glich. Frauen aus dem Bürgertum spielten Klavier, daher wurden Frauen, die angeblich über die notwendigen Fingerfertigkeiten verfügten, um die Maschine zu bedienen, als geeigneter angesehen, dieser Arbeit nachzugehen. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts, als absehbar war, dass kein Weg an der weiteren Technisierung des Feldes vorbei ging und es sich um ein expandierendes Berufs- und Tätigkeitsfeld handelte, wurden Frauen aus dieser Berufssparte verdrängt, die insgesamt im Laufe der Zeit einen Aufschwung erlebte. Von nun an wurde nicht mehr die besondere Fingerfertigkeit im Umgang mit den Druckmaschinen betont, welche auch ihre Erscheinungsformen

Des eigenen Glückes Schmied_in!?
Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche
Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen
Micus-Loos, C.; Plößer, M. (Hrsg.)
2015, IX, 153 S. 6 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-658-09132-3