

Gender at Work

Arbeitsteilung & Geschlecht

Dr.ⁱⁿ Edeltraud Ranftl
Institut für Soziologie; JKU

Innsbruck, 12. Nov. 2015

Übersicht - Inhalt

- **Neue Frauenbewegung und Frauenarbeit**
- **Historische Entwicklung, Ursachen und Erklärungen für geschlechtliche Arbeitsteilung**
- **Begriffsklärung: „geschlechtsspezifische“ Arbeitsteilung**
- **Theoretische Konzepte/Ansätze der feministischen Forschung**
- **Aktuelle Situation und Wandel (Familienernährer_innen)**

Wie die Arbeit der Frauen die Frauen bewegt

- Kampfruf: das Private ist politisch
- „Lohn für Hausarbeit“
- Veränderung der Verteilung von Arbeit
- Arbeitszeitverkürzung

Österreich:

- Staatssekretariate für allgemeine Frauenfragen und für die Belange der berufstätigen Frau
- Eigene Schriftenreihen

3

Frühe feministische Forschung

zum Spannungsfeld von Frauen zwischen Beruf und Familie

- Kritische Auseinandersetzung mit Arbeitsbegriff
- Studien zu Frauenarbeit

Bedeutende Studien und Ansätze

- **Frankfurter Ansatz**

Christl Eckart, Urula G. Jaerisch, Helga Kramer (1979)

- **Bielefelder Ansatz**

Maria Mies, Veronika Bennholdt Thompsen, Claudia Werlhof (1983)

- **Hannoveraner Ansatz**

Regina Becker-Schmidt, Gudrun Axelli Knapp, Beate Schmidt (1984)

4

Anmerkung „Gender at Work“

Ann Game and Rosemary Pringle

Studie zu Geschlechtersegregation in Australien mit dem Titel: „Gender at Work“ (1983)

„Gender is fundamental to the way work is organized and work is central to the social construction of gender“

(Game/Pringle 1983, p.14, subcit. Wetterer 2009, 45)

5

Thesen – historische Entwicklung

„ Der Prozess des ‚gendering‘, des immer erneuten Herstellens und Bekräftigens der sozial erwünschten Geschlechterordnung, war und ist ein elementarer Bestandteil des Wirtschaftens“
(Hausen 1993, 42)

- Eine Arbeitsteilung entlang der Trennlinie Geschlecht ist universell
- Politisch hat sich durchgesetzt, dass Arbeit im Sinne der herrschenden Geschlechterordnung zu ver-teilen ist

6

Geschlechtswechsel von Berufen

Die Segregation hat sich über Jahrzehnte gehalten, nicht aber die konkrete Trennlinie zwischen Berufen:

„Diese haben vielfach das Geschlecht gewechselt, sodass aus Männerberufen Frauenberufe wurden (z.B. vom Sekretär zur Sekretärin, vom Volksschullehrer zur Grundschullehrerin) oder Frauen wieder aus von ihnen eingenommenen Bereichen verdrängt“ (z.B. Informatik, Schriftsetzerei, Röntgen)

(Gildemeister/Hericks 2012)

Konsequenzen des „Geschlechtswechsel“ in Hinblick auf
Ansehen und Entlohnung

7

Industrialisierung und Arbeitsmarkt

Makro-Ebene

- Aufteilung in bezahlte und unbezahlte Arbeit: Produktion und Reproduktion
- Geschlechter-Segregation des Arbeitsmarktes in einer Gesellschaft insgesamt (Branchen, Sektoren)

Legitimierung - Begründung:

- Geschlechtliche Arbeitsteilung mit ‚Natur‘ legitimiert
- Mann alleiniger Ernährer der Familie
- Männer sollen lebenslange Berufsorientierung und Frauen Familienorientierung aufweisen

These: das jeweils für Frauen und Männer erreichbare Angebot an Arbeitsplätzen spiegelt das Modell der ‚idealen‘ Geschlechterverhältnisse wider (Karin Hausen)

Arbeitsmarkt und Geschlecht

Die berufliche Segregation nach Geschlecht gehört zu den Strukturmerkmalen von Arbeitsmärkten

Aktuelle Befunde

Arbeitsvolumen, Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeitpräferenzen, Einkommen ...

Frauenberufe – Männerberufe

- Urteilende Aussagen über Parallelen zwischen Arbeitsinhalt und „geschlechtsspezifischen“ Fähigkeiten.

Achtung: Geschlechterstereotype

9

Dimensionen der geschlechtlichen Arbeitsteilung

- **Horizontale Segregation:** Ausdifferenzierung arbeitsinhaltlich verschiedener Tätigkeiten; d.h. Verteilung nach Berufen, Branchen; Reproduktion der Geschlechterdifferenz;
- **Vertikale Segregation:** hierarchische Struktur der Arbeitsteilung,; also nach hierarchischer Position in Organisationen/Unternehmen (Volksschullehrerin – Volksschuldirektor; kaufmännische Angestellte – Leiter der Abteilung Finanzbuchhaltung etc.; Reproduktion der Geschlechterhierarchie

10

Ursachen – „traditionelle“ Erklärungsansätze

Angebotsseitig

- Unterschiedliche Fähigkeiten
- Unterschiedliche Orientierungen
- Die Anbieter von Arbeitskraft bedingen Arbeitsteilung (ökonomische Erklärung)
- Normative Erwartungen gehen in das ökonomische Kalkül ein – schlägt sich in Arbeitsteilung nieder (soziologische Variante)

Nachfrageseitig

- Arbeitgeber_innen orientieren sich an Stereotypen (Frauen als defizitäre Arbeitskräfte)
- Segmentierungstheoretische Ansätze: betriebsintern ist Arbeitsmarkt in Stamm- und Randbelegschaft geteilt

Mainstream-
Soziologie
und
Ökonomie

11

Erklärungsansätze: Frauen- und Geschlechterforschung

● Differenztheoretische Erklärung

Konzept des *weiblichen Arbeitsvermögens*:

(Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner, 1979)

Die Trennung Produktion – Reproduktion führe zu geschlechtsspezifisch unterschiedlichem Arbeitsvermögen.

Weibliches Arbeitsvermögen ist ‚hausarbeitsnah‘.

Hierarchie im Berufsbereich führt zu Abwertung des Reproduktionsbereiches.

12

Erklärungsansätze: Frauen- und Geschlechterforschung

Hierarchietheoretische Ansätze

- Geschlecht fungiert als „sozialer Platzanweiser“
- Geschlecht ist keine Inhalts-, sondern eine Strukturkategorie
- Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“: Frauen müssen sowohl Erwerbs- als auch Reproduktionsarbeit leisten und sind daher „doppelt vergesellschaftet“ → daraus ergibt sich ein Problem der Vereinbarkeit, das nicht als „Frauenproblem“ sondern als „gesellschaftliches Dilemma“ anzusehen ist.
- Arbeitsvermögen und Lebensorientierungen sind von Widerspruch und Ambivalenzen ‚geprägt‘.

(Regina Becker-Schmidt, Gudrun-Axeli Knapp, Helga Krüger)

Erklärungsansätze: Frauen- und Geschlechterforschung

Konstruktivistische Erklärung

- Arbeitsteilung als Modus der Geschlechter-Konstruktion
- Hierarchie und Differenz sind das Ergebnis sozialen Handelns
- Zweigeschlechtlichkeit keine natürliche Vorgabe

(Garfinkel, Goffmann, Kessler und McKenna 1978)

- Arbeitsteilung macht Frauen und Männer zu verschiedenen (Differenz) und zu Ungleichen (Hierarchie)

(Regine Gildemeister, Angelika Wetterer)

Erklärungsansätze: Drei Analyseebene

- **Mikro-Ebene: Interaktion**
- **Meso-Ebene: Institutionen und Organisationen**
- **Makro-Ebene: Gesellschaftstheorien**

Zu Mikro-Ebene

„doing gender while doing the job“ oder anders ausgedrückt, die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe, ebenso wie die Differenzierung von Frauen- und Männerarbeitsplätzen und -tätigkeiten, ist das Resultat eines aktiven „doing gender“ (Funder 2014)

Meso Ebene: Geschlecht und Organisation

Organisationen übernehmen zentrale **Allokationsaufgaben** auf dem Arbeitsmarkt: Einstellungen, Entlassungen, Beförderungen, Entgelthöhe, Arbeitsbedingungen etc.
Frage: In welchem Zusammenhang stehen diese Entscheidungen zum Geschlecht der Arbeitnehmerinnen

15

Aktuelle Veränderungen: Wandel in Sicht?

Sind mit Übergang zu „flexibilisierten Geschlechterordnung“ (Ilse Lenz) neue egalitäre Konzepte in Sicht?

Beispiel Familienernährmodell und Familienernährerlohn

- Realität männlicher Familienernährer – weibliche Zuverdienerin, seit Jahrzehnten gelebt
- Neue Bundesländer in Deutschland: in jeder vierten Familie (mit Partner) bringt Frau Hauptteil des Familieneinkommens nach Hause
- Grund meist: prekäre Erwerbslage der Männer
- Studie: Christina Klenner, Kartin Menke, Svenja Pfahl (2012)
- Frage u.a.: am Weg, Familienernährermodell abzulösen?
- Männer – keine nicht auf Erwerbsarbeit zugeschnittene Lebensentwürfe

Adult-Worker

Leitbild in arbeits- und sozialpolitischer Agenda der EU

- „Erwerbsbürger“ (adult worker): jede/jeder Erwachsene soll ihre/seine Existenz selbst sichern.
- Adult worker: keine Geschlechtszuschreibung und keine Verknüpfung mit bestimmter familialen Lebensform
- Aber: Konzept weist „Reproduktionsblindheit“ (Gottschall/Schröder 2013, 166) auf; d.h. blind für Tatsache, dass Regeneration und Pflege von Familienangehörigen zum Alltag und zum Leben gehören.
- Modell ist nicht wirklich ein alternatives egalitäres Leitbild.

**Danke
für Ihre Aufmerksamkeit!**