

Geschlecht und Arbeitsmarktstrategien

Dr. Barbara Stiegler
Friedrich-Ebert-Stiftung

Auch geschlechterpolitische Strategien lassen sich anhand der in den Übersichten dargestellten Vorstellungen analysieren. Von besonderer Bedeutung ist hier, ob alle drei Faktoren der Geschlechterverhältnisse (Dualität, Polarität und Hierarchie) in gleichem Maße abgebaut werden. Strategien wie Frauenförderung und Quotierung wollen vor allem die Hierarchie zwischen den Geschlechtern verändern, während sie die Dualität oder Polarität unangefochten lassen. Um die Hierarchie aber wirklich und langfristig abbauen zu können, müssen Strategien auch die Dualität und die Polarisierungen infrage stellen und aufzulösen imstande sein. Nur wenn man mit geschlechterpolitischen Strategien

- die starre Grenzziehung zwischen Männlichem und Weiblichem auflösen und damit die Dualität zu überwinden beginnt,
- die Konturierung von Männlichem und Weiblichen als Opposition und Gegensätzliches verblassen lässt und damit die Polarisierung aufzulösen beginnt,

kann der Versuch, die Hierarchie zwischen Männlichem und Weiblichem abzubauen, gelingen. Dualität und Polarität sind die tragenden Pfeiler der Hierarchie und stabilisieren sie.

Zur Konkretisierung werden im Folgenden verschiedene Strategien gegen die geschlechtliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt analysiert. Sie alle haben das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen durch den Abbau der Segregation, also der Trennung der Erwerbsarbeitsmärkte in Sektoren und Berufe für Frauen und Männer. Es wird deutlich werden, dass nicht nur Hierarchien, sondern auch die Dualität und die Polarität abgebaut werden müssen, um das Ziel der Gleichstellung langfristig und nachhaltig zu erreichen.

Die Hierarchie zwischen den Sektoren und Berufen für Männer und Frauen besteht in der unterschiedlichen gesellschaftlichen Anerkennung, Bezahlung und Strukturierung: Jeweils stehen die Sektoren für Frauen und die Frauenberufe schlechter da als die Sektoren für Männer und die Männerberufe. Über die in der Sozialisation z.T. vermittelte, generell aber unterstellte Eignung erfolgt die geschlechtsspezifische Besetzung dieser Berufe. Entsprechend sind auch die in

Sektoren für Frauen und in den Frauenberufen arbeitenden Frauen gesellschaftlich weniger anerkannt, schlechter bezahlt und mit Berufsstrukturen konfrontiert, die Aufstieg und Weiterkommen erschweren. Im Gegensatz dazu sind die Sektoren für Männer und die Berufsstrukturen in Männerberufen anerkannter, besser bezahlt und bieten Chancen zu Aufstieg und Weiterkommen (Krüger 2003).

Eignung für Berufsarbeit ist stark geschlechtsspezifisch, und zwar nach dem dualen und polaren Geschlechtermodell begründet: Eignung für Technisches ist männlich konnotiert, Eignung für Soziales weiblich. Dabei wird unterstellt, dass es die beiden Ausrichtungen der Eignung gibt und dass sie sich gegenseitig ausschließen. Personen haben damit, so wird angenommen, aufgrund ihres Geschlechts eine bestimmte Eignung, die Personen des je anderen Geschlechts fehlt. Eignung wird also als dual (technisch oder sozial) und polar (technische Eignung schließt soziale aus und umgekehrt) konstruiert. Gleichzeitig unterliegen die Berufsfelder auch einer „Vergeschlechtlichung“, die dem traditionellen Schema d soziale Kompetenz er Geschlechter als dual und polar entsprechen: In Männerberufen, so wird angenommen, gibt es keine Anforderungen, die weiblich konnotiert sind, - und in Frauenberufen auch keine, die männlich konnotiert sind. Nicht zuletzt zeigen Arbeitsbewertungssysteme, wie tief diese Vorstellungen verankert sind. So werden hier Anforderungen an die Körperkraft in den Pflegeberufen und Anforderungen an die soziale Kompetenz in den technischen Berufen systematisch ausgeblendet.

Geschlechterpolitische Strategien gegen die Spaltung der Sektoren für Männer und Frauen und in Berufe in Männer- und Frauenberufe können nun danach überprüft werden, welche Faktoren der Geschlechterverhältnisse sie berühren:

1. Strategie „Frauen in Männerberufen“

Man kann eine geschlechtergerechte Besetzung in allen Sektoren und in allen Berufspositionen anstreben: Die Förderung von Frauen in Männerberufen und die gleichzeitige Förderung von Männern in Frauenberufen ist die geschlechterpolitische Strategie. Frauenförderung durch Quotenfestsetzungen gehört zu dieser Strategie. Wäre diese Strategie erfolgreich, würden die guten und schlechten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt wenigstens nicht nach Geschlecht verteilt. Auch Männer, die Professionen in der Sorge- und Pflegearbeit einnehmen, bekämen dann relativ weniger Lohn, und Frauen, die Professionen im technischen Bereich inne haben, würden relativ besser bezahlt. Diese geschlechterpolitische Strategie zielt also ausschließlich auf die Personen und die geschlechtlich bedingten Barrieren, denen sie sich gegenüber gestellt sehen.

In der Realität findet eine Förderung von Frauen in Männerberufen nur in bescheidenem Umfang statt, und die notwendige Ergänzung durch die Förderung

von Männern in Frauenberufen fehlt fast vollständig, - zumindest in Deutschland, die skandinavischen Länder sind da ein wenig weiter. Typisch ist für die hiesige Arbeitsmarktpolitik eine verkürzte Form der „Frauenförderung“, die jedoch auf halbem Wege stecken bleiben muss, weil sie nur die eine Seite im Geschlechterverhältnis berücksichtigt: Die Förderung von Männern in die schlechter bezahlten Frauenberufe wird gar nicht angestrebt. Die Ursachen für das bisherige Scheitern einer egalitären Berufsbesetzung sind auch darin begründet, dass das traditionelle Ernährermodell nicht zulässt, dass Männer in die schlechter bezahlten Berufspositionen kommen und dass das Männerbild sehr viel resistenter gegenüber einer Veränderung in Richtung weiblich konnotierter Merkmale ist als das Frauenbild gegenüber männlich konnotierten Merkmalen.

2. Strategie „Aufwertung der Frauenberufe“

Eine andere geschlechterpolitische Strategie ist die der Aufwertung der Sektoren und Berufe für Frauen. Dazu gehört die Abschaffung der diskriminierenden Strukturen der Frauenberufe sowie ihre Angleichung an die Männerberufe. Auf diese Weise sollen die Frauen in den ihnen zugeordneten Berufen dieselbe Anerkennung, Bezahlung und förderlichen Strukturen erhalten wie es in den Männerberufen üblich ist. Diese Strategie will nichts an dem Geschlechterverhältnis in der Besetzung ändern, sondern die Strukturen und die Bewertung der Frauenberufe denen der Männerberufe anpassen. Die Hierarchie zwischen den Berufen soll durch die Anhebung der Frauenberufe auf das Niveau der Männerberufe aufgehoben werden. Wenn die Angleichung gelungen ist, ist das Ziel erreicht. Bei dieser Strategie kommt zwar die Vergeschlechtlichung in den Berufsstrukturen ins Blickfeld, sie wird aber nur als Diskriminierungstatbestand zur Kenntnis genommen und birgt daher ein anderes Defizit: Solche Antidiskriminierungsstrategien wollen nichts an den geschlechtsspezifischen Konnotationen ändern, sondern unter Beibehaltung der Dualität und Opposition nur die Bedingungen für die Frauen in den Frauenberufen verbessern. Sozialisation gemäß den Geschlechterbildern und die geschlechtsspezifische Eignung wird nicht infrage gestellt. Damit wird zwar die Hierarchie zwischen Technik und Sozialem kritisiert, die Zuweisung dieser Bereiche zu den beiden Geschlechtern aber hingenommen. Die Veränderung der Berufe wird zum Anliegen der Frauen in den Frauenberufen. Männer fühlen sich dabei weder angesprochen noch betroffen, oft fürchten sie sogar, dass eine Anhebung der Löhne der Frauen zu ihren Lasten geht, etwa wenn es in Lohnverhandlungen um die Verteilung eines festgelegten Budgets geht.

3. „Strategie der Entgeschlechtlichung von Berufen durch Professionalisierung“

Diese geschlechterpolitische Strategie stellt die Trennung der Berufe und Arbeitsfelder, die die Dualität und Polarisierung der Geschlechterbilder widerspiegeln, sowie die niedrigere Bewertung und mangelnde Professionalisierung der weiblich konnotierten Anforderungen infrage (Krüger 2003). Sie analysiert die mangelnden Professionalisierungsstrukturen der Frauenberufe sowie die Macht von Berufsverbänden, Kirchen und gemeinnützigen Organisationen, die über Ausbildungsstrukturen, Zahl und Qualität der Arbeitsplätze bestimmen. Eine „Entgenderung“ der Berufe wäre dann die Folge der grundlegenden Neubestimmung der Anforderungen, Bewertungen, Bezahlungen und Strukturierungen der Berufe. Die Vision liegt in dem Rückgängigmachen der Vergeschlechtlichung der Berufsfelder in Bezug auf die dort gestellten Anforderungen, Arbeitszuschnitte und Arbeitsbedingungen und der Professionalisierung der Frauenberufe. Die Entdeckung der sozialen Anforderungen in den Männerberufen und der technischen oder der körperlichen Anforderungen in den Frauenberufen sind erste Schritte auf diesem Degendering (vgl. Krell u.a.2001).

Eine solche Strategie stellt auch verstärkt die Hintergründe und die Legitimation der Trennung von Berufen in Männer- und Frauenberufe heraus: Weder ist es haltbar, die Eignung von Menschen an ihrem Geschlecht ablesen zu wollen, noch ist es richtig, technische Berufe ohne soziale Kompetenz und soziale Berufe ohne technische Kompetenz zu definieren. Erst der Blick auf das Individuum ohne die Grenzen des einen oder anderen Geschlechts bewahrt davor, geschlechtsspezifische Fähigkeiten zuzuordnen. Da keine Frau der anderen gleicht oder bestimmte Merkmale hat, die kein Mann hat, und kein Mann dem anderen gleicht und Merkmale hat, die nicht auch eine Frau haben könnte, werden die Grundannahmen, die die Geschlechterhierarchie der Sektoren und Berufe begründen, infrage gestellt. Die Konnotationen Mann-Technik-Wertvoll und Frau-Soziales-Minderwertig müssen aufgebrochen werden. Bewertungskriterien und Professionalisierungsstrukturen dürfen nicht mehr den geschlechtsspezifischen Vorstellungen und Konstruktionen folgen, sondern brauchen eine andere Perspektive. Grundsätzliche Kritik an der sogenannten geschlechtsspezifischen Eignung, die sich an den dualen und polaren Geschlechterbildern orientiert, muss mit der Kritik an der Eindimensionalität der Berufe als technisch oder sozial einhergehen und die Minderwertigkeit der Frauenberufe aufheben.