

Zeitschrift:	Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology
Herausgeber:	Schweizerische Gesellschaft für Soziologie
Band:	8 (1982)
Heft:	2
Artikel:	Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf : theoretische Ueberlegungen zu Determinanten im domestikalnen Arbeitsbereich und im Lohnarbeitsbereich
Autor:	Borkowsky, Anna / Streckeisen, Ursula
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-814315

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 29.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

WIEDEREINSTIEG VON FRAUEN IN DEN BERUF

Theoretische Ueberlegungen zu Determinanten im domestikalnen Arbeitsbereich und im Lohnarbeitsbereich¹

Anna Borkowsky und Ursula Streckeisen

Forschungsprojekt "Unterbrochene Berufslaufbahnen – zur Problematik des
Wiedereinstiegs von Frauen in den Beruf"

c/o Institut für Soziologie der Universität Bern
Speicherstrasse 29, 3011 Bern

RESUME

La reprise de l'activité professionnelle par des femmes se dessine comme une nouvelle figure directrice. Notre article propose un éclaircissement théorique de facteurs influençant cette reprise. Y sont analysées d'une part les conditions et les capacités du travail domestique ainsi que les rapports de domination, et d'autre part la réalisation de la reprise ne modifie guère la discrimination liée spécifiquement au sexe, la segmentation du système d'occupations et du système des professions. Nous en concluons que les désirs de reprise et les possibilités réelles peuvent être, pour les femmes, en décalage très important. En outre, les barrières subjectives et structurelles-objectives rendent la reprise difficile.

ZUSAMMENFASSUNG

Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf zeichnet sich als neues Leitbild ab. Unser Artikel beleuchtet theoretisch Faktoren, die den Wiedereinstieg beeinflussen. Auf der einen Seite gilt das Interesse den domestikalnen Arbeits- und Machtverhältnissen sowie dem domestikalnen Arbeitsvermögen, auf der andern Seite der Segmentierung des Beschäftigungssystems und dem Berufssystem. Wir kommen zum Schluss, dass Wiedereinstiegswünsche und reale Möglichkeiten der Frauen auseinanderklaffen können, dass subjektive und objektiv-strukturelle Barrieren den Wiedereinstieg erschweren und dass die Realisierung des Wiedereinstiegs geschlechtsspezifische Diskriminierung kaum antastet.

1 Der Beitrag entstand im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt "Unterbrochene Berufslaufbahnen – zur Problematik des Wiedereinstiegs von Frauen in den Beruf", das die Autorinnen gemeinsam mit Katharina Ley und Marie-Louise Ries im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms "Education et vie active" durchführen.

Lohnarbeitsbiographien unterliegen in unserer Gesellschaft geschlechtsspezifisch unterschiedlicher sozialer Regelung. Während Männer kontinuierlich am Beschäftigungssystem partizipieren, weist der Verlauf der Teilnahme der Frauen an diesem gesellschaftlichen Teilbereich eine grosse Variabilität auf; das Spektrum reicht von kontinuierlicher bis zu gänzlich fehlender Partizipation.

Der nachfolgende Beitrag richtet das Augenmerk auf einen Typ weiblicher Lohnarbeitsbiographien, der real wie normativ zunehmende gesellschaftliche Bedeutung erlangt und als "Dreiphasenmodell" bekannt geworden ist. Dabei gilt das Interesse den Faktoren, die den Übergang von der zweiten zur dritten Phase – den Wiedereinstieg – bestimmen. Diese Faktoren lokalisieren wir einerseits im domestikalen Arbeitsbereich und andererseits im Lohnarbeitsbereich. Als zentrale These postulieren wir, dass der Wiedereinstieg eine Größe darstellt, die von der Ausgestaltung und dem Verlauf der domestikalen Arbeit der Frau abhängig ist. Gleichzeitig gehen wir davon aus, dass dieses Bestimmungsverhältnis durch beschäftigungssystem-endogene Mechanismen ergänzt wird, die zwar teilweise geschlechtsunspezifischen Charakter haben, in ihrem Zusammenspiel mit domestikalen Einflussgrößen jedoch den geschlechtsspezifischen Wirkungszusammenhang verstärken.

1. ARBEIT IN GESELLSCHAFTEN MIT INDUSTRIELLER WARENPRODUKTION

Lohnarbeit und domestikale Arbeit als zwei koexistierende Arbeitsbereiche sind Ergebnis eines historischen Differenzierungsprozesses, der mit der Entfaltung entwickelter Warenproduktion zusammenfällt. In diesem Prozess wird der grösste Teil der gesellschaftlich notwendigen Arbeit einerseits als Lohnarbeit und andererseits als domestikale Arbeit organisiert. Dabei wird die domestikale Arbeit den Frauen, Lohnarbeit primär den Männern und sekundär den Frauen zugeschrieben ².

Historische Vorläufer findet der domestikale Arbeitsbereich in den frühbürglerlichen Haushalten der Kaufleute, wo die Frau als Hausherrin und als Gattin des Geschäftsmannes überwachende und leitende sowie gesellige und repräsentierende Funktionen wahrzunehmen hat. Der entmaterialisierte Charakter ihres Tätigkeitsbereichs verstärkt sich mit der Entstehung der Mutter- bzw. Kindesrolle, welche gleichzeitig auch die gesellschaftliche Ausgrenzung innerhäuslicher Beziehungen einleitet.

Gesellschaftliche Verbreitung jedoch erfährt der domestikale Arbeitsbereich erst mit der Konzentration der Fabrikarbeit, mit der Einführung der grossen Ma-

2 Die "einfache Warenproduktion" als unmittelbar marktbezogene Arbeit individueller Produzenten/innen kommt nur noch dort vor, wo die Arbeitenden über die Produktionsmittel verfügen, die für die unabhängige Erwerbstätigkeit erforderlich sind. Da Lohnarbeit – mit ihrem Korrelat der domestikalen Arbeit – in hochentwickelten Industriegesellschaften die vorherrschende Form der Erwerbsarbeit ist und der Wiedereinstieg als Phänomen in diesem Kontext anzusiedeln ist, wird in der Folge von der einfachen Warenproduktion abgesehen.

schinerie und der Proletarisierung weiter Bevölkerungsschichten in der zweiten Phase der Industrialisierung (Kontos und Walser, 1979). Lohnarbeitsbeziehungen und familiale Beziehungen treten auseinander; es entsteht ein abgesonderter domestikaler Bereich, der neue, verhältnismässig entmaterialisierte Anforderungen der Lohnarbeitenden erfüllen soll. Nicht so sehr ideologische Orientierung an bürgerlich-städtischen Haushalten, sondern Erfordernisse industrieller Lohnarbeit liegen daher der gesellschaftlichen Verbreitung des domestikalen Arbeitsbereiches zugrunde.

In den bürgerlichen Haushalten hat der Aufschwung der grossen Industrie und der Rückgang der Dienstboten zur Folge, dass der innerhäusliche Aufgabenbereich insofern eine gewisse Materialisierung erfährt, als der Frau jetzt weniger Leitung und Aufsicht, sondern vermehrt die Ausführung materieller Tätigkeiten zukommt. Die gesellschaftliche Verbreitung des domestikalen Arbeitsbereichs ist also begleitet von einer Homogenisierung der Situation der Frauen in ganz unterschiedlichen sozialen Positionen (Bock und Duden, 1977).

Wenn die gesellschaftlich notwendige Arbeit auf zwei Arbeitsbereiche verteilt wird, so heisst das, dass diese beiden Bereiche – funktional gesehen – in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen. Domestikale Arbeit ist Voraussetzung und Folge der Lohnarbeit et vice versa: Unter Weiterverarbeitung von Waren wird im Haushalt menschliches Arbeitsvermögen (wieder-)hergestellt, das im Prozess der Lohnarbeit teilweise verausgabt wird zu Zwecken der Produktion von Waren, die ihrerseits wiederum teilweise in den domestikalen Arbeitsprozess eingehen. Aus der Sicht der Lohnarbeit erscheint der domestikale Arbeitsbereich wesentlich als Konsumsphäre, als warenabnehmende Institution, ohne die kein Mehrwert realisiert werden kann; umgekehrt erscheint aus domestikaler Sicht der Lohnarbeitsbereich als Sphäre, in der domestikal hergestelltes Arbeitsvermögen konsumiert wird. Jeder Bereich liefert dem andern einen "Produktionsfaktor", den er selbst nicht herstellen kann.

Die funktionale Komplementarität der beiden Arbeitsbereiche geht einher mit einer strukturellen Abhängigkeit des domestikalen vom Lohnarbeitsbereich. Damit ist die Tatsache angesprochen, dass die Bedürfnisstruktur des Lohnarbeitsprozesses sich in den domestikalen Bereich hineinverpflanzt, das Umgekehrte aber nicht der Fall ist. Warenproduktion unter Lohnarbeitsverhältnissen bestimmt nicht nur die materiellen Bedingungen domestikaler Arbeit, sondern auch Art und Ausmass der individuumsbezogenen Folgeprobleme v.a. psychischer Qualität, die aus der Partizipation an Lohnarbeit resultieren und im domestikalen Arbeitsprozess aufgefangen werden müssen. Schliesslich entscheidet der Lohnarbeitsprozess über die Eigenschaften menschlichen Arbeitsvermögens, die für den Einsatz in der Lohnarbeit domestikal produziert und reproduziert werden müssen.

Angesichts dieses doppelten Verhältnisses zwischen Lohnarbeit und domestikaler Arbeit liegt es nahe, domestikale Arbeit als "marginal" unter Kapitalinteressen subsumierte Tätigkeit zu begreifen (Bennholdt-Thomsen, 1981). Die Ware Arbeitskraft wird – zusammen mit andern Produkten – in einem der Lohnarbeit vorgelagerten Prozess hergestellt, den das Kapital nicht direkt kontrolliert. Die Beherrschung durch das Kapital betrifft lediglich den Konsum von Teilen des Produkts

domestikaler Arbeit, nämlich die Verausgabung der Arbeitskraft der lohnabhängigen Haushaltsmitglieder. Zusammen mit andern nicht lohnarbeitsmäßig organisierten Arbeitsprozessen in den kapitalistischen Peripherien ("Dritte Welt") trägt somit domestikale Arbeit dazu bei, dass der Prozess der "primären Akkumulation" (Frank, 1979) als fortwährende Grundlage und Folge der Lohnabreit den Verwertungsprozess sichert. Die Produktionsverhältnisse, unter denen marginal subsumierte Arbeitsprozesse stattfinden, kennzeichnen sich – im Gegensatz zur Lohnarbeit – zentral durch ausserökonomische Zwänge, direkte Gewalt und personelle Abhängigkeit (Werlhof, 1978).

Dass Lohnarbeit primär Männern und domestikale Arbeit Frauen zugeschrieben wird, bedeutet nach dem Gesagten, dass die Geschlechter in dieser gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung komplementäre Funktionen ausüben, dass der weibliche Arbeitsbereich strukturell abhängig ist und personelle Abhängigkeit der Frau impliziert. Desweitern kommt die eingangs präsentierte These, wonach der Wiedereinstieg hauptsächlich durch die domestikale Situation der Frau bestimmt wird, der Aussage gleich, dass die Partizipation der Frau an einem gesellschaftlich dominanten Teilbereich abhängig ist von der Beschaffenheit ihrer Partizipation an einem gesellschaftlich abhängigen Teilbereich.

2. ASPEKTE DOMESTIKALER ARBEIT

Die soziale Struktur, innerhalb derer sich der domestikale Arbeitsprozess situiert, ist die Kleinfamilie. Obschon domestikale Funktionen marginal auch in andern als kleinfamilialen Zusammenhängen wahrgenommen werden, ist die für domestikale Arbeit konstitutive Formbestimmtheit einzig durch die Kleinfamilie gegeben. Im Folgenden werden Dimensionen domestikaler Arbeit in ihrer Bedeutung für den Wiedereinstieg dargestellt.

2.1. DOMESTIKALE ARBEITSVERHÄLTNISSE

Viele Merkmale domestikaler Arbeit lassen sich durch den Vergleich mit der Lohnarbeit herausarbeiten³. Der domestikalen Arbeit fehlt die vorherrschende Form sozialer Anerkennung von Arbeit, das Einkommen. Dieses Anerkennungsvakuum geht einher mit einer unmittelbar personellen materiellen Unselbstständigkeit der domestikalen Arbeiterin sowie mit einem Ausgeliefertsein an die Willkür des Ehemannes, welches personale männliche Gewaltanwendung ermöglicht. Als ganze Person ist die Frau in einen Arbeitsprozess eingebunden, der sie abhängig hält und gleichsam ihr Dasein umfasst: Arbeit und Leben lassen sich nicht trennen⁴.

3 Da Lohnarbeit die dominante Arbeitsform darstellt, erscheinen andere Arbeitsformen als defizitär. Hierin spiegelt sich ein reales Gefälle.

4 Daher erklärt sich, dass in der Literatur, die sich an die Kritik der politischen Ökonomie anlehnt, domestikale Arbeitsverhältnisse häufig mit Leibeigenschaft und Sklaverei verglichen werden. Für uns ist die Spezifik dieser Arbeitsverhältnisse ein Grund, sie als "domestikal" zu bezeichnen. Andere

Domestikale Arbeit wird ausserhalb eines kooperativen Arbeitszusammenhangs geleistet, eine einzige Person bestreitet den ganzen Arbeitsprozess⁵. Gegen seitige Kontrolle der domestikal Tägigen und Evaluation der Arbeitsleistung fehlen weitgehend. Der Abwesenheit von Arbeitsteilung korrespondiert eine geringe Abstraktion von konkreten Bedürfnissen. Die Besonderheit der Adressaten/innen wird vom Arbeitssubjekt wahrgenommen und bestimmt die Arbeitstätigkeit. Domestikale Arbeit ist denn auch wesentlich Arbeit, die sich unmittelbar auf Bedürfnisse anderer Personen bezieht.

Nur begrenzt lässt sich domestikale Arbeit quantifizieren, denn sie ist auch Produktion sozialer Beziehungen: sie bildet typischerweise eine Einheit von materieller und psychischer Arbeit (Kontos und Walser, 1979). Beziehungen zwischen der Arbeitenden und den Adressaten/innen haben affektiven Charakter (Mutterliebe, eheliche Liebe), sodass der Arbeit im Prinzip weder zeitliche noch inhaltliche Schranken gesetzt sind. Ueber-”Ausbeutung” scheint daher in den domestikalen Arbeitsverhältnissen strukturell angelegt.

Wir unterscheiden drei interdependente Funktionen domestikaler Arbeit:

- a) Hausarbeit: materielle Versorgung der Haushaltmitglieder (inkl. Frau selber)
- b) Beziehungsarbeit: psychische Versorgung der andern Haushaltmitglieder und Herstellung familialer Gemeinsamkeit
- c) Unterstützungsarbeit: Zulieferarbeiten und Folgeverpflichtungen für die anderen Haushaltmitglieder in unmittelbarem Zusammenhang mit deren ausserdomestikalen Partizipation

Das relative Gewicht und der Umfang der drei Komponenten variieren systematisch nach Schichtzugehörigkeit des Mannes, nach Kontext sowie nach dem Ort in der Familienkarriere.

a) *Zur Hausarbeit:*

Die materielle Versorgungsarbeit umfasst viele verschiedene Tätigkeiten mit je unterschiedlich hohen Anforderungen, die immer wieder von neuem verrichtet werden müssen. Der Zweck materieller domestikaler Arbeit besteht zunächst in der Zerstörung der hergestellten Produkte.

gängige Benennungen wie “Hausarbeit”, “Beziehungsarbeit” etc. sprechen nur einzelne Funktionen dieser Arbeit an.

5 Die Literatur zur Arbeitsteilung im Haushalt bezieht sich wesentlich auf die materielle Dimension domestikaler Arbeit und geht damit – im Gegensatz zu uns – von einem Konzept aus, das domestikale Arbeit lediglich als ein Ensemble verschiedener materieller Tätigkeiten begreift. In unserer Konzeptualisierung erhält die Arbeitsteilung neue Bedeutungen, da wir erstens die immaterielle Dimension einbeziehen und zweitens die Verhältnisse betrachten, unter denen die Arbeit geleistet wird.

Kopf- und Handarbeit sind in der Person der Hausfrau vereinigt. Einer direkten Kontrolle untersteht die Arbeitende nicht; doch bestimmen extradomestikale Temporalstrukturen (Lohnarbeitszeit, Schulpensen), die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel sowie Angebote auf dem Warenmarkt die Art und den Verlauf der Arbeit. Dennoch existieren bezüglich Produkt und Ausführungsmodus nicht mehr als minimale Standards (deren Nichterfüllung allerdings Sanktionen nach sich zieht). Durch das Aufstellen eigener, über den Minimalstandard hinausgehender Regeln machen sich domestikale Arbeiterinnen ihre Leistung bewusst (Oakley 1978) und verschaffen sich eine gewisse Anerkennung durch sich selbst.

Die Gesellschaft und die Adressaten/innen domestikaler Arbeit würdigen Hausarbeit kaum. Anerkennung zeigt sich höchstens in Aeusserungen der Adressaten/innen über die allgemeine Unentbehrlichkeit der Hausfrau oder – negativ – durch Kritik im Falle des Nichterledigens gewisser Aufgaben. Indirekt kommt die Hilfe anderer Haushaltmitglieder – v.a. des Mannes – einer Anerkennung gleich, wertet sie doch materielle domestikale Arbeit auf (Kontos und Walser, 1979) – unabhängig davon, ob die Frau dadurch real entlastet wird oder nicht. Angesichts der geringen gesellschaftlichen Bewertung der Hausarbeit erstaunt es nicht, dass domestikale Arbeiterinnen zwischen ihrer Arbeit als Hausfrau und derjenigen als Mutter deutlich unterscheiden und die letztere der ersteren vorziehen (Oakley, 1978; auch die ersten Ergebnisse aus den narrativen Interviews in unserm eigenen Forschungsprojekt weisen darauf hin). In der Unterschicht und in ländlichen Regionen wird die Hausarbeit weniger geringgeschätzt als in höheren Schichtlagen und in städtischem Kontext. Das Selbstbewusstsein der domestikalen Arbeiterinnen ist denn auch in der Unterschicht und in ländlichen Regionen weniger gebrochen (Kontos und Walser, 1979).

Der Gebrauchswert von Produkten der Hausarbeit besteht nicht allein im Konsum, sondern ebensosehr im psychischen Wohlbefinden der Familienmitglieder: Hausarbeit stellt auch eine materielle Grundlage von Beziehungsarbeit dar. Da die Ansprüche der Adressaten/innen an psychische Versorgungsarbeit dem Leistungsprinzip widersprechen, also keine "Arbeit", sondern emotionale Zuwendung als Nicht-Arbeit erwartet wird, muss materielle domestikale Arbeit dann unsichtbar bleiben, wenn sie als Vehikel von Beziehungsarbeit figuriert (Kontos und Walser, 1979).

Die Verquickung von materieller und psychischer Dimension verbietet es, Hausarbeit losgelöst aus der Perspektive der Maximierung materiellen Nutzens zu betrachten. Als Substrat von psychischer Versorgung entbindet sie von expliziter Beziehungsarbeit, welche vor allem Frauen in der Unterschicht überfordern kann. Nicht von ungefähr beklagen sich Hausfrauen kaum über mangelnde infrastrukturelle Ausstattung des Haushalts (Oakley 1978). Je mehr Beziehungsarbeit geleistet wird, desto gebrochener dürfte das Selbstbewusstsein der Arbeitenden sein. Dies ist ein weiterer Erklärungsfaktor dafür, dass in der Unterschicht und in ländlichen Regionen, wo explizite Beziehungsarbeit seltener vorkommt, domestikal Tätige mit weniger eigenen psychischen Schwierigkeiten konfrontiert sind.

Die Belastung der Frau durch materielle domestikale Arbeit variiert mit der personellen Zusammensetzung des Haushalts, insbesondere mit der Anzahl Kinder und der Phase der Familienkarriere (Aldous, 1978). Bei jung verheirateten Ehepaaren ist die Belastung am geringsten. In der Phase danach (Kleinkinder- und Schulkinderphase) erreicht sie ihren Höhepunkt, um anschliessend wieder zurückzugehen. Bei der alten Familie kann der Gesundheitszustand des Mannes zu einer erneuten Verstärkung der Belastung führen. Auch die Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes der Frau selber bringt Mehrarbeit. Zudem nehmen gleichbleibende Aufgaben mehr Zeit in Anspruch, wenn die Arbeitskapazität der Frau mit dem Alter zurückgeht.

b) Zur Beziehungsarbeit:

Beziehungsarbeit hat die Funktion, die Frau–Mann-Beziehung, die Mutter–Kind(er)-Beziehung sowie das familiale Beziehungssystem als Ganzes immer wieder herzustellen und die einzelnen Mitglieder psychisch zu regenerieren. Sie äussert sich zum Teil qua materielle Arbeit, zum Teil in ausdrücklichen emotionalen und in libidinösen Leistungen.

Beziehungsarbeit vermeint sich typischerweise mit dem Bedürfnis der Frau nach zwischenmenschlichen Beziehungen, die unabhängig von ihren domestikalen Aufgaben existieren. Dieses Ineinandergreifen von "Arbeit" und "Liebe" verunmöglicht es, dass die Frau eine psychische Distanz zu ihrer Tätigkeit herstellt, und lässt sie unbeschränkt ausbeutbar sowie psychisch abhängig werden.

Beziehungsarbeit, die sich an die Familie als Ganzes richtet, meint die "Herstellung und Wiederherstellung einer gemeinsachen Sache, von Verständigung über gemeinten Sinn und gemeinsame Bedeutungen" (Ostner und Jurcyk 1980, 10). Konflikte müssen gelöst bzw. vermieden werden; heterogene und divergierende Interessen der einzelnen Personen gilt es zu vereinbaren. Im Verlauf der Familienkarriere kann sich einmal erarbeitete familiale Harmonie immer wieder verflüchtigen, stets muss sie neu hergestellt und veränderten Familienkonstellationen angepasst werden.

In der Ehebeziehung hat die Frau die Aufgabe, für ein möglichst spannungsloses Gleichgewicht zu sorgen, die Arbeitskraft des Mannes zu regenerieren sowie spezielle Probleme, welche die Lohnarbeit des Mannes verursacht, zu bearbeiten. Gelingt die Beziehungsarbeit nicht, so sieht die Frau darin ihr eigenes Versagen. Das psychische Wohlbefinden der Frau hängt weitgehend davon ab, ob sie den Bedürfnissen des Mannes nachzukommen vermag oder nicht: Beziehungsarbeit birgt die ständige Gefahr weiblicher Selbstaufgabe in sich. Dies steht im Widerspruch zur Voraussetzung erfolgreicher Beziehungsarbeit, die Probleme mit "therapeutischer" Distanz anzugehen.

Art und Ausmass der lohnarbeitsbezogenen psychischen Versorgung des Mannes hängen von der konkreten Arbeitstätigkeit desselben ab. Generell dürfte in der Unterschicht die Befriedigung von Regressionsbedürfnissen des Mannes im Vordergrund stehen, während in der Mittelschicht die kommunikative

gemeinsame Bearbeitung von Problemen mehr Bedeutung haben dürfte (Kontos Walser, 1979).

In phasenspezifischen Krisen der Ehebeziehung (Willi, 1975) ist es die Frau, welche die erforderlichen Anpassungsleistungen erbringt. Während der Zeit, in der Kinder hohe Ansprüche stellen, versucht sie, Bedürfnisse des Mannes und jene der Kinder zu integrieren. In mittleren Ehejahren, wenn die eheliche Kohäsion zurückgeht, wird der Frau ein grosser Teil der Beziehungsarbeit – und damit auch der Beziehung zum Mann – entzogen, nehmen doch die Ansprüche des Mannes ab, um sich vermehrt an Aussenbeziehungen zu orientieren. Dies kann bei der Frau eine Identitätskrise hervorrufen, für deren Bewältigung sie mit schlechten Voraussetzungen ausgestattet ist. Auch hier kommt die Anpassung von ihrer und nicht des Mannes Seite. In der Altersehe erhöhen sich die Anforderungen des Mannes von neuem. Seine Aufgabe der Partizipation am Lohnarbeitsbereich vermindert sein Selbstbewusstsein und muss von der Frau aufgefangen werden.

Auch die Beziehungsarbeit der Frau als Mutter verändert sich im Verlauf der Familienkarriere. Schon die Schwangerschaft erfordert Auseinandersetzung mit dem künftigen Kind und konkrete Vorbereitungsarbeit. Mit der Geburt beginnt die Phase, in der die Frau in ausgeprägter Weise auf die Lebensäusserungen des Kindes eingehen muss und andere soziale Beziehungen in den Hintergrund treten. Später hat sie die Aufgabe, das Kind aus der Mutter–Kind-Dyade herauszulösen und in die Familie zu integrieren. Während der Latenzperiode des Kindes muss die Frau zum Kind eine Vertrauensbeziehung pflegen, die es nicht daran hindert, Aussenbeziehungen aufzubauen. Befindet sich das Kind in der Pubertät und Adoleszenz, kommt der Frau primär die Funktion zu, zwischen Ansprüchen des/ der Jugendlichen und dem Vater zu vermitteln (Kontos Walser, 1979).

Im Verlauf der Familienkarriere verkehren sich die Anforderungen an die kinderbezogene Beziehungsarbeit der Frau in ihr Gegenteil: aus der symbiotischen Beziehung soll eine Beziehung zwischen zwei autonomen Persönlichkeiten entstehen. Der Ablösungsprozess der Kinder, welcher mit deren Partizipation an ausserhäuslichen Institutionen einsetzt, verlangt von der Frau Leistungen, die meist mit starken psychischen Konflikten verbunden sind (Bernhard, 1975).

c) Zur Unterstützungsarbeit:

Als "Unterstützungsarbeit" bezeichnen wir Tätigkeiten der Frau, die unter domestikalen Verhältnissen verrichtet werden, von ihrer Funktion her aber unmittelbar an die ausserdomestikale Partizipation anderer Haushaltmitglieder gebunden sind. Unterstützungsarbeit enthält sowohl materielle wie immaterielle Elemente, sie kann zusätzliche Beziehungsarbeit oder zusätzliche Hausarbeit bedeuten; sie kann aber auch Tätigkeiten beinhalten, die weder unter die erste noch unter die zweite subsumierbar sind.

Unterstützungsarbeit für den Ehemann wird in erster Linie von Frauen erwartet, deren Ehemann eine gehobene Berufsposition bekleidet (leitende Funk-

tionen, Professionen). Die "Zwei-Personen-Karriere" (Papnek, 1973) stellt formelle und informelle Anforderungen sowohl an den berufsinhabenden Mann wie an dessen Ehefrau: die Frau wird in die männliche Karriere einbezogen. Ihre Arbeit bezieht sich auf inhaltliche Aspekte der männlichen Berufsarbeit und/oder auf reine Statusaspekte. Einerseits übernehmen Frauen Arbeiten, die der Mann selbst oder dessen Mitarbeiter/innen verrichten könnten, um ihm in der Konkurrenz mit seinesgleichen einen Vorsprung zu verschaffen. Andererseits erfüllen Frauen Anforderungen, die sich auf Tätigkeiten beziehen, die ausserhalb der unmittelbaren Berufssphäre des Mannes liegen. Es handelt sich um soziale Kontakte, Repräsentation, um freiwillige, oft karitative Betätigung sowie um Aufrechterhaltung eines bestimmten Konsumniveaus im Haushalt. Indirekt partizipiert die Frau an der Statuskarriere des Mannes, doch bleibt ihre Arbeit schattenhafte oder dekorhafte, wenn auch unabdingbare Unterstützung. Gelingt die Karriere des Mannes, so kann sich die Unterstützungsarbeit – zur Beibehaltung eines einmal gewonnenen Status – bis in die Altersehe fortsetzen. Am grössten aber dürfte die Belastung in den mittleren Ehejahren sein, in einer Phase der familialen Entwicklung also, in welcher der Beziehungsaspekt der Ehe an Bedeutung verliert.

Im Falle der Kinder konzentriert sich die Unterstützungsarbeit auf die Zeit, in der die Kinder zuhause wohnen und am Ausbildungssystem partizipieren. Von dieser Unterstützungsarbeit fühlen sich die Frauen nicht weniger absorbiert als von domestikaler Arbeit in der Vorschulkinderphase (Enders-Dragässer 1981). Neben der Hilfe bei Schulaufgaben und damit verknüpften Ueberforderungsgefühlen der Frauen sind hier auch Entscheidungshilfen bezüglich Ausbildungsweg und Berufswahl zu nennen, die nicht nur kinderbezogene Beziehungsarbeit, sondern auch Kontakte mit Vertretern/innen des Ausbildungssystems und mit Beratungsinstitutionen u.ä. notwendig machen.

Domestikale Arbeit wird von allen Frauen, die in einem familialen Bezugsystem leben, verrichtet, seien sie lohnabhängig oder nicht. Dass Männer sich kaum beteiligen, bestätigen auch empirische Informationen neusten Datums (Survey und narrative Interviews in unserm eigenen Forschungsprojekt).

Es stellt sich nun die Frage, inwiefern und wie die domestikale Belastung der Frau den Wiedereinstieg beeinflusst⁶. In den vorangehenden Ausführungen wurde

6 Als Bestimmungsgrösse kann die domestikale Belastung allerdings erst dann relevant werden, wenn das Einkommen des Ehemannes die Frau nicht dazu zwingt, zu Zwecken der Subsistenzsicherung eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. Ein weibliches Zusatzeinkommen kann zu verschiedenen Zeitpunkten der Familienkarriere sowie aus verschiedenen Gründen notwendig werden. Es ist möglich, dass das männliche Einkommen im Zusammenhang mit konjunktur- oder andersartig bedingten Beschäftigungsproblemen schwankt und eine Partizipation der Frau am Lohnarbeitsbereich periodisch erforderlich macht. Eine zweite Ursache kann darin liegen, dass das Ehepaar das familiale Einkommensniveau – vorübergehend oder dauerhaft – anheben will. Anlass dazu kann eine höhere Ausbildung der Kinder und somit deren länger andauernde finanzielle Abhängigkeit vom Elternhaus sein. Es ist aber auch möglich, dass der familiale Lebensstandard durch einmalige Anschaffungen oder durch definitiv höhere finanzielle Ausgaben je Zeiteinheit erhöht werden soll. In diesen und vergleichbaren Fällen hat die domestikale Belastung der Frau keine oder nur indirekte Auswirkungen auf die Aufnahme von Lohnarbeit, die hier nicht weiter verfolgt werden.

gezeigt, dass das Ausmass der materiellen domestikalen Belastung allein und damit auch der Grad der Rationalisierung des Haushalts keinen Belastungsindikator darstellt. Ausschlaggebend ist vielmehr die – adressaten/innen-spezifische – Einheit von materieller und immaterieller Belastung.

Was die Kinder anbelangt, so sei hier die bekannte These wiederholt, dass die Belastung im Verlauf der Schulkinderphase zurückgeht. Angesichts der Verringerung der Anzahl Kinder je Familie tritt dieser Belastungsrückgang (inkl. dazugehörende Konflikte) gegenwärtig nach einer kürzeren Zeitspanne ein als früher, erfährt doch die absolute Länge der Mutterphase eine Verkürzung⁷. Frauen, die heute älter sind, dürften daher ihre Lohnarbeit zu Beginn der Familienkarriere eher definitiv abgebrochen haben als jüngere. Für letztere tritt der Wiedereinstieg in den Beruf als neues Leitbild an die Stelle eines normativen Vakuums, das mit der historischen Herausbildung der Nachkinderphase entstanden ist.

Der Verlauf der domestikalen Belastung durch den Mann dürfte vor allem mit dessen Schichtzugehörigkeit variieren. Für Frauen, deren Mann eine Zwei-Personen-Karriere einschlägt, hat die domestikale Belastung mehr oder weniger Dauercharakter, was einen Wiedereinstieg beträchtlich erschwert. Die unterstützungsarbeits-unabhängige Belastung der Frau dürfte in mittleren Ehejahren – schicht-unspezifisch – abnehmen, um sich später wieder zu erhöhen. Falls der Rückgang des ehelichen Zusammenhalts in den mittleren Jahren nicht zu einer Scheidung führt, legt es die genannte Belastungsveränderung nahe, dass die Frau, falls sie eine bezahlte Beschäftigung aufnimmt, diese im Zeitpunkt der Pensionierung des Ehemannes reduziert oder aufgibt.

Abgesehen von der Unterstützungsarbeit scheint uns die Belastung durch die Kinder den deutlichsten Einfluss auf den Wiedereinstieg zu haben. Dies umso mehr, als der Normenwandel die Mutterrolle im Verhältnis zur Gattinnen- und Hausfrauenrolle immer mehr ins Zentrum weiblicher Lebensaufgaben rückt.

Der Rückgang der domestikalen Belastung stellt eine objektive Bedingung der Möglichkeit dar, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Domestikale Erfahrung kann dazu führen, dass die Frau diese Möglichkeit wahrzunehmen versucht, weil sie im Rahmen ihres Arbeitszusammenhangs einen entsprechenden Wunsch entwickelt hat. Ob allerdings ein solcher Wunsch von einer Frau realisiert wird, hängt stark mit den domestikalen Machtverhältnissen zusammen.

2.2. DOMESTIKALE MACHTVERHÄLTNISSE

Unter "Macht" verstehen wir die Fähigkeit, das Verhalten einer andern Person zu beeinflussen. Machtverhältnisse resultieren aus strukturellen Gegebenheiten und personalen Handlungen, wobei letztere als Reaktion der Akteure/innen auf die ersteren zu betrachten sind. Im Falle der domestikalen Machtverhältnisse sind die genannten strukturellen Gegebenheiten wesentlich Arbeitsverhältnisse, Arbeit und Macht lassen sich nicht trennen.

7 Aufgrund der steigenden Lebenserwartung der Frauen erfährt diese Phase auch eine relative Verkürzung: sie macht einen geringeren Anteil im weiblichen Erwachsenenleben aus.

Die gesamtgesellschaftliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, welche der Frau die domestikale Arbeit und dem Mann die Lohnarbeit zuschreibt, legt das Fundament zu einer geschlechtsspezifischen Machtasymmetrie in fortgeschrittenen Industriegesellschaften: Aufgrund der strukturellen Abhängigkeit des domestikalen vom Lohnarbeitsbereich sind domestikale Ressourcen weniger machtgeladen als lohnarbeitsbezogene Ressourcen. Immer schon befindet sich die domestikale Arbeiterin gegenüber dem lohnabhängigen Mann in einer machtloseren Situation, der sie bei aller Variation ihrer domestikalen Ressourcen nicht entgegenwirken kann (Gillespie, 1971). Die Aufhebung dieser grundlegenden Ungleichheit würde voraussetzen, dass der Zugang der Geschlechter zu den verschiedenen Ressourcen gleich verteilt ist. Bisher verhindern strukturelle Barrieren die Egalisierung dieses Zugangs.

Dennoch stellt sich die Frage, welche Variation von Machtkonstellationen im modernen kleinfamilialen Haushalt möglich ist und was u.U. den Grad der Institutionalisierung der gesamtgesellschaftlichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung schwächen kann. Letzlich gilt das Interesse der Frage, wo die traditionelle Kleinfamilie Widersprüche produziert und über sich selber hinausweist.

Wir können mit Held⁸ davon ausgehen, dass bis heute die gesellschaftlich als vollständig definierte weibliche Rollenkonfiguration diejenige der domestikalen Arbeiterin mit Kindern ist, während beim Mann Tauschwertbeschaffung für die Familie /Erwerbsarbeit die vollständige Konfiguration darstellt. Die beiden Konfigurationen stehen in einem komplementären und reziproken Verhältnis zueinander: Frau und Mann haben Rechte und Pflichten dem/der andern gegenüber und tauschen Güter aus (Scanzoni, 1972).

Als Ressource von Macht lässt sich die Menge und Qualität der produzierten Güter (inkl. immaterielle Güter) bezeichnen. Wieviele und was für Güter von Frau und Mann produziert werden müssen, damit das Austauschverhältnis als reziprok gilt, ist durch die gesellschaftlich festgelegten kompletten, geschlechtsspezifisch differenzierten Rollenkonfigurationen gegeben. Nach obiger Annahme sind demnach die vom lohnabhängigen Ernährer und die von der Hausfrau/Ehefrau/Mutter hergestellten Güter als äquivalent definiert; die Reziprozitätsnorm wird im Falle der traditionellen Kleinfamilie erfüllt. Allerdings impliziert diese Reziprozität aufgrund der strukturellen Abhängigkeit des domestikalen Arbeitsbereichs einen normalen, gesellschaftlich legitimen Machtvorsprung des Mannes⁹.

Abweichungen von der Reziprozitätsnorm und damit vom normalen Machtungleichgewicht ergeben sich, wenn die Güterproduktion der Frau im Verhältnis zur gesellschaftlich festgelegten Äquivalenz zu klein bzw. diejenige des Mannes zu gross ist oder – umgekehrt – wenn die Güterproduktion der Frau zu gross und

8 Die nachfolgenden Ausführungen lehnen sich an den Ansatz von Held (1978) an.

9 Im Unterschied zu Held (1978) begründen wir diesen strukturellen Ressourcenunterschied zwischen Frau und Mann nicht damit, dass der domestikale Bereich nicht in der Lage ist, die aus dem Lohnarbeitsbereich bezogenen Güter zu produzieren. Dasselbe gilt nämlich auch für den Lohnarbeitsbereich. Vielmehr sehen wir die Asymmetrie darin begründet, dass der Lohnarbeitsbereich seine Bedürfnisse dem domestikalen Bereich überbürden kann.

diejenige des Mannes zu gering ist. In einer gleichzeitigen Perspektive resultieren solche Abweichungen primär aus der Variation der Güterproduktion des Mannes, denn hier ist das Spektrum möglicher Güterproduktion breiter als bei der domestikalen Arbeiterin: die sozioökonomischen männlichen Güter (Einkommen, Status, Prestige) weisen mehr Ausprägungen auf als die domestikalen Güter (Produkte von Hausarbeit, Beziehungsarbeit und Unterstützungsarbeit). Erstere indizieren zugleich die Schichtzugehörigkeit des Mannes und die daraus abgeleitete Schichtlage von dessen Familie. Wenn die traditionelle Kleinfamilie – wie angenommen – der Reziprozitätsnorm entspricht, muss in der Mittelschicht, wo diese am häufigsten vor kommt, die Reziprozitätsnorm am ehesten erfüllt sein. In tieferen Schichtlagen hat die geringere, in höheren Schichtlagen die grössere männliche Güterproduktion Abweichungen zur Folge. Dabei dürften in der Unterschicht die subjektiven Erwartungen der Reziprozitätsnorm nicht vollständig entsprechen: Der normative Referenzpunkt dürfte sich hier nur gebrochen niederschlagen, da er mit dem Interesse am materiellen Überleben der Familie tendenziell kollidiert.

Im Hinblick auf den Wiedereinstieg interessieren vor allem Veränderungen der domestikalen Machtverhältnisse, wie sie sich in der traditionellen Kleinfamilie aus diachroner Sicht einstellen können. Im Verlauf der Familienkarriere variiert das Spektrum der möglichen weiblichen und männlichen Güterproduktion. Auf der Seite der Frau hängt diese Variation direkt mit der Karriere der Kinder zusammen. Von der Geburt des ersten Kindes an bleibt die Menge der produzierbaren Güter bis zur Mitte der Familienkarriere relativ konstant. Wenn die Kinder den Haushalt verlassen, geht sie indessen abrupt zurück. Parallel zu dieser Abnahme kinderbezogener domestikaler Arbeit verringert sich auch die mögliche Güterproduktion gegenüber dem Mann: die Beziehungsarbeit geht zurück, die Unterstützungsarbeit – falls vorhanden – bleibt unverändert oder reduziert sich ebenfalls. Auf der Seite des Mannes dagegen steigt die mögliche Güterproduktion nach der Familiengründung stetig an, um später – v. a. bei Aufgabe der Erwerbstätigkeit – zurückzugehen (in der Unterschicht vollzieht sich dieser Rückgang besonders rasch). Für die Entwicklung des Verhältnisses zwischen weiblichen und männlichen Ressourcen im Verlauf der Familienkarriere lässt sich folgendes sagen:

- Die Möglichkeiten der Güterproduktion sind in den ersten Phasen – bei einem immer schon gegebenen, normalen Defizit der Frau – verhältnismässig ausgeglichen. Die Frau verfügt über einen relativ breiten Bereich domestikaler Güterproduktion, der Mann steht im Genuss von lohnarbeitsbezogenen Ressourcen, ohne aber den Höhepunkt seiner Laufbahn erreicht zu haben.
- In den mittleren Phasen existiert eine Tendenz zu einem gesellschaftlich illegitimen Ressourcenvorsprung des Mannes: Die Menge der produzierbaren Güter beginnt sich für die Frau zu reduzieren, während diejenige des Mannes ihr Maximum erreicht oder dem Maximum entgegen geht. Die Verkürzung der Mutterphase, die in den letzten Jahren eingetreten ist, verstärkt diese Tendenz.
- In den späteren Phasen geht die Entwicklung je nach Schichtzugehörigkeit

des Mannes in eine andere Richtung. Berufsmobilitätsbedingte illegitime Ressourcenvorsprünge des Mannes entstehen in der Mittel- und Oberschicht. Dagegen verengt sich in der Unterschicht sowohl für die Frau als auch für den Mann das Spektrum möglicher Güterproduktion. Mit dem Ausscheiden des Mannes aus dem Erwerbsleben können sich hier sogar illegitime Vorsprünge der Frau ergeben.

Abweichungen von der Reziprozitätsnorm können zu Interessenkonflikten zwischen Frau und Mann führen, die den Einsatz von Strategien nach sich ziehen, welche die illegitime Ressourcenasymmetrie abbauen und in der Aequivalenznorm angleichen sollen. Es ist aber möglich, dass die Mobilisierung von Strategien Effekte nach sich zieht, die über das beabsichtigte Ziel hinausgehen und das Ungleichgewicht mehr als normalisieren. Es entsteht dann ein neues – umgekehrtes – illegitives Verhältnis, das u.U. frauemanzipatorischen Charakter hat.

Beim Vorliegen einer Verletzung der Reziprozitätsnorm wird die ressourcenmässig unterlegene Person den illegitimen Machtvorsprung der andern als störend empfinden, wogegen die ressourcenmässig überlegene Person den Gütertausch vielleicht für ungerecht hält, weil sie – gemessen an der Reziprozitätsnorm – zuviele Güter einfließen lässt. Je nachdem ob für die beteiligten Personen der Macht- oder der Austauschspekt im Vordergrund steht, ergeben sich unterschiedliche Interessen¹⁰.

Strategien zum Abbau von illegitimen Ungleichgewichten interessieren hier in ihrem Einsatz durch die Frau bei Vorliegen eines illegitimen Machtdefizits zu ihren Ungunsten, wie es gegen Ende der Mutterphase auftreten kann. Das Defizit lässt sich u.a. durch die Beschaffung zusätzlicher Ressourcen aufheben. Die dazu erforderliche Vergrösserung der eigenen Güterproduktion kann sich zunächst innerhalb der geschlechtsspezifisch zugeschriebenen weiblichen Rollenkonfiguration bewegen. Als Möglichkeit bietet sich für die Frau erhöhte domestikale Güterproduktion (etwa Schwangerschaft/Mutterschaft) an, aber auch ausserdomestikale weibliche Betätigung (Wohlfahrtstätigkeiten, Teilnahme an Kursen, etc.). Aehnlich wie domestikale Arbeit verhilft auch letztere zu Ressourcen, die deutlich weniger machtgeladen sind als lohnarbeitsbezogene Ressourcen. Erfolgreiche Erweiterung der

10 Angesichts der grundlegenden geschlechtsspezifischen Asymmetrie dürften allerdings bestimmte Interessen kaum auftauchen. Ein Abbau des extradomestikalen Status des Mannes dürfte für die Frau weniger von Interesse sein, weil hierdurch ihr eigener, abgeleiteter Status sich vermindert. Desgleichen kann der Mann kaum die Absicht verfolgen, seine lohnarbeitsbezogene Güterproduktion – zu Zwecken der Verbesserung des Austauschverhältnisses – einzuschränken, da als Folge davon sein beruflicher Status eine Einbusse erleiden muss. Hingegen kann er die *Verwendung* der von ihm produzierten Güter verändern. Gerade diese Möglichkeit bleibt der Frau versagt, da gerade ihre Arbeit unmittelbar adressaten/innenspezifischen Charakter hat, Produktion und Konsum untrennbar verbunden sind.

Güterproduktion dieses Typs führt zur Wiederherstellung der Reziprozitätsnorm und zum normalen Machtvorsprung des Mannes.

In zweiter Linie bietet sich der Weg an, den vom Mann abgeleiteten extradomestikalnen Status zu betonen bzw. mehr als vorher zu betonen. Allerdings bleibt diese Strategie Frauen vorbehalten, deren Mann der Oberschicht angehört. Zudem setzt sie voraus, dass der Ehemann selbst ein entsprechendes Interesse hat und volle Unterstützung gewährt. Die Realisierung eines solchen Ausgleichs dürfte zu einem Machtzuwachs der Frau führen, der im Vergleich zum normalen, gesellschaftlich legitimen Machtungleichgewicht etwas zu gross ist. Gleichzeitig jedoch verstärkt sich die Abhängigkeit der Frau vom Mann.

Die dritte Strategie besteht in der Durchbrechung der geschlechtsspezifisch zugeschriebenen weiblichen Rollenkonfiguration durch die Uebernahme von männlichen Rollenelementen. An erster Stelle kommt hier die Aufnahme der Lohnarbeit in Frage. Die Tatsache, dass damit kaum je eine Reduktion der domestikalnen Güterproduktion der Frau einher geht, führt einerseits zu Ueberbelastung, bedeutet aber andererseits, dass das normale Machtungleichgewicht bereits dann erreicht ist, wenn die lohnarbeitsbezogene Güterproduktion noch weit unter derjenigen des Mannes liegt. Die Aufnahme der Lohnarbeit birgt die klare Tendenz in sich, eine Machtbeziehung einzuleiten, die egalitärer ist, als es die Reziprozitätsnorm verlangt.

Ob die dritte Strategie verwirklicht wird, hängt weitgehend von der Einstellung des Mannes zur Doppelarbeit (domestikale und Lohnarbeit) seiner Frau ab. Das Machtdefizit der Frau bzw. der mögliche Anlass dafür, dass die Frau einen Wiedereinstieg erwägt, stellt gerade dann eines der wichtigsten Hindernisse für die Realisierung des Wiedereinstiegs dar, wenn der Mann einer Lohnarbeitsaufnahme gegenüber negativ eingestellt ist. Verschiedene Studien (Held und Levy, 1974; Pross, 1975, unsere eigene Untersuchung) zeigen, dass in den Schichtlagen, in denen sich die Frage des Wiedereinstiegs stellen kann, zwischen der Befürwortung weiblicher Lohnarbeit durch den Mann einerseits und Einkommen sowie Bildungsstatus des Mannes andererseits eine positive Beziehung besteht. Nur in der obersten Schicht dürfte diese Beziehung weniger vorkommen (Held, 1978). Aufgrund der Verbreitung der Zwei-Personen-Karriere in diesem Bereich der Schichtung muss die Aufnahme einer Lohnarbeit durch die Frau für den Mann einen beruflichen Ressourcenverlust bedeuten ¹¹. In den übrigen Bereichen dürfte neben der mit der Bildung zusammenhängenden Liberalität der Normen des Mannes auch der Austauschaspekt eine Rolle spielen: Der Ehemann, der die Güterproduktion der Frau als zu gering empfindet, wird den Wiedereinstieg bejahen. Dabei braucht das Gefühl eines ungerechten Tausches den realen Tauschverhältnissen nicht zu entsprechen.

11 Aus dieser Sicht erscheint domestikale Unterstützungsarbeit als *unmittelbar* lohnarbeitsrelevante Machtressource des Mannes.

2.3. DAS DOMESTIKALE ARBEITSVERMÖGEN

Ob ein illegitimer Machtvorsprung des Mannes dazu führt, dass die Frau Ausgleichsstrategien einsetzt, hängt – ebenso wie der gewählte Strategietyp – von ihren intrapersonalen Handlungsvoraussetzungen ab. Wir behaupten, dass im domestikalen Arbeitszusammenhang als Teil des weiblichen Sozialcharakters ein Arbeitsvermögen entwickelt wird, das der Durchsetzung von weiblichen Machtansprüchen eher hinderlich ist. Des weiteren nehmen wir an, dass dieses domestikale Arbeitsvermögen im Falle eines Wiedereinstiegs deutlichen Einfluss ausübt auf Art und Ausmass der von der Frau gewünschten Lohnarbeit. Schliesslich erklärt die Beschaffenheit des domestikalen Arbeitsvermögens teilweise die Diskriminierung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem (vgl. Abschnitt 3.2).

Die Auseinandersetzung der Frau mit Anforderungen, die der domestikale Arbeitsprozess an sie stellt, ist ein permanenter Erwachsenensozialisationsprozess, in dem sich das Subjekt besondere Handlungsvoraussetzungen erwirbt, die sich idealtypisch umschreiben lassen¹². In Anlehnung an Volpert (1979) lassen sich Kompetenzen und Motive unterscheiden.

”Kompetenzen“ sind Elementen- und Regelsysteme zur Erzeugung und Durchführung von Plänen, die der domestikalen Arbeiterin zur Verfügung stehen und im Lernprozess immer mehr verfeinert werden. Als Elemente sind Einzeltätigkeiten zu begreifen, die zunehmend zu (materiellen und immateriellen) Fertigkeiten verschmelzen, welche mit immer weniger Aufmerksamkeitszuwendung eingesetzt werden können. Die Regeln ihrerseits entwickeln sich, indem die Möglichkeiten und Ergebnisse der Arbeit immer besser erfasst und die Fähigkeiten verbessert werden, aus verschiedenen Möglichkeiten der Problembearbeitung die wirkungsvollste auszuwählen.

Unter ”Motiven“ sind die subjektiven Antriebe bzw. Interessen und Bedürfnisse der domestikal Tätigen zu verstehen. Ihnen entsprechen hierarchische Systeme der Bewertung von Tätigkeiten und Tätigkeitsbereichen, die sich in der domestikalen Arbeit beim Subjekt entwickeln.

Kompetenzen:

– Materielle domestikale Arbeit (Hausarbeit) kennzeichnet sich durch eine repetitive Struktur. Auch die Rationalisierung der Hausarbeit verändert nichts am alltäglich wiederkehrenden Charakter der materiellen Versorgungstätigkeit. Aus dieser Arbeit entwickelt sich die besondere sensumotorische Fähigkeit, mit Material geschickt und sensibel umzugehen. Hausarbeit umfasst auch die Gestaltung des Arbeitsplatzes ”Haushalt“; sie lässt daher zusätzlich eine Sensibilität für die Qualität der Umgebungsgestaltung entstehen (Belser und Hagmann, 1980).

12 Das domestikale Arbeitsvermögen wird nicht allein in der domestikalen Arbeitstätigkeit der erwachsenen Frau erworben. In Antizipation des domestikalen Erwachsenendaseins der Frau vermitteln sowohl familiale wie auch schulische Sozialisationsinstanzen allen Mädchen entsprechende Fähigkeiten und Bedürfnisstrukturen.

– Adressaten/innen domestikaler Arbeit sind dem Subjekt unmittelbar nahestehende Personen in einem überschaubaren Sozialkontext. Ausgehend von den Bedürfnissen dieser Personen orientiert sich das expressive, nicht-instrumentelle Verhalten der domestikalen Arbeiterin an der Strukturierung des Stroms affektiver Zuwendung und an der Herstellung familialer Gemeinsamkeit. Personenbezogene Sensibilität und Empathie sind daher wesentliche soziale Kompetenzen der domestikal Tätigen. Sie verquicken sich gleichzeitig mit der Eigenschaft, eigene Ansprüche zurückzustellen, aufzuschieben oder gar nicht erst entstehen zu lassen. Anpassungs- und Einordnungsbereitschaft korrespondieren der Fähigkeit des Mitführens und der Zugewandtheit zum Mitmenschen.

– Die domestikal Tätige steht in einem Verhältnis der Vertrautheit zu ihrer Arbeitsumgebung. Weitgehend ohne systematisches Wissen geht das Verstehen einer Situation in erfolgreiches Handeln über. Die Wirklichkeit wird durch intuitives Lernen, durch konkrete Erfahrungssammlung und -anwendung angeeignet. Neu anfallende Probleme müssen meist durch Kreativität und Intuition gelöst werden. Zu den typischen kognitiven Kompetenzen zählen personen- und erfahrungsbezogenes, intuitives und konkretes Denken.

– Domestikale Arbeit kennzeichnet sich durch ein zeitliches Nebeneinander verschiedener Arbeitsabläufe, die unterschiedliche Tätigkeiten und Tätigkeitsabfolgen erfordern und auf unterschiedlichen Anspruchsniveaus angesiedelt sind. Die Bewältigung dieser Arbeitssituation setzt eine Planung voraus, welche die verschiedenen Arbeitsabläufe miteinander kombiniert, gleichzeitig aber so flexibel ist, dass – insbesondere bei Anwesenheit von Kindern – kurzfristig Veränderungen vorgenommen werden können. Solche Veränderungen erfordern ein rasches Einschätzen der Situation und ein schnelles, unvorhergesehenes Setzen von Prioritäten. Die domestikale Arbeiterin entwickelt also die organisatorische Fähigkeit, Tätigkeiten unter Aufrechterhaltung einer grösstmöglichen Flexibilität kombinierend zu planen.

Motive:

– Angesichts der fehlenden Arbeitsteilung vollzieht die domestikale Arbeiterin eine persönliche "Synthesis" (Ostner, 1978) von Einzeltätigkeiten; bis zu seiner Vollendung bleibt der Arbeitsvorgang für die geistige Vorstellung unmittelbar konkret. Auch die Auswirkungen ihres Tuns ("Konsum") erlebt die Arbeitende selber mit. Dabei wächst ein Interesse am konkreten Nutzen von Tätigkeiten heran. Nicht ausserhalb der Arbeit liegende Ziele und nicht überwachende Kontrolle, sondern inhaltliche Erfordernisse motivieren zur Arbeit. Das Verhältnis zur Arbeit ist primär gebrauchswertorientiert.

– Die Belohnung domestikaler Arbeit liegt in den materiellen Arbeitsergebnissen selber, in der Befriedigung der Bedürfnisse anderer und/oder in der familialen Gemeinsamkeit. Domestikal Tätige streben daher mehr nach "innerer" als nach "äusserer" Belohnung (Belser und Hagmann, 1980).

– Die Identität von affektiven Arbeitsbeziehungen und die Zentralität der Beziehungsarbeit lassen domestikal Tätige ein ausgeprägtes Bedürfnis nach sozialen Kontakten, nach Zuwendung und Geborgenheit entwickeln. Umgang mit Menschen ist wichtiger als Umgang mit Sachen oder Symbolen. Dafür spricht auch die Unterscheidung zwischen Hausfrauen- und Mutterrolle, welche Frauen in ihren Aussagen so stark betonen.

Nicht alle Fähigkeiten, die domestikale Arbeit fördern, lassen sich unter domestikalen Bedingungen voll entfalten. Ebenso können Bedürfnisse, die im domestikalen Lebenszusammenhang entstehen, nur beschränkt befriedigt werden. Zwischen Kompetenzen/Bedürfnissen und deren Realisierung besteht ein Widerspruch: die domestikalen Arbeitsverhältnisse fesseln die domestikalen "Produktivkräfte" (Prokop, 1976). Dieser Widerspruch äussert sich in psychosomatischen Störungen der Frauen, in Ich-Schwäche, in emotionaler Abhängigkeit, in Angst und diffuser Unbefriedigung. So bleiben denn die rudimentären Formen bedürfnisbezogenen Handelns unentwickelt und deformiert in einer Situation, die Abhängigkeit, Fremdbestimmtheit und (innere wie äussere) Isolation bedeutet und die weder Autonomie noch die Entwicklung eines Selbst zulässt.

Als individuelle Voraussetzung zur Ausbalancierung von illegitimen domestikalen Machtungleichgewichten erscheint uns das domestikale Arbeitsvermögen eine denkbar ungünstige "Ressource" zu sein. Der Abbau solcher Asymmetrie erfordert zunächst die Entwicklung und dann die Durchsetzung eigener Interessen, was der Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Mannes entgegenlaufen und das Zurückstellen der Empathie notwendig machen kann. Damit geht die Frau das Risiko ein, Zuwendung zu verlieren und die familiale Gemeinsamkeit zu beeinträchtigen. Die Durchsetzung eigener Machtansprüche ist domestikalen Kompetenzen und Motiven tendenziell entgegengesetzt, wenn damit eheliche Konflikte ausgelöst werden. Dies bestärkt unsere Vermutung, dass ein illegitimer Machtvorsprung des Mannes vor allem dann durch Wiedereinstieg in die Lohnarbeit abgebaut wird, wenn auch der Mann ein Interesse daran hat und die Bestrebungen der Frau deutlich unterstützt.

Im domestikalen Arbeitsvermögen ist desweitern einer der Faktoren zu sehen, welche erklären, weshalb die Ausweitung der weiblichen Güterproduktion qua Wiedereinstieg nicht von einer komplementären Uebernahme domestikaler Funktionen durch den Mann begleitet wird. Mit dem Wunsch nach Wiedereinstieg geht das Interesse der Frau an familialen Beziehungen und an familialer Verständigung nicht zurück. Sofern die Produktion der "gemeinsamen Sache" an ein materielles Substrat gekoppelt ist, kann die Frau nur ein beschränktes Interesse daran haben, Hausarbeit an andere abzugeben. Die verbreitete Nachfrage nach Teilzeitarbeit lässt sich als typische Resultante dieser komplexen Bedürfniskonstellation betrachten.

Schliesslich bestimmt das domestikale Arbeitsvermögen die Art der Lohnarbeit, die beim Wiedereinstieg gewünscht wird. Wenn Frauen in erster Linie eine Beschäftigung suchen, die Kontakt zu Arbeitskollegen/innen ermöglicht, so zeigt sich darin der Wunsch nach Kompensation der domestikalen Isolation. Im Interesse an Lohnarbeit, die sich direkt an Menschen richtet, kommt das Bedürfnis nach Generalisierung der Tatsache zum Ausdruck, dass im domestikalen Arbeitsbereich andere Personen

unmittelbare Adressaten/innen der Arbeit sind. Frauen möchten ihre sozialen und kognitiven Kompetenzen im Lohnarbeitsbereich einsetzen und ihre sozialen Bedürfnisse realisieren.

Frauen dürften sich auch vor allem für Lohnarbeit interessieren, bei der der Arbeitsprozess überschaubar und dessen Nützlichkeit sichtbar ist. Hierin spiegelt sich die Ganzheit des domestikalen Arbeitsprozesses, die Gebrauchswertorientierung und die Bedeutung intrinsischer Motive in der domestikalen Arbeit¹³.

3. ASPEKTE DER LOHNARBEIT

Lohnarbeit als dominierende Arbeitsform in unserer Gesellschaft hat von Seiten der Soziologie sehr viel mehr Aufmerksamkeit erfahren als die domestikale Arbeit. Wirtschafts-, Berufs-, Industrie- und Organisationssoziologie haben sich im besonderen mit den spezifischen Merkmalen der Lohnarbeit befasst. Die meisten dieser Spezialgebiete behandeln auch geschlechtsspezifische Unterschiede, allerdings in der üblichen Weise als zusätzlichen, besonderen Aspekt.

Trotzdem stehen zur Konzeptualisierung weiblicher Lohnarbeit vielfältige Theorien und Erklärungsansätze auf unterschiedlichen Abstraktionsniveaus und mit Bezug auf unterschiedliche Systemebenen zur Verfügung. Nach einer allgemeinen Kurzbeschreibung der Lohnarbeit werden wir im folgenden zwei Ansätze heranziehen, die uns zur Konzeptualisierung von unterbrochenen Lohnarbeitsbiographien auf dem individuellen Niveau geeignet scheinen. Beide Ansätze gehen von der Arbeitsteilung aus, die zur Folge hat, dass sich die Lohnarbeitenden so in Gruppen aufteilen, dass die Konkurrenz mehr oder weniger verschwindet.

Lohnarbeitsverhältnisse setzen die Warenform des menschlichen Arbeitsvermögens voraus. Auf dem Arbeitsmarkt tauschen die Menschen ihre individuelle Arbeitskraft gegen die Mittel zum Erwerb der Voraussetzungen ihres Lebens und Überlebens. Unter der Kontrolle des Kapitals wird die Arbeitskraft im Lohnarbeitsprozess eingesetzt und verwertet. Gleichzeitig treten auch öffentliche Instanzen als Arbeitgebende auf.

Lohnarbeit stellt entweder warenförmige Güter und Dienstleistungen her, die auf dem Markt auf entsprechende Kaufkraft treffen, deren Produktion also wirtschaftlichen Gewinn verspricht; oder sie bearbeitet Aufgaben, die als "öffentliches Problem oder als öffentliche Aufgabe" anerkannt sind, für deren Bearbeitung vom Staat oder andern öffentlichen Körperschaften die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Aufgaben, Probleme oder Bedürfnisse, die diesen Bedingungen nicht entsprechen, werden auf andere Formen von Arbeit wie domestikale Arbeit oder sonstige "Gratisarbeit" (ehrenamtliche Tätigkeiten, "Eigenarbeit") verwiesen (Beck, Brater und Daheim, 1920, 244–248).

Als Arbeit unter Tauschbedingungen hat Lohnarbeit immer eine "doppelte Zweckstruktur". Einerseits dient sie der Beschaffung von Tauschmitteln für die

13 Damit wird keineswegs ausgeschlossen, dass Frauen Tauschwertinteressen, Bedürfnisse nach extrinsischen Gratifikationen und Interesse an Symbolen und Sachen haben. Doch ist zu vermuten, dass sich solche Motivstrukturen erst dann manifest äußern, wenn entsprechende Erfahrungen gemacht worden sind.

am Arbeitsprozess Beteiligten, andererseits der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen für einen Markt oder der Bearbeitung "öffentlicher Aufgaben". Mit Beck, Brater und Daheim lassen sich diese beiden Zwecke als die beiden Rationalitätsanforderungen konzeptualisieren, denen jede Lohnarbeit genügen muss: (privater) Tauschzweck und (gesellschaftlicher) Gebrauchszweck (S. 244). Wir verstehen dabei unter "Gebrauchswert" die konkrete Nützlichkeit der Arbeit, unabhängig davon, wer dieser Nützlichkeit wie definiert. Für die Tauschwertseite möchten wir folgende Dimensionen unterscheiden :

- materielle Gratifikation,
- positionale Gratifikation (Stellung in der Hierarchie, Macht über andere Personen),
- Autonomie (Definition von Gebrauchswert bzw. gesellschaftlicher Nützlichkeit, Bestimmung über die Art der Problembehandlung),
- soziale Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

Die "doppelte Zweckstruktur" hat Folgen für den Arbeitsprozess:

– Keiner der beiden Zwecke darf den Arbeitsprozess "rein" bestimmen. Eine ausschliessliche Orientierung am Gebrauchszweck würde zu einer Vernachlässigung der Tauschmittel der am Arbeitsprozess Beteiligten führen, während eine ausschliessliche Orientierung am Tauschzweck die Herstellung des Gebrauchswerts vernachlässigen würde.

– Der private Tauschzweck – die Durchsetzung der ökonomischen und sozialen Interessen der am Arbeitsprozess Beteiligten – lässt sich nur durch die Produktion von Gütern und Dienstleistungen oder die Bearbeitung "öffentlicher Aufgaben" erreichen. Deren konkreter Gebrauchswert jedoch bleibt für die Arbeitenden oft ein abstraktes Ziel. Die Durchsetzung ihrer Tauschinteressen als Arbeitserfolg kann losgelöst von den inhaltlichen Besonderheiten der Arbeit geschehen. Zur Erfüllung des Gebrauchszwecks hingegen muss der Erfolg der Arbeit aufgaben- und funktionsspezifisch eintreten. (Beck, Brater und Daheim, S. 244).

Neben diesen grundlegenden Gegensatz zwischen zwei Rationalitätsanforderungen, der für alle Arbeit unter Tauschbedingungen (inkl. einfache Warenproduktion) Gültigkeit hat, treten im Fall der Lohnarbeit weitere Gegensätze. Am wichtigsten und grundlegendsten ist derjenige zwischen Lohnarbeitenden und Personen, die Kapital besitzen bzw. verwalten. Die Tauschinteressen dieser beiden Gruppen stehen in einem direkten Konkurrenzverhältnis zueinander. Für unsere Fragestellung ist ein weiterer Gegensatz relevant, der sich ergibt aus der Differenzierung der Lohnarbeitenden in Gruppen mit unterschiedlichen Chancen, ihre Tauschinteressen durchzusetzen. Sowohl Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssystemsegmentierung als auch geschlechtsspezifische Diskrimination und berufliche Differenzierung lassen solche unterschiedliche Gruppen von Lohnarbeitenden entstehen.

3.1. SEGMENTIERUNG VON ARBEITSMARKT UND BESCHAFTIGUNGSSYSTEM

Die grundlegende Asymmetrie zwischen Arbeitskraft Anbietenden und Arbeitskraft Nachfragenden erhält im fortgeschrittenen Kapitalismus im Zuge der Heterogenisierung der Lohnabhängigen unterschiedliche Ausprägungen. Auf dem Arbeitsmarkt lassen sich mehrere Paare von Anbietenden und Nachfragenden (Arbeitsmarktsegmente) identifizieren; und im Beschäftigungssystem können Beschäftigtengruppen unterschieden werden, die den Arbeitsmarktsegmenten weitgehend entsprechen.

Die Segmente unterscheiden sich durch ihre je besondere, mehr oder weniger institutionalisierte Regelung der Zuweisung von Arbeitskräften zu Positionen (Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt, Mobilitätsketten), der Gratifikation (v. a. monetäre Gratifikation und Position im hierarchischen Arbeitsplatzsystem) und des Qualifikationserwerbs (Sengenberger, 1975; Doeringer Piore, 1971 u.a.). Sie sind gegeneinander nur einseitig durchlässig: Intersegmentäre Aufstiegprozesse von Beschäftigten gibt es kaum, Abstieg in das nächstuntere Segment dagegen ist immer möglich.

3.1.1. DIE SEGMENTE

Wichtigste Grenze ist diejenige zwischen dem primären Segment und dem sekundären oder unspezifischen Segment. Sie unterteilt das Beschäftigungssystem in zwei Teile, die sich in Lohnhöhe, Mobilität, Sicherheit des Arbeitsplatzes und Qualifikationserwerb deutlich unterscheiden. Desweitern verläuft innerhalb des primären Segments eine Trennungslinie zwischen dem betriebspezifischen und dem fachspezifischen Segment ¹⁴.

a) Betriebsspezifisches Segment:

Es umfasst bestimmte Arbeitsplätze in einer oder mehreren Produktions- und Dienstleistungsstätten (meist einer Unternehmung). Für die hierarchisch untersten Positionen dieses Segmentes, die sogenannten entry positions, werden auf einem externen Arbeitsmarkt Arbeitskräfte rekrutiert, die in der Regel über eine höhere Ausbildung verfügen. Durch segmentinterne vertikale Mobilitätsketten sind die entry positions mit den oberen Positionen hierarchisch und z. T. inhaltlich verknüpft. Die Mobilitätsprozesse unterliegen interner Regelung und erfolgen entweder nach dem Senioritätsprinzip oder aufgrund von Leistungseinschätzungen.

14 Die Unterteilung des primären in ein betriebsspezifisches und ein fachspezifisches Segment entstammt der bundesdeutschen Diskussion. Ein fachspezifisches Segment kann durch die spezifische Organisation der beruflichen Qualifizierung entstehen, wie wir sie etwa in der BRD, nicht aber in den angelsächsischen Ländern kennen.

Sieht man von den Eintrittspositionen ab, so verfügen die Arbeitskräfte – über ihre formelle Ausbildung hinaus – über betriebsspezifische, am Arbeitsplatz informell erworbene Qualifikationen. Daher hat der Betrieb ein Interesse daran, Fluktuationen der Arbeitskräfte zu vermeiden, und schüttet symbolische sowie materielle Gratifikationen aus. Um die betrieblichen Interessen gegenüber den Arbeitskräften in den ranghöchsten Positionen zu sichern, werden private Tauschinteressen mit betrieblichen Interessen verknüpft (Gewinnbeteiligung). Desweitern bewirken besondere symbolische Gratifikationen die Identifikation der Arbeitenden mit den organisatorischen Zielen des Betriebs und eine Kontrolle der Arbeitenden aufgrund ihrer verinnerlichten Bindung an den Betrieb (Olk et al. 1979).

Die Angehörigen des betriebsspezifischen Segments nehmen in der Hierarchie aller Beschäftigten die höchsten Positionen ein. Sie haben am meisten Möglichkeiten, über andere Beschäftigte und über andere Arbeitsverfahren Kontrollen auszuüben; ihre Arbeitsaufgaben weisen einen hohen Komplexitätsgrad auf, und die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist ihnen gewährleistet. Es gelingt ihnen in hohem Masse, ihre Tauschinteressen abzusichern.

b) Fachspezifisches Segment:

An den Arbeitsplätzen dieses Segments werden in erster Linie berufs- und branchenspezifische Qualifikationen eingesetzt. Für die Positionszuweisung und die Gratifikation gelten weitgehend institutionalisierte Regelungen, seien es Vereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Gewerkschaften/Berufsverbänden, seien es verwaltungsmässige oder gesetzliche Normen.

Die Mobilität der Arbeitskräfte verläuft meist horizontal zwischen verschiedenen betrieblichen Einheiten, segmentinterne Mobilitätsketten sind sehr kurz.

Qualifikationen werden vorwiegend in standardisierten, öffentlich lizenzierten formellen Ausbildungen erworben, die zum Teil ausserhalb des Beschäftigungssystems im Bildungssystem erfolgen. Abgesehen von Anpassungsprozessen bei technisch-organisatorischen Veränderungen, spielen arbeitsplatzbezogene Weiterbildung und on-the-job training eine geringe Rolle. Allerdings erfordern Arbeiten in diesem Segment auch Kompetenzen, die an die lohnarbeitende Person gebunden sind, z.B. Erfahrungswissen (Geser, 1981). Aehnlich wie im betriebsspezifischen Segment lässt sich auch hier das Prinzip der Maximierung der äusseren Kontrolle nicht durchhalten, sondern ist ein bestimmtes Mass an innerer Kontrolle notwendig. Gleichzeitig wird durch die Institutionalisierung und Standardisierung der Qualifikationsprozesse die Arbeitsleistung vorhersehbar gemacht und dadurch eine gewisse Austauschbarkeit der Arbeitskräfte erreicht. In der Beschäftigtenhierarchie bekleiden fachspezifische Arbeitskräfte mittlere Positionen.

c) *Unspezifisches oder sekundäres Segment:*

Positionszuweisung und Gratifikation unterliegen hier annähernd vollständigen Wettbewerbsbedingungen, d.h. dass der Lohnsatz ein wirksames Arbeitsmarktregulativ darstellt. Der Umfang dieses Segments hängt stark von der konjunkturellen Lage ab, sodass die Beschäftigten grossen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt sind.

An den Arbeitsplätzen finden unspezifische, "Jedermanns"— bzw. "Jedefrau"—Qualifikationen Verwendung, on-the-job training erfolgt nur in geringem Masse. Im Vordergrund stehen ausführende, repetitive Tätigkeiten mit niedrigem Komplexitätsgrad. Die Arbeitenden üben keine Kontrolle über andere Arbeitskräfte oder über Arbeitsverfahren aus.

Viele Beschäftigte des unspezifischen Segments sind trotz ihrer geringen Qualifikationen für ihre Arbeit überqualifiziert. Sie haben in der schulischen Sekundärsozialisation und u.U. in einer beruflichen Ausbildung Kompetenzen erworben, die sie am Arbeitsplatz nicht oder nur in Ausnahmefällen einsetzen können (vgl. z.B. bei Weltz (1979) das Beispiel der Textilnäherinnen, die nach der Lehre an denselben Arbeitsplätzen wie Frauen ohne Lehre tätig sind).

Die Aufrechterhaltung der Segmentierung liegt durchaus im Interesse der Betriebe. Deren wirtschaftliche Flexibilität wird insbesondere durch die Trennung der Arbeitskraft in eine Stammbelegschaft (primäres Segment) und eine fluktuierende Randbelegschaft (Sekundäres Segment) erhöht. Der Grad der Autonomie der Betriebe gegenüber Interessen und Motiven der Arbeitskräfte ist umso grösser, je mehr die betriebliche Politik gegenüber den Ansprüchen der Arbeitenden neutralisiert werden kann. Eine wirksame Strategie dafür liegt in der Maximierung der Austauschbarkeit der Arbeitskräfte durch Arbeitszerlegung, Teilmechanisierung und Verstärkung der äusseren Kontrolle (Olk et al., 1979), in jüngster Zeit auch durch den Einsatz von Mikroelektronik, der den Arbeitsprozess durch Externalisierung von Wissen organisiert (Geser, 1981). Das Interesse von immer mehr Arbeitenden konzentriert sich dann auf die materiellen Gratifikationen, die der Betrieb bereitstellt.

Durch das unterschiedlich grosse Verteidigungspotential der Lohnarbeitenden der verschiedenen Segmente verstärkt sich die Ungleichheit zwischen den Segmenten. Obwohl daraus den Beschäftigenden eine vorteilhafte Schwächung der Gesamtheit der Beschäftigten erwächst, ergreifen letztere kaum Massnahmen zur Nivellierung der Segmentierung. Während den Arbeitskräften des unspezifischen Segments die entsprechenden politischen Instrumente fehlen, widersprechen die Interessen der Angehörigen des primären Segments selbst dem Abbau der Ungleichheit (Offe, 1977). Ein Ausdruck davon ist das verengte Repräsentationsspektrum gewerkschaftlicher Politik. Als Ergebnis der Interaktion zwischen Interessen von Arbeitgebenden und solcher verschiedener Gruppen von Lohnarbeitenden wirken die Prozesse der Abschottung der Segmente als Regelkreise mit positivem Feedback.

Mit der Veränderung der Wirtschafts- und Arbeitsplatzstruktur entwickelt sich die Segmentierung des Beschäftigungssystems fort. Die ausgeprägte Arbeitsteilung

des modernen Produktionsprozesses enthält eine wirtschaftliche Arbeitsteilung und eine soziale Arbeitszerlegung. Wirtschaftliche Arbeitsteilung meint die über den Markt vermittelte Aufteilung der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen auf einzelne Branchen, Organisationen und Betriebe. Mit der sozialen Arbeitszerlegung ist die innerorganisationell administrierte Zerlegung des Produktionsprozesses in einzelne Produktionsfunktionen, Arbeitsaufgaben und Arbeitsschritte angesprochen (Windolf, 1981). Die durch diese Arbeitszerlegungsprozesse definierten Einzelarbeiten werden in charakteristischer Weise zu Arbeitsplätzen, d.h. zu den von einer Arbeitskraft erwarteten Verrichtungen zusammengefasst.

Seit einiger Zeit erfolgen nun Arbeitszerlegung und Zusammenfassung einzelner Verrichtungen zu Arbeitsplätzen so, dass sich eine Polarisierung der Segmentation abzeichnet; eine ansatzweise Erosion des fachspezifischen zugunsten des betriebs- und des unspezifischen Segments findet statt (Bravermann, 1977):

- Planung und Ausführung des Produktionsvorganges werden getrennt.

Während Planungstätigkeiten (inkl. Vorbereitung und Kontrolle des Produktionsvorgangs) zu einem Arbeitsplatz zusammengefasst werden, erfolgt die Ausführung an einem andern Arbeitsplatz. Damit geht die Mischung von Tätigkeiten und Wissensformen, die Arbeitsplätze des fachspezifischen Segments charakterisiert, tendenziell verloren.

– Anforderungen an einem Arbeitsplatz werden homogener dadurch, dass möglichst alle Verrichtungen, die eine spezifische Qualifikation voraussetzen, an einem besonderen Arbeitsplatz vereinigt werden. Die Grenzen zwischen den Segmenten werden eindeutiger.

– Die weitmögliche Substituierung von menschlicher Arbeit durch Kapital hat zur Folge, dass externalisierte, für das unspezifische Segment typische Wissensformen die traditionellen Wissensformen des fachspezifischen Segments ersetzen (Geser, 1981).

– Der Produktionsprozess wird in symbolischer Form dupliziert. Dies führt zu einer Expansion der "sekundären" Arbeit (Herstellung von Wissen für Planung, Organisation, Produktherstellung und -verteilung) und der "tertiären" Arbeit (Koordination der Arbeitsabläufe), die zunächst sowohl im betriebsspezifischen wie auch im fachspezifischen Segment angesiedelt ist. Doch leitet die Entwicklung der Arbeitszerlegung (Rationalisierung, Einführung der Mikroelektronik) gerade auch hier eine Polarisierung der Arbeitsplätze in solche des betriebsspezifischen und solche des unspezifischen Segments ein.

3.1.2. SEGMENTIERUNG UND LOHNARBEIT VON FRAUEN

Lohnarbeitende Frauen treffen wir in allen Segmenten an. Im unspezifischen Segment sind Frauen deutlich überrepräsentiert, im fachspezifischen eher unterrepräsentiert und im betriebsspezifischen eindeutig unterrepräsentiert¹⁵.

Die Konzentration auf das unspezifische Segment teilen Frauen mit anderen "Problemgruppen des Arbeitsmarktes", die über alle über eine beschäftigungssystemexterne "Alternativrolle" verfügen (Offe, 1977). Im Falle der Frauen handelt es sich um die primäre Rolle der domestikalen Arbeiterin. Aufgrund der spezifischen Anforderungen dieser beschäftigungssystemexternen Rolle stehen deren Inhaber/innen dem Lohnarbeitsprozess nur begrenzt zur Verfügung. Dies schlägt sich in der Beschäftigungspolitik der Betriebe umso stärker nieder, je positiver der Rückzug der Beschäftigten aus dem Lohnarbeitsprozess zugunsten der externen Rolle gesellschaftlich bewertet wird.

Zugehörigkeit zum sekundären Segment und domestikale Rolle der Frauen verstärken einander gegenseitig und lassen einen Teufelskreis entstehen. Die Existenz der den Frauen zugeschriebenen domestikalen Arbeit beeinflusst sowohl die betriebliche Allokationspolitik (statistische Diskrimination) wie auch Verhalten und Dispositionen der arbeitenden Frauen selbst. Antizipierend werden Frauen auf dem Arbeitsmarkt Positionen des sekundären Segments zugewiesen. Dort treffen sie Arbeitsbedingungen an, die es verunmöglichen, intrinsische Arbeitsmotivation und Interesse an Weiterbildung zu entwickeln. Domestikale Arbeit als "Einfachbelastung" gewinnt daher an Attraktivität; wie die meisten Beschäftigten des sekundären Segments steigen dann Frauen gerne aus dem Lohnarbeitsprozess aus. Dies wiederum bestärkt die Betriebe in ihrer frauendiskriminierenden Politik, und so weiter.

Bei Frauen, die ihre Lohnarbeit abgebrochen haben und sie wieder aufnehmen, hängt die Segmentszugehörigkeit des neuen Arbeitsplatzes unter andem davon ab, in welchem Segment der frühere Arbeitsplatz gelegen hat:

- Wenn Frauen vor dem Unterbruch im unspezifischen Segment tätig gewesen sind, werden sie auch wieder in dieses Segment einsteigen. Sie vollziehen innerhalb des Beschäftigungssystems eine horizontale Bewegung. Dabei kann sich der neue Arbeitsplatz bezüglich Tätigkeitsinhalt, Branche und Betrieb vom früheren unterscheiden.
- Frauen, die vor dem Unterbruch im fachspezifischen Segment gearbeitet haben, droht beim Wiedereinstieg ein beruflicher Abstieg. Falls sie weiterhin im angestammten Beruf arbeiten und nicht – z.B. wegen Qualifikationsverlust – in die

15 Ausgehend von dieser Verteilung haben verschiedene Autoren/innen versucht, die spezifischen Lohnarbeitsverhältnisse von Frauen aus deren Zugehörigkeit zum sekundären Segment zu erklären. Da der Segmentierungsansatz keine geschlossene, in sich völlig konsistente Theorie ist (Freiburghaus/Schmid 1975), werden die verschiedenen Elemente, welche Segmentierung beschreiben und erklären, unterschiedlich gewichtet. Barron und Norris (1976) sehen in der Lohnhöhe das entscheidene Kriterium, Sokoloff (1980) in den Mobilitätsketten bis an die Spitze der Unternehmen. Beide Ansätze ziehen die Grenze zwischen primärem und sekundärem Segment so, dass die Zahl der Frauen im primären Segment verschwindend klein wird. Dagegen betrachten Olk et al. (1979) die Arbeitsplatzsicherheit (Stammbelegschaft vs. Randbelegschaft) als wichtigstes Kriterium. Frauen mit ihren meist unterbrochenen Lohnarbeitsbiographien sind dann selten in der Stammbelegschaft anzutreffen.

Kategorie der unspezifisch Beschäftigten absinken, werden sie vermutlich im selben Wirtschaftssektor wie früher und in derselben Branche eine tiefere Position als vor dem Unterbruch einnehmen.

– Frauen, die vor dem Unterbruch an einem Arbeitsplatz des betriebsspezifischen Segments tätig gewesen sind, werden beim Wiedereinstieg kaum an ihre frühere Position auf den segmentinternen Mobilitätsketten anknüpfen können. Falls sie im betriebsspezifischen Segment verbleiben und nicht ins fachspezifische Segment absteigen, werden sie am ehesten eine entry position bekleiden.

Eine oft praktizierte und beliebte Form des Kompromisses zwischen den Anforderungen domestikaler Arbeit und denjenigen der Lohnarbeit ist die Teilzeitarbeit. Auch in unserer eigenen Untersuchung wünscht der Grossteil der Wiedereinstiegsfrauen eine Teilzeitstelle. Entsprechende Arbeitsplätze finden sich schwerpunktmaßig in industriellen Hilfsberufen sowie bei gering qualifizierten Tätigkeiten des Dienstleistungsbereichs (Büro, Verkauf). Sie sind also ausgeprägt konjunkturabhängig bzw. besonders durch Rationalisierung gefährdet.

Das Lohnniveau ist bei Teilzeitarbeit relativ gering. Doch beachten Frauen, die eine Teilzeitarbeit suchen, das Lohnniveau weniger als andere Fragen wie Arbeitszeitregelung und Arbeitsbedingungen (Brandt et al., 1976). Darüberhinaus ist die Durchsetzung von Lohnforderungen objektiv erschwert, da das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Teilzeitarbeitsmarkt für Frauen weitaus ungünstiger aussieht als auf dem Ganztagsarbeitsmarkt (Lenhart, 1976).

Auch die Arbeitsplatzsicherheit ist im Fall der Teilzeitarbeit gering. Da die Teilzeitarbeit sowohl von den Frauen selbst als auch von den andern Beschäftigten häufig als Gelegenheitsarbeit betrachtet wird, fehlt bei Entlassungen das notwendige Konfliktpotential. Dennoch zeigen Teilzeitarbeiterinnen nicht weniger Arbeitsproduktivität als Vollzeitarbeiterinnen. Im Gegenteil, an Arbeitsplätzen mit grosser Monotonie und psychischer Belastung steigen die Leistungen bei Teilzeitarbeit sogar an (Peikert, 1976, 505).

Teilzeitarbeit verstärkt die Uebervertretung der Frauen im unspezifischen Segment, denn

- im betriebsspezifischen Segment wird Teilzeitarbeit nur in Ausnahmefällen angeboten,
- im fachspezifischen Segment ist Teilzeitarbeit an das enge Spektrum frauenspezifischer Berufe gebunden,
- im unspezifischen Segment werden am meisten Teilzeitarbeitsplätze angeboten.

Die segmentspezifischen Mobilitätsprozesse einerseits und die Verantwortung der Frauen für die domestikale Arbeit, die Teilzeitarbeit notwendig macht, andererseits führen uns zur Annahme, dass Frauen nach einem Wiedereinstieg noch eher als vor dem Unterbruch an Arbeitsplätzen des sekundären Segmentes arbeiten.

3.2. POSITIONALE DISKRIMINIERUNG DER FRAUEN IM BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM

Die Segmentierung von Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem kann die Häufung der lohnarbeitenden Frauen im sekundären Segment erklären. Es steht aber ausser Zweifel, dass sie für die Schlechterstellung der Frauen in ihrer Gesamtheit keinen Erklärungssatz liefert. Quer durch das Positionsgefüge aller Segmente läuft nämlich eine geschlechtsspezifische Segregation, die nach wie vor der Konzeptualisierung bedarf.

Von den Tätigkeitsinhalten her lässt sich diese Segregation nicht erfassen, ist doch die kulturelle Definition "weiblicher" Tätigkeiten variabel. Eine Konstante stellt vielmehr die positionale Diskriminierung dar. Innerhalb jedes Segments nehmen Frauen tiefere Positionen ein als Männer. Frauen arbeiten selten in leitenden Positionen, die ihnen Autorität über Männer verleihen (England 1979). Typisch ist vielmehr die Kombination eines höherrangigen Männerarbeitsplatzes mit einem tieferrangigen Frauenarbeitsplatz (Arzt-Krankenschwester, Tapezierer-Tapeziernäherin).

Auch die in manchen Berufsfeldern zurückgehende Segregation hat die positionale Diskriminierung nicht abgebaut. Charakteristisch scheinen hier eher Prozesse der Ueberschichtung von Frauenberufen durch Männer, die dann die höchsten Positionen einnehmen (Sozialarbeit, Primarlehrer/innen in den USA), oder Prozesse der Unterschichtung von Männerberufen durch Frauen (England, 1979; Sokoloff, 1980). Deutlich zeigt sich die Diskriminierung auch in den noch weit verbreiteten geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, die sich nicht durch Qualifikations- oder Erfahrungsunterschiede erhellen lassen ¹⁶.

Versuche zur Erklärung berufen sich unter anderm auf die Beschäftigungs- dauer von Lohnarbeiterinnen, die Konzentration auf wenige Beschäftigungen und die daraus folgende Verschärfung der Konkurrenz unter Lohnarbeiterinnen, aber auch auf eine gewisse Uebereinstimmung der Interessen männlicher Lohnarbeitender mit denjenigen der (meist männlichen) Beschäftigenden. Diese Uebereinstimmung hat zur Folge, dass der Status männlicher Lohnarbeitender durch Diskriminierung lohnarbeiter Frauen hochgehalten wird (Sokoloff, 1980). Erklärungen dieser Art sind nicht beschäftigungssystem- oder arbeitsmarktendogen, sondern verweisen auf die domestikale Arbeit, deren Weiterbestand in der gegebenen geschlechtsspezifischen Zugeschriebenheit den Interessen der Sozialkategorie Mann entsprechen muss.

In der domestikalnen Arbeit liegt die strategische Schwäche der Frauen auf dem Arbeitsmarkt begründet. Frauen befinden sich nicht nur in einer objektiv

16 Interessanterweise scheint die Schlechterstellung der Frauen gegenüber Männern bezüglich des Ansehens im Beruf nicht vorhanden zu sein. Das Verhältnis zwischen Ansehen auf der einen Seite und Qualifikationsniveau sowie Komplexitätsgrad der typischen Arbeitsplatzanforderungen auf der andern Seite scheint für Frauen und Männer gleich zu sein (England, 1979). Sollten sich England's Ergebnisse bestätigen, so wird dies wiederum auf ein geringeres Durchsetzungsmögen der Frauen im Beschäftigungssystem hinweisen.

ungünstigen Verhandlungsposition, sondern haben darüberhinaus subjektive Dispositionen und Orientierungen, welche die Verfolgung und Durchsetzung eigener Interessen erschweren. Unfähigkeitsdefinitionen und Identitätsschädigungen, die in der patriarchalen Organisation und der gesellschaftlichen Geringschätzung domestikaler Arbeit angelegt sind, werden an den typischen Frauenarbeitsplätzen aufgegriffen, verstärkt und weiter sozialisiert (Beck-Gernsheim, 1979). Auch an der geringeren Tauschorientierung der Frauen knüpfen betriebliche Nutzungsinteressen an (geringere Löhne). Insbesondere in den Frauenberufen des primären Segments schlägt sich dies auch nieder in geringerem beruflichen Aufstieg sowie in der Zuweisung zu hierarchisch niedrigeren Positionen, an denen ausführende, mit der inhaltlichen Erledigung der Arbeit verbundene Tätigkeiten in Vordergrund stehen.

Während der ersten Lohnarbeitsphase in Leben der Frauen wirkt die Existenz domestikaler Arbeit gleichsam antizipatorisch, Ab- oder Unterbruch der Lohnarbeit gehört zur Lebensperspektive der Frauen und wird von den Betrieben mitkalkuliert. Wir nehmen an, dass sich die Effekte domestikaler Arbeit bei einem Wiedereinstieg verstärkt zeigen. Durch die jahrelange ausschliessliche domestikale Arbeit haben sich die entsprechenden Orientierungen der Frauen verstärkt; zudem erschwert die soziale Stigmatisierung als "Zweitverdienerin" die Durchsetzung von Tauschinteressen. Daher wird sich auch die positionale Diskriminierung verstärken: Arbeitsplätze, die Frauen beim Wiedereinstieg angeboten werden, dürften einen niedrigen hierarchischen Rang aufweisen.

3.3. DAS BERUFSSYSTEM

In den vorangehenden Ausführungen haben wir verschiedentlich auf das Konzept der Qualifikationsanforderungen an Arbeitsplätzen und auf dasjenige des menschlichen Arbeitsvermögens zurückgegriffen. An dieser Stelle soll die Differenzierung und Spezialisierung des menschlichen Arbeitsvermögens und deren Institutionalisierung im Berufssystem im Hinblick auf Lohnarbeitsbiographien von Frauen näher untersucht werden.

Die subjektbezogene Berufstheorie von Beck, Brater und Daheim, auf die wir uns hauptsächlich stützen, betrachtet Berufe als gesellschaftlich definierte Qualifikationsbündel, als sozial normierte Arbeitsvermögen von Gruppen von Personen,¹⁷

17 Beruf beschreibt also das sozial normierte Arbeitsvermögen von *Gruppen* von Berufsangehörigen. Als Beschreibung von Arbeitsvermögen ist Beruf auf einem intermediären Niveau angesiedelt; es handelt sich um eine Zwischenstufe zwischen dem individuellen Arbeitsvermögen einer Person und den allgemeinen segment-spezifischen Qualifikationen. Beruf entspricht in etwa den Anforderungen eines bestimmten Ausschnitts von Arbeitsplätzen. Er ist deutlich zu unterscheiden von konkreten Arbeitsplatzanforderungen. Die Struktur der Qualifikationsangebote und diejenige der Qualifikationsanforderungen passen nicht nahtlos aufeinander. Die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung führt zu Ungleichzeitigkeiten und Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt.

die über eine bestimmte Bildung und Ausbildung sowie über Erfahrungen an einem bestimmten Ausschnitt von Arbeitsplätzen verfügen. So verstanden, besteht die Berufszugehörigkeit auch dann, wenn konkret keine Lohnarbeit ausgeübt wird. In der berufssoziologischen Literatur werden die beiden Aspekte Berufsausübung und Zugehörigkeit zu einer Berufsgruppe meist nicht unterschieden (Luckmann und Sprondel, 1972; Beck; Brater und Daheim, 1980). Zur Erhellung von Phänomenen *unterbrochener* Lohnarbeitsbiographien aber scheint uns diese Differenzierung besonders geeignet.

Aehnlich wie domestikales Arbeitsvermögen beruht berufliches Arbeitsvermögen auf allgemeinen Kompetenzen und Motivationen, die durch Bildung, Ausbildung und Arbeitserfahrung je berufsspezifisch geprägt sind. Das Arbeitsvermögen enthält kognitive, sensumotorische, affektiv-motivationale, soziale, kommunikative und interaktive Komponenten (Bergmann-Krauss, 1978). Nicht nur in formalisierten Ausbildungsgängen und in der Berufsausübung, sondern auch in der Primärsozialisation und in andern Nichtlohnarbeitsbezügen werden Kompetenzen erworben, die in das sozial erwartete berufliche Arbeitsvermögen eingehen. Von daher ist die häufig getroffene Unterscheidung von "funktionalen" und "extrafunktionalen" Qualifikationen ungenau. Gerade die geschlechtsspezifische berufliche Segregation setzt u.a. an solchen "extrafunktionalen" Qualifikationen an. In Frauenberufen wird ein in domestikaler Arbeit erworbenes domestikales Arbeitsvermögen als quasinatürliche Eigenschaft der Lohnarbeiterinnen vorausgesetzt. Bestimmte Kommunikationsformen, die für Männer der oberen Mittelschicht charakteristisch sind, werden dagegen im betriebsspezifischen Segment von den Beschäftigten erwartet (Kanter, 1977). Die Herausbildung relativ homogener "extrafunktionaler" Qualifikationen bei den Angehörigen der verschiedenen Berufsgruppen erfährt durch die Sozialisation am Arbeitsplatz und die Selektion der Betriebe eine ständige Verstärkung (Kanter, 1977; Windolf, 1981).

Das erworbene Arbeitsvermögen wird durch den Beruf normiert. Mit seiner Schneidung und Aufteilung von Kompetenzen stabilisiert der Beruf das Angebot an Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Für die Warenform der Arbeitskraft erfüllt er die Funktion eines labels, der Verhaltenserwartungen unriskant macht. Mit dem Beruf erwirbt die/der einzelne die Kompetenz für ganz bestimmte Tätigkeiten, zugleich aber auch die Inkompetenz für alle andern beruflichen Tätigkeiten. Der beruflichen Organisation der Arbeit entspricht daher eine Kompetenz-Inkompetenz-Verteilung.

Berufliche Kompetenzen werden von den Berufsinhabern/innen mit mehr oder weniger Erfolg dazu verwendet, Ansprüche auf bestimmte, berufsspezifische Arbeitsplätze zu machen, denen bestimmte materielle und immaterielle Gratifikationen entsprechen. Hier verflechten sich Berufssystem und Segmentierung des Beschäftigungssystems, verweisen doch die Segmente auf spezifische Formen der Qualifikation und Gratifikation. Dem betriebsspezifischen Segment entsprechen Berufe, die meist unter dem Titel "Professionen" behandelt werden. Für die Berufe des fachspezifischen Segments gilt, " . . . dass jemand etwas zu verlieren hat, wenn er in einem anderen Beruf tätig ist als in dem, für den er ausgebildet ist" (Haller et al.,

1978, 82). Im unspezifischen Segment gelangen Qualifikationen zum Einsatz, über die eine/ein Erwachsene/r mit einigermassen geglückter Sekundärsozialisation im allgemeinen verfügt.

Die berufliche Kompetenz-Inkompetenz-Verteilung hält die Arbeitenden in bestimmten Beschäftigungen fest und hält sie von andern fern. Nur selten wechseln Berufstätige vollständig ihr Berufsfeld; Um- und Weiterqualifizierungsprozesse bauen meist auf dem Erstberuf – sofern vorhanden – auf und bewegen sich innerhalb eines relativ engen Spektrums (Beck; Brater und Daheim, 1980). Ein einmal vollzogener Wechsel in einen andern Beruf erschwert die Rückkehr in den Ursprungsbereif und die Aufrechterhaltung der entsprechenden Ansprüche an den Arbeitsplatz. Auch für Frauen, welche die Berufstätigkeit aufgegeben haben, ist es schwierig, wieder in ihren Beruf einzusteigen, es sei denn, es handle sich um einen ausgesprochenen Frauenberuf. Da die Frauenberufe Elemente des domestikalen Arbeitsvermögens enthalten, überlappen sich hier berufliche und domestikale Komponenten und wird ein Uebergang vom einen zum andern leichter.

Im Prozess der beruflichen Ausbildung und Arbeit wird auch die Persönlichkeit der/des Arbeitenden geformt. Aufgrund der doppelten Zweckstruktur der Lohnarbeit müssen die subjektiven Orientierungen der Berufstätigen widersprüchliche Elemente enthalten. Beck, Brater und Tramsen gehen davon aus, dass mit der in Berufen organisierten Lohnarbeit „... tendenziell die Durchsetzung sozialer Interessen und der privaten Tauschinteressen der Mitglieder einer Berufsgruppe in den Vordergrund und die Bewältigung gesellschaftlicher Probleme in den Hintergrund treten“ (1976, 180). Die Gewichtung der beiden Rationalitätsforderungen hängt dabei von der Stellung der Berufsgruppe im Arbeitsprozess ab, denn diese bestimmt das Mass, in dem die Lohnarbeitenden die Bearbeitung der inhaltlich konkreten Aufgaben, Probleme und Bedürfnisse bestimmen können. Je eher es einer Berufsgruppe gelingt, ihre Tauschinteressen institutionalisiert abzusichern, desto eher kann in der Arbeit das Interesse an der konkret-inhaltlichen Herstellung von Gütern und Dienstleistungen in den Vordergrund treten¹⁸.

Da lohnabhängige Frauen überwiegend in unteren Positionen beschäftigt sind, müssten sie – nach Beck, Brater und Tramsen – geringe Gebrauchs- und ausgeprägte Tauschwertorientierung entwickeln. Diese Annahme stimmt indes nur teilweise mit Ergebnissen von Untersuchungen der Arbeitsorientierung lohnabhängiger Frauen überein (Andrisani, 1978). Materielle, macht- und autonomiebezogene Interessen fehlen den Frauen vielfach, hingegen haben die sozialen Arbeitsbedingungen grosses Gewicht. Gleichzeitig ist das Gebrauchswertinteresse mehr entwickelt, als es obige Annahme nahelegen würde. Es scheint daher, dass die Entwicklung von Gebrauchswertorientierung bei Frauen *nicht* an die Voraussetzung gebunden ist, alle Tauschinteressen realisieren, insbesondere konkrete Nützlichkeit definieren zu

18 Allerdings geht die Gewichtsverschiebung zugunsten der Gebrauchswertorientierung nicht so weit, dass dadurch die Fortdauer der Berufsgruppe und die Nachfrage nach ihrem spezifischen Qualifikationsangebot gefährdet wäre.

können: auch in untergeordneten Positionen entfalten lohnabhängige Frauen ein inhaltliches Arbeitsinteresse¹⁹. Wir führen dies auf die domestikale Arbeitssituation zurück, in der Frauen trotz relativer Ohnmacht Gebrauchswertorientierung entwickeln, da der Arbeitsprozess transparent und die Arbeitsbeziehungen emotional geladen sind.

Bei Frauen, die wiedereinsteigen (wollen), also durch das domestikale Arbeitsvermögen besonders stark geprägt sind, muss sich diese Tendenz verstärken. Im Wunsch nach "sinnvoller" Tätigkeit im Umgang mit Menschen fehlen fast alle Dimensionen der Tauschwertorientierung. Solche Dispositionen werden von arbeitgebender Seite gerade im Falle von "weiblichen" Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich sehr geschätzt und bergen denn auch die Gefahr in sich, schnell in Ueberausbeutung umzuschlagen.

Die betrachteten Elemente – domestikales Arbeitsvermögen als "extrafunktionale" Qualifikation in Frauenberufen, die Kompetenz-Inkompetenz-Verteilung mit den dazugehörigen Mobilitätsbarrieren, das Verhältnis von Tausch- und Gebrauchswertorientierung – lassen vermuten, dass unterbrochene Lohnarbeitsbiographien von Frauen zu einer Verstärkung der geschlechtsspezifischen Segregation führen. Nur typische Frauenberufe durften Unterbrüche ohne weiteres in ihre Konzeptionen aufnehmen. Frauen mit beruflicher Qualifikation in Männerberufen verlieren durch den Unterbruch ihre Position und können nicht in den Beruf zurückkehren, da die entsprechenden "extrafunktionalen" Qualifikationen keine domestikalen Merkmale aufweisen. Schliesslich erweist sich die geringe Tauschwertorientierung von Frauen mit (vorgesehenem oder realisiertem) Wiedereinstieg kaum als Hindernis für die Entfaltung von Gebrauchswertinteressen mit der Folge, dass die Schlechterstellung auf wenig weiblichen Widerstand stösst.

4. SCHLUSSBEMERKUNG

Wiedereinstieg als Handlung ist das Ergebnis eines komplexen Prozesses von Hoffnung und Resignation, von Schwierigkeiten und Ermutigungen in der Familie, von Barrieren und Chancen auf dem Arbeitsmarkt und deren Perzeption durch die Frauen.

Die Verlängerung der weiblichen Lebenserwartung und die Verkürzung der Mutterphase haben die historisch relativ neue "Nachkinderphase" entstehen lassen. In Reaktion darauf verbreitet sich real und normativ der Wiedereinstieg in den Beruf als Uebergang in der neuen weiblichen "Normalbiographie", dem Dreiphasenmodell. Zugleich ist in der Verbreitung des Wiedereinstiegs eine Auswirkung der verbesserten Chancen der Frauen in Bildung, Ausbildung und Lohnarbeit zu sehen. Aus dieser Perspektive stellt der Wiedereinstieg sicher einen Prozess dar, der die geschlechtsspezifische Zuschreibung gesellschaftlicher Güter lockert.

¹⁹ Beck, Brater und Tramsen's Ansatz dürfte eher auf Männer zugeschnitten sein.

Gemessen an Vorstellungen einer Aufhebung geschlechtsspezifischer Diskriminierung, gemessen auch an Vorstellungen von domestikalem Arbeitsvermögen als "utopischem Moment" (Ostner, 1978 u.a.), das die Entfremdung in Lohnarbeitsverhältnissen einzudämmen vermag, muss das Dreiphasenmodell aber als konservative Lösung bezeichnet werden. Es tastet weder die Zuschreibung domestikaler Arbeit an Frauen noch die Schlechterstellung der Frauen im Lohnarbeitsbereich an. Im Gegenteil, unsere Darstellung zeigt den Teufelskreis der ineinander greifenden Faktoren im domestikalnen Arbeitsbereich und im Lohnarbeitsbereich und die Verstärkung ihrer Wirkung beim Wiedereinstieg. In einer längerfristigen Perspektive wären geschlechtsspezifische Lohnarbeitsbiographien und damit der auf Frauen beschränkte Wiedereinstieg vielmehr aufzuheben.

BIBLIOGRAPHIE

- ALDOUS, J. (1978), "Family Careers. Developmental Change in Families" (John Wiley & Sons, New York).
- ANDRISANI, P. J. (1978), Job Satisfaction among Working Women, *Signs*, 3 (1978) 588–607.
- ARTOUS, A. (1978), Système capitaliste et oppression des femmes, *Critique Communiste*, No. spécial, Femmes, Capitalisme et mouvement ouvrier (Ed. La Brèche, Paris) 3–79.
- BARRON, R. D. & NORRIS, G. M. (1976), Sexual Divisions and the Dual Labour Market, *Dependance and Exploitation in Work and Marriage* (Barker, D. L. & Allen S. Eds) (Longman, London) 45–69.
- BECK—GERNSHEIM, E. (1976), "Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen" (Aspekte, Frankfurt).
- BECK—GERNSHEIM, E. (1979), Männerrolle, Frauenrolle, *Geschlechtsrollen und Arbeitsteilung* (Eckert, R., Ed.) (C. H. Beck, München) 165–201.
- BECK, U.; BRATER, M., & TRAMSEN, E. (1976), Beruf, Herrschaft und Identität. Teil II: Kritik des Berufs, *Soziale Welt*, 2 (1976) 180–205.
- BECK, U.; BRATER, M. & DAHEIM, H. (1980), "Soziologie der Arbeit und der Berufe" (Rowohlt, Reinbek bei Hamburg).
- BELSER, K. & HAGMANN, B. (1980), "Frauen zwischen Beruf und Hausarbeit" (Lizenziatsarbeit, Bern).
- BENNHOLDT—THOMSEN, V. (1981), Subsistenzproduktion und erweiterte Reproduktion. Ein Beitrag zur Produktionsweisendiskussion, *Gesellschaft. Beiträge zur Marxschen Theorie*, 14 (Backhaus, H. G. & al., Frankfurt a/M.) 30–51.
- BERGMANN—KRAUSS, B. (1978), Vom Aushandeln von Qualifikation, *Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion* (Mertens, D. & Kaiser, M. Ed.) (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg).
- BERNARD, J. (1975), "Women, Wives, Mothers: Values and Options" (Aldine, Chicago).
- BOCK, G. & DUDEK, B. (1977), Arbeit aus Liebe – Liebe aus Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus, *Frauen und Wissenschaft* (Beiträge zur Berliner Sommeruniversität 1976) (Berlin) 118–199.
- BORKOWSKY, A. (erscheint 1982), Wiedereinstieg – Chance zur Selbstbestimmung oder Flexibilisierung der Arbeitskraft der Frauen? *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 7 (Köln).
- BRANDT, G., KOOTZ, J. & STEPKE, G. (1976), "Zur Frauenfrage im Kapitalismus" (Suhrkamp, Frankfurt a/M).
- BRAVERMANN, H. (1977), "Die Arbeit im modernen Produktionsprozess" (Campus, Frankfurt).
- DOERINGER, P. & PIORE, M. (1971), "Internal Labour Markets and Manpower Analysis" (D. C. Heath Co, Lexington, Mass.).
- ENDERS—DRAGAESER, U. (1981), "Die Mütterdressur" (Hand-Buch, Basel).
- ENGLAND, P. (1979), Women and Occupational Prestige: A Case of Vacuous Sexual Equality, *Signs*, 5 (1979) 252–265.
- FRANK, A. G. (1979), Ueber die sogenannte ursprüngliche Akkumulation, *Kapitalistische Weltökonomie* (Senghaas, D., Ed.) (Suhrkamp, Frankfurt a/M).
- FREIBURGHAUS, D. & SCHMID, G. (1975), Theorie der Segmentierung von Arbeitsmärkten, *Leviathan*, 3 (1975).
- GARDINER, J. (1976), Political Economy of Domestic Labour in Capitalist Society, *Dependance and Exploitation in Work and Marriage* (Barker, D. & Allen, S. Eds) (Longman, London).

- GESER, H. (1981), Eine funktional-morphologische Theorie der Berufsqualifikation, *Schweiz. Z. Soziol.*, 7 (1981) 399–434.
- GILLESPIE, D. (1971), Who has the Power? The Marital Struggle, *J. of Marriage and the Family*, 33 (1971) 445–458.
- HALLER, M.; MITTER, P. & PREGLAU, M. (1978), Ausbildung und Berufskarriere im Rahmen der Klassenstruktur, *Berufliche Flexibilitätsforschung in der Diskussion* (Mertens, D. & Kaiser, M., Eds.) (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg) 76–115.
- HARRISON, J. (1974), Political Economy of Housework, *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*.
- HELD, T. (1978), "Soziologie der ehelichen Machtverhältnisse" (Luchterhand, Neuwied).
- HELD, T. & LEVY, R. (1974), "Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft. Eine soziologische Analyse am Beispiel Schweiz" (Huber, Frauenfeld).
- KANTER, R. M. (1977), "Men and Women of the Corporation" (Basic Books, New York).
- KONTOS, S. & WALSER, K. (1979), "... weil nur zählt, was Geld einbringt. Probleme der Hausfrauenarbeit" (Burckardthaus-Laetare, Gelnhausen).
- LENHART, G. (1976), Ist Arbeitslosigkeit von Frauen ein Bildungsproblem?, *päd. extra*, 4 (1976).
- LOPATA, H. (1971), "Occupation: Housewife" (Oxford University Press, New York).
- LUCKMANN, T. & SPRONDEL, W. (1972), "Berufssoziologie" (Kiepenhauer & Witsch, Köln).
- OAKLEY, A. (1978), "Soziologie der Hausarbeit" (Roter Stern, Frankfurt a/M).
- OFFE, C. (1977), "Opfer des Arbeitsmarktes. Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit" (Luchterhand, Neuwied und Darmstadt).
- OLK, T.; HOHN, H.-W. & HINRICHES, K. (1979), Lohnarbeit und Arbeitszeit. Teil II: Requalifizierung der Zeit durch neue Arbeitszeitpolitik?, *Leviathan*, 3 (1979) 376–407.
- OSTNER, I. (1978), "Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft" (Campus, Frankfurt a/M).
- OSTNER, I. & JURCYCK, K. (1980), Familie, familiale Arbeit und unterschiedliche Betroffenheit von Mann, Frau und Kindern durch Familie – Vorüberlegungen für eine Einschätzung familienpolitischer Massnahmen (unver. Manuscript).
- PANANEK, H. (1973), Men, Women and Work: Reflections on the Two-Person Career, *Changing Women in a Changing Society* (Huber, J., Ed.) (University of Chicago Press, Chicago).
- PEIKERT, I. (1976), Frauen auf dem Arbeitsmarkt, *Leviathan*, 1 (1976) 494–516.
- PIORE, M. (1975), Notes for a Theory of Labour Market Stratification, *Labor Market Segmentation* (Edwards, R.C.; Reich, M. & Gordon, D. M., Eds) (D. C. Heath Co, Lexington, Mass.).
- PROKOP, U. (1976), "Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche" (Suhrkamp, Frankfurt a/M).
- PROSS, H. (1975), "Die Wirklichkeit der Hausfrau" (Rowohlt, Reinbek bei Hamburg).
- SCANZONI, J. (1972), "Sex Roles, Women's Work and Marital Conflict" (Lexington Books, Toronto).
- SENGENBERGER, W. (1975), "Arbeitsmarktstruktur" (Aspekte, Frankfurt a/M).
- SENGHAAS, D. & MENZEL, U. (1979), Autozentrierte Entwicklung trotz internationalem Kompetenzgefälle, *Kapitalistische Weltökonomie* (Senghaas, D., Ed.) (Suhrkamp, Frankfurt a/M).
- SOKOLOFF, N. (1980), "Between Money and Love" (Praeger, New York).
- STRECKEISEN U. (1981), "Autonomie" der Frauenbewegung, Notizen zum Verhältnis von Frauenbewegung und Arbeiterbewegung, *Widerspruch*, 2 (Zürich) 41–55.
- STRECKEISEN, U. (1982), L'évolution de l'emploi féminin et la politique de l'égalité des sexes en Suisse, *Emploi et politique sociale* (Bois, P. & Greber P.-Y., Ed.) (Réalités Sociales, Lausanne).
- VOLPERT, W. (1979), Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Persönlichkeit aus handlungstheoretischer Sicht, *Arbeit und Persönlichkeit* (Groskurth, P., Ed.) (Rowohlt, Reinbek/Ha).
- WATSON, T. J. (1980), "Sociology, Work and Industry" (Routledge & Kegan, London).
- WELTZ, F.; DIEZINGER, A.; LULLIES, V. & MARQUARDT, R. (1979), "Junge Frauen zwischen Beruf und Familie" (Campus, Frankfurt).
- WERLHOF, C. (1978), Frauenarbeit: Der blinde Fleck in der Kritik der politischen Ökonomie, *Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis*, 1 (1978) (Frauenoffensive, München) 18–32.
- WERLHOF, C. & NEUHOFF, H.-P. (1979), Zur Logik der Kombination verschiedener Produktionsverhältnisse: Beispiele aus dem venezolanischen Agrarsektor, *Lateinamerika: Analysen und Berichte*, 3 (Olle & Wolters, Berlin).
- WILLI, J. (1975), "Die Zweierbeziehung" (Rowohlt, Reinbek/Ha).
- WINDOLF, P. (1981), "Berufliche Sozialisation" (Enke, Stuttgart).