

## Heidi Witzig

### **Arbeit, Geld und das „Wesen der Frau“ – ein Streifzug durch Kontroversen in der Geschichte**

Grundsätzlich lässt sich in unserer europäischen Kultur feststellen: *Unsere gesamten gesellschaftlichen und privaten Lebenswelten und Lebensbezüge sind „gendered“, das heisst sie wurden und werden mit sogenannt männlichen oder weiblichen Attributen versehen.* Alle als „männlich“ definierten Bereiche, Institutionen und Beziehungen galten und gelten als erstrebenswert, wertvoll und dominant – sie machen den Mann zum „Helden“. Die als „weiblich“ definierten Bereiche, Institutionen und Beziehungen gelten bis heute als ergänzend, zudienend und zweitrangig – sie machen die Frau zur „Gehilfin“ unter Aufsicht und Schutz des Mannes. *Diese Attribute sind aufwertend beziehungsweise abwertend; ein hierarchisches Machtgefälle kennzeichnet viele Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens von Frauen und Männern.*

„Arbeit“ ist ein Teilaspekt des gesellschaftlichen Lebens, das diese kulturellen Prägungsmächte exakt spiegelt. In vorindustriellen Zeiten, als die Tauschwirtschaft noch grosse Bedeutung hatte, eigneten sich vor allem *Rituale zur Unterscheidung der wertvollen männlichen Arbeit von der geringgeschätzten weiblichen Arbeit.* Ein typisches Beispiel: Bei den Rebarbeiten galt im 19. Jahrhundert in einigen Regionen ein einzelner Arbeitsvorgang als so exklusiv männlich, dass er unter Pfeifen- und Trompetenklang verrichtet wurde. Vom anschliessendem Fest, gesellschaftlich und politisch von höchster Bedeutung, wurden Frauen explizit ausgeschlossen. In anderen Regionen wurde die gleiche Rebarbeit von Frauen ausgeführt; dort galt sie als „weiblich“ und war somit keinerlei Rituale wert.

*Während der Industrialisierung prägten zwei neuartige Phänomene das gesellschaftliche Leben und das Arbeiten: Die Dominanz von Maschinen, die schneller produzierten als die menschliche Arbeitskraft, und die Verbreitung der Geldwirtschaft.* Beide Phänomene galten als Fortschritt, also als männlich. Der „Held der Arbeit“ befand sich im Konstruktionsbüro oder im gleichberechtigten Dialog mit der Maschine. Der Geldverdienst galt als natürliche Konsequenz der modernen Heldentaten. Ambivalent verliefen die Zuschreibungen der Fabrikarbeit von Frauen. Das Zudienen und Bedienen der Maschinen galt relativ problemlos als „weiblich“, aber der Geldverdienst, diese moderne Errungenschaft der als männlich begriffenen Sphäre, sollte der

männlichen Arbeit vorbehalten bleiben. *Geld, dieses genau messbare Äquivalent, sollte den Leistungsvergleich zwischen Männern ermöglichen - auch den Lohnkampf -, und die männliche von der weiblichen Sphäre abgrenzen.* Als Kompromiss in dieser ambivalenten Situation galt als gesellschaftlich vertretbar, dass die Erwerbsarbeit von Frauen an Maschinen als provisorisch deklariert wurde, ausgeführt von ledigen Frauen bis zur Heirat, und das als Leichtlohnarbeit im wahrsten Sinn des Wortes.

*Während des 20. Jahrhunderts konnte sich dieser polarisierte Arbeitsbegriff weitgehend durchsetzen. Neu entstehende Berufsfelder wurden wenn irgend möglich in dieses Schema integriert.* Nehmen wir als Beispiel die Frauenarbeit in den neu entstehenden *Büros*. Die Schreibmaschine galt nach ihrer massenhaften Verbreitung um 1900 als die Maschine der „Fräuleins“, und ihre Tätigkeiten als typische Frauenarbeit analog zu derjenigen an den Fabrikmaschinen - provisorisch und deklassiert. Die „Fräuleinberufe“ im Büro schienen besonders ideal zu sein, da Frauen dort eine enge männliche Bezugsperson hatten, einen Chef, der sie führen und leiten konnte, und dem sie zudienen durften.

Auch die *Spitalberufe* folgten bis in die 1970er Jahre diesem Schema. Die Konkurrenz der von religiösen Orden betreuten Spitäler machte diesen typisch dienenden Frauenberuf lange Zeit zu einer Berufung fürs Leben – mit entsprechend niedrigem Lohn und hohem Prestige. Die staatlichen Spitäler nutzten diese Situation bis weit in die Mitte des 20. Jhdts. aus und bestärkten das Ideal der sich für andere aufopfernden „Engel der Kranken“ unter Leitung und Weisung des männlichen Arztes. Erst in den 1970er Jahren kam Bewegung in die starren Hierarchien. Die Demonstrationen beispielsweise der Berner Krankenschwestern, ihr Beruf sei einer wie jeder andere, und über Lohn und Arbeitszeiten müsse verhandelt werden, galten als eigentlicher kultureller Tabubruch.

Interessant war der *Kampf der Lehrerinnen um Zugang zu einem attraktiven Bildungsberuf*. In der Schweiz entwickelten sich zwei Modelle. Die einen Kantone, z.B. der Kanton Bern, gründeten Lehrerinnenseminare als „Schnellbleichen“, wo Frauen in kürzerer Zeit als ihre männlichen Kollegen in weniger Fächern, dafür auch Hauswirtschaft und teilweise Handarbeit, ausgebildet wurden. Diese „Lehrgotten“ hatten aufgrund ihrer zweitrangigen Ausbildung schlechtere Anstellungsbedingungen als ihre Kollegen, wurden jedoch von den Schulgemeinden als vielfältig einsetzbare und billige Arbeitskräfte häufig angestellt. In Kantonen wie Zürich bekämpften die Lehrer die weibliche Billigkonkurrenz, indem sie die Frauen bezüglich Ausbildung gleichstellten. Als Konsequenz verdienten Lehrerinnen theoretisch gleich viel. Dafür wurden wesentlich weniger Frauen ausgebildet und angestellt, und nach der Heirat

hatten sie als „Doppelverdienerinnen“ zurückzutreten – diesen Bedingungen waren die „Lehrgotten“ nicht unterworfen.

*Der Kampf um die Lohngleichheit erwies sich als der Hebel zur Aufwertung der traditionellen Frauenberufe.* Bezeichnenderweise war die erste Initiative nach der Einführung des Frauenstimmrechts diejenige der „Gleichen Rechte für Mann und Frau“. Die 1981 dank der Mehrheit der Frauenstimmen angenommene Initiative löste einen langwierigen Gesetzgebungsprozess aus; 1996 endlich trat das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Dass sich der Staat bezüglich Geschlechtergerechtigkeit zu einem vorbildlichen Arbeitgeber entwickelt hat, ist dem Druck zu verdanken, welchen Frauen auch als Wählerinnen aufbauen konnten und können. Transparenz bei Einstufungskriterien und Lohnzahlen sind wesentliche Parameter, um die hohe Wertschätzung „männlicher“ Arbeit und die Geringschätzung „weiblicher“ Arbeit zu erkennen und politisch zu bekämpfen.

Neben den Auseinandersetzungen auf dem wirtschaftlichen und politischen Parkett verlaufen immer noch diejenigen um die mächtigen kulturellen Männlichkeits- und Weiblichkeitsmuster. Wir müssen uns immer wieder klarwerden, was heute als „typisch männlich“ und als ein „typisch männlicher Job“ propagiert wird. Noch in den 1990er Jahren feierten alte Traditionen Urständ, als beispielsweise im Abstimmungskampf um Teilzeitstellen am Zürcher Obergericht die Gegner argumentierten, eine (organisatorisch unbestritten machbare) Teilzeitstelle vertrage sich nicht mit der Würde des Gerichts, lies: mit der Würde des Richters als männlichem Helden. Hinterfragen wir auch, wie „typisch weiblich“ und ein „typisch weiblicher Job“ definiert wird. Den Frauen zugeschriebene Dispositionen wie Stressresistenz, Flexibilität, emotionale Kompetenzen usw. usw. werden heute nicht mehr nur negativ bewertet. Trotzdem sind sie viel zu wenig lohnwirksam geworden.

Diese Reflexion bezieht jedoch nicht nur die notwendige Kritik an der Weiblichkeitspropaganda und am sattsam diskutierten Kinder-oder-Karriere-Dilemma von Frauen mit ein, sondern auch die tief verwurzelten eigenen Weiblichkeitsbilder. Fühle ich mich noch attraktiv und „weiblich“, wenn ich beruflich und finanziell erfolgreich bin, meine „männlichen“ Seiten entwickle, und mich mit innerem Feuer engagiere? Diese heimlichen Zweifel schlummern in vielen Frauenseelen. Es ist eine der Chancen der heutigen Zeit, dass Ambivalenzen zugegeben, diskutiert und auch hinterfragt werden können, in der Auseinandersetzung mit uns selbst und auch gemeinsam mit anderen. So leisten wir ganze Arbeit – freuen wir uns daran!