

Rudolph, Hedwig

Book Part

Jenseits der "behäbigen Gegend" - wie weiblich wird der Arbeitsmarkt?

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1994) : Jenseits der "behäbigen Gegend" - wie weiblich wird der Arbeitsmarkt?, In: Wolfgang Zapf, Meinolf Dierkes (Ed.): WZB-Jahrbuch 1994: Institutionenvergleich und Institutionendynamik, ISBN 3-89404-290-7, Edition Sigma, Berlin, pp. 201-214

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122688>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH
Bibliothek und wissenschaftliche Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)
Library and Scientific Information
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin
e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Jenseits der »behäbigen Gegend« – Wie weiblich wird der Arbeitsmarkt?*

Hedwig Rudolph

Voller Überraschung sah sich Alice um. »Aber ich glaube fast, wir sind die ganze Zeit unter diesem Baum geblieben! Es ist ja alles wie vorher!« »Selbstverständlich«, sagte die Königin; »was dachtest du denn?« »Nun, in unserer Gegend«, sagte Alice, noch immer ein wenig atemlos, »kommt man im allgemeinen woandershin, wenn man so schnell und lange läuft wie wir eben.«

»Behäbige Gegend!« sagte die Königin. »Hierzulande mußt du so schnell rennen, wie du kannst, wenn du am gleichen Fleck bleiben willst. Und um woandershin zu kommen, muß man noch mindestens doppelt so schnell laufen!« (Carroll 1974, S. 38 f.)

Die europäischen Arbeitsmärkte sind im Umbruch. In allen EG-Ländern war der starke Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen – und zwar der verheirateten Frauen – das herausragende Moment der Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahrzehnte. Zwischen 1985 und 1990 wurden zwei von drei zusätzlichen Arbeitsplätzen mit Frauen besetzt (Maruani 1992). Mit ihrem wachsenden Zugang zu bezahlter Arbeit reklamieren Frauen Ansprüche auf eigene Lebensgestaltungsmöglichkeiten und entsprechen dem Modernisierungstrend in einer Gesellschaft, in der Bedürfnisse überwiegend geldvermittelt realisiert werden und wo eigenes Einkommen wichtige Ressource auch bei der Gestaltung sozialer Beziehungen ist.

Das Interesse von Frauen an bezahlter Arbeit wächst deutlich schneller als die Nachfrage der Betriebe und Behörden nach weiblichen Arbeitskräften. Zudem dokumentieren auch Anfang der neunziger Jahre die Arbeitsmarktstatistiken aller europäischen Länder, daß Frauen und Männer sich weitgehend in getrennten beruflichen Welten bewegen. Die Beschäftigungszuwächse für Frauen verdanken sich zu einem Großteil dem Tertiärisierungsprozeß, d. h. der Expansion des Dienstleistungssektors (und hier vor allem der Teilzeitarbeit). Frauen finden hauptsächlich dort Zugang, wo schon bislang viele Geschlechtsgenossinnen beschäftigt sind. Das bedeutet,

* Marlies Grüning verdanke ich vielfältige Anregungen bei der Erarbeitung dieses Beitrages.

daß die *horizontale Segmentierung* der Arbeitsmärkte weitgehend konstant blieb. Ähnlich hartnäckig erwiesen sich die *vertikalen Abschottungen*: Trotz wachsender Kontinuität weiblicher Erwerbsarbeit und ungeachtet ihres steigenden Bildungsniveaus blieben Frauen hauptsächlich auf die unteren, allenfalls mittleren Ränge beruflicher Positionen beschränkt.

Ungleiche berufliche Positionen von Frauen und Männern zeigen das Überdauern nicht-egalitärer Geschlechterverhältnisse an, und sie tragen ihrerseits zu deren Verstetigung bei: Schlechte Arbeitsbedingungen erschweren berufliche Identifikation und befördern Verhaltensweisen, die – aus betrieblicher Sicht – die Beschränkung von Frauen auf diese Arbeitsplätze zu rechtfertigen scheinen.¹

Die horizontalen und vertikalen Arbeitsmarktsplattungen sind – neben Umfang und Qualität der Teilzeitarbeit – die wichtigsten Faktoren der Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern. Sie haben sich während der achtziger Jahre in Italien, Dänemark und Portugal sogar vergrößert, in den anderen EG-Ländern auf hohem Niveau verfestigt (Maruani 1992).

Die Bedingungen, die im Ergebnis Frauen selbst bei Beschäftigungsexpansion die weniger komfortablen Plätze zuweisen, sind klärungsbedürftig. Entsprechende Fragen stellen sich um so nachhaltiger, als die achtziger Jahre in Deutschland auch durch eine institutionelle Innovation im Bereich der Personalpolitik gekennzeichnet waren: die Einführung von Frauenförderprogrammen, häufig begleitet von der Einrichtung von Frauenbeauftragten oder Gleichstellungsstellen. Offen ist, ob und wie weit quantitative und qualitative Veränderungen der Erwerbsbedingungen von Frauen sich diesen organisatorischen Neuerungen verdanken. Mit anderen Worten: Vollzog sich die »Frauenbewegung« in den Arbeitsmarkt wegen oder nur während oder gar trotz der Institutionalisierung von Förderprogrammen? Mein Beitrag zur Klärung dieser Zusammenhänge verknüpft die Auseinandersetzung mit verschiedenen theoretischen Ansätzen und empirischen Befunden. Damit trage ich dem Umstand Rechnung, daß bislang kein umfassender theoretischer Rahmen entwickelt und daß die Reichweite neuer Analysekonzepte bezüglich ihrer Relevanz für die Deutung empirischer Zusammenhänge zu überprüfen ist.

Ich beginne mit einer typisierenden Skizze neuer institutioneller Regelungen, die mit dem Ziel besserer Beschäftigungsbedingungen für Frauen konzipiert wurden: die für privatwirtschaftliche Unternehmen und den öffentlichen Dienst ausgehandelten Frauenförderprogramme. Im zweiten Schritt verdeutliche ich, welche Annahmen über die Ursachen der geschlechtsspezifischen Spaltungen des Arbeitsmarktes diese Pläne implizie-

¹ Bemerkenswerterweise sind geschlechtsbezogene Arbeitsmarktsplattungen ein »systemübergreifendes« Phänomen. Auch in den ehemals sozialistischen Ländern Mittel- und Osteuropas waren – ungeachtet des verfassungsmäßig verankerten Rechts und der Pflicht zur Arbeit für alle und trotz aktiver Politiken zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt – die Verteilungen von Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen, Berufen und Positionen sehr ungleich. Ähnlich der Situation im Westen zeichneten sich die weiblichen Beschäftigungsfelder durch eher unattraktive Bedingungen aus (Rudolph et al. 1992).

ren. Diese Darstellung und die Diskussion sind auf die Bundesrepublik (alt) eingegrenzt, weil ich sie im vierten Abschnitt mit eigenen empirischen Befunden zu den Mikropolitiken von Betrieben und Behörden in (alt-)deutschen Ländern konfrontiere. Die Argumentationslinien führe ich abschließend zusammen im Konzept nationaler Geschlechterkontrakte.

Konturen institutionalisierter Frauenförderprogramme

Bei den *betrieblichen Frauenförderprogrammen* ist auffällig, daß sich hauptsächlich größere Unternehmen und speziell in Wachstumsbranchen zu einer Institutionalisierung entschließen; die Zahl der aktiven Unternehmungen wächst nur zögerlich (Brumlop/Horning 1993). In den seit den achtziger Jahren verabschiedeten Plänen bilden Teilzeitarbeit und die Förderung der Berufsrückkehr von Frauen eindeutig das Schwergewicht (Rudolph/Grüning 1993 a, S. 222). Damit wird die in Deutschland typische Form der Vereinbarkeitslösung von Beruf und Familie durch Frauen (und zwar fast ausschließlich durch sie) betrieblicherseits offiziell zur Kenntnis genommen. Das stellt aber die »Normalarbeitszeit« als Orientierungsgröße personalpolitischer Strategien nicht in Frage. Während die jüngeren betrieblichen Programme eine höhere Verbindlichkeit auszeichnet (Betriebsvereinbarungen oder gar Tarifverträge lösten »Richtlinien« bzw. »Vorstandsbeschlüsse« ab), zeigen sich Ausdünnungen bei den Zielen. Im Gegensatz zu früheren Plänen ist inzwischen kaum noch die Rede von der Öffnung des Zugangs zu neuen – insbesondere technischen – Berufen bzw. zu Führungspositionen für Frauen. Bei den für Einstellungen und Beförderungen angewandten Auswahlverfahren und -kriterien sind Modifikationen der an männlichen Berufsbiographien orientierten Praxis heute eher die Ausnahme.

In institutionelle Kategorien übersetzt, bedeutet dies, daß sich Betriebe mit rückkehrwilligen bzw. teilzeitbeschäftigten Frauen ein betriebspezifisch sozialisiertes, numerisches Flexibilitätspotential schaffen. Ansonsten aber hängen die beruflichen Entwicklungschancen für Frauen von ihrer Möglichkeit und Bereitschaft zur Anpassung an männliche Lebensmuster ab. Mit diesen »Mutter-Kind-Programmen« unterscheiden sich die Betriebe mit Frauenförderplänen nicht nennenswert vom Trend betrieblicher Personalpolitiken, wie zumindest eine Unternehmerbefragung in Niedersachsen Ende der achtziger Jahre ergab (Breuel/Wigbers 1989). Frauenförderung nur eine belanglose Arabeske der Modernisierung von *corporate identity*? Unsere empirischen Erkundungen werden unter anderem auf diese Frage Bezug nehmen.

Frauenförderprogramme im *öffentlichen Dienst* entstanden als eine Art »Umwegprodukt«: Die auf Länderebene eingerichteten Gleichstellungsstellen sollten primär die Frauenförderung in der Privatwirtschaft anregen. Ihre praktische Arbeit lieferte »beiläufig« Belege dafür, daß die öffentlichen Arbeitgeber bei Einstellungen, Beförderungen und Arbeitsbedingungen für

Frauen keineswegs eine vorbildhafte Praxis zeigten (Chudziak/Loer/Weg 1988, S. 97). Die Institutionalisierung eines Korrektivs erschien notwendig. Seit den achtziger Jahren hat sich die Zahl der Gleichstellungsstellen zunächst auf Landes-, dann auch auf kommunaler Ebene schnell erhöht; sie bilden inzwischen Netzwerke flächendeckender Aktivitäten.

In den Programmen öffentlicher Frauenförderung dominieren in Ländern bzw. Kommunen mit CDU- und vor allem CSU-Einfluß drei Themen: Teilzeitarbeit, berufliche Qualifizierung und Wiedereingliederung. Bei Regierungsmehrheiten von SPD bzw. Koalitionen von SPD und Grünen kommen in den Programmen auch Veränderungen der Personalstrategien und die Öffnung neuer Berufe in den Blick (Rudolph/Grüning 1993a). Offenbar ist in diesen politischen Kulturen weniger Abwehr gegen die Wahrnehmung struktureller Diskriminierungsmomente mobilisierbar.

Als kritische Punkte des Zielkatalogs der Frauenförderung im öffentlichen Dienst erwiesen sich zum einen die Kriterien bei personalpolitischen Entscheidungen (»gleichwertige« versus »gleiche« Qualifikation) und zum anderen die (vorläufige) Bevorzugung von Frauen – bei Betonung des Leistungsprinzips. Brisanz gewannen Förderungskonzepte, die Ansatzpunkte positiver Diskriminierung enthielten, in dem Maße, wie sie größere Verbindlichkeit dank eindeutigerer Formulierungen und rechtlicher Kodifizierung erhielten: Männliche Beamte haben sich gegen die Veränderung von Kriterien und Verfahren gewehrt, die ihnen im Ergebnis bislang bessere Chancen gaben als weiblichen Konkurrenten, und sie waren erfolgreich. Das Bestehende hat offenbar immer noch die Vermutung des Vernünftigen und auch des Gerechten für sich.

Insgesamt sind von den Frauenförderprogrammen in der Privatwirtschaft und überwiegend auch im öffentlichen Dienst aufgrund ihrer vorsichtigen Ziele und ihrer verhaltenen Durchsetzungsinstrumente kaum durchgreifende Veränderungen ausgegangen. In ihrem Anspruch gehen sie selten über den »Zeitgeist« hinaus, und wo sie es versuchen, werden sie »zurückgepiffen« (Krautkrämer-Wagner 1989, S. 39). Statistisch ausgewiesene Veränderungen im Sinne von Aufweichungen bzw. Verschiebungen horizontaler oder vertikaler Grenzziehungen gegenüber weiblichen Beschäftigten sind marginal und kaum strukturell relevant – keine Programme mit »Biß« also.

Zur Logik segregierter Integration

Angesichts dieser dürftigen Bilanz stellt sich die Frage, ob bisherige institutionelle Innovationen zu kurz greifen. Sind die in den Ansatzpunkten enthaltenen Prämissen über die Ursachen der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation problemangemessen?

Die Tatsache, daß Frauenförderpläne in Betrieben und Behörden ausgearbeitet und eingeführt werden, spiegelt die Einsicht in die Grenzen des neoklassischen ökonomischen Paradigmas für die Interpretation realer Ar-

beitsmarktprozesse und ihrer politischen Steuerungsmöglichkeiten bzw. -notwendigkeiten. Entsprechend beziehen sich die umgesetzten Programme hauptsächlich auf Theorieansätze, die Beschäftigungssegregation mit Diskriminierungsmomenten in Zusammenhang bringen. Eine Reihe von Maßnahmen stellt auf scheinbar individuell angelegte Ursachen geschlechtsbezogener Ungleichheiten ab, wie beispielsweise Qualifikationsdefizite, »enge« Berufswahl, begrenzte zeitliche Verfügbarkeit oder gebremste berufliche Identifikation von Frauen. Eine solche Sicht verkennt, daß »Qualifikation« am Arbeitsmarkt geschlechtsbezogen verschieden gedeutet und daß Bildungszertifikate unterschiedlich honoriert werden. Entthematisiert wird unter anderem auch, daß die weibliche »Präferenz« für Teilzeitarbeit schlicht die Kehrseite der vollzeitlichen Verfügbarkeit von Männern darstellt; Teilzeitarbeit bedeutet im übrigen mehr Gewinn als Belastung für betriebliche und behördliche Personaleinsatzstrategien.

Nur wenige Versatzstücke der vorliegenden Frauenförderprogramme – insbesondere die Institutionalisierung neuer Rekrutierungs- und Beförderungsverfahren – spiegeln die Einsicht in strukturelle Diskriminierungsmechanismen. Diese aber – so unsere Hypothese – sind grundlegend für das Überdauern geschlechtshierarchischer Arbeitsteilungen; sie reproduzieren und legitimieren Beschäftigungssegregation. Daß diese Argumentation die Frauenförderprogramme bislang kaum prägt, überrascht angesichts der Differenzierung, in der diese Perspektive theoretisch und empirisch entfaltet ist. Dem Konzept »strukturelle Diskriminierung« liegen in den Untersuchungen, die damit arbeiten, unterschiedliche Prämissen hinsichtlich der Art des Bedingungsgefüges zugrunde. Die Ansätze lassen sich bündeln und drei Thesen mit jeweils verschärfter Akzentuierung zuordnen (Rudolph/Grüning 1993a, 1993b):

1. Die Personalverantwortlichen nutzen ihre Entscheidungsfreiräume zu Lasten von Frauen, indem sie »Traditionen« und Vorurteile fortschreiben.

Dieser These korrespondieren Konzepte, die auf askriptive Merkmale als häufige personalpolitische Selektionskriterien verweisen, d.h. Faktoren, die mit den fachlichen Qualifikationen der auszuwählenden Personen in keinem direkten Zusammenhang stehen. Dazu gehören Konzepte wie »statistische Diskriminierung« (Gordon 1972; Phelps 1972; Thurow 1975), »Alternativrollen« (Offe/Hindrichs 1977; Peikert 1977) sowie »tokenism« (Kanter 1977).

2. Die Institutionen des Beschäftigungssystems selber haben frauendiskriminierende Wirkungen.

Jenseits von individuell diskriminatorischen Absichten – so diese These – wirken alle Gesetze und betriebsübergreifenden Regelungen, die Frauen Grenzen beim Zugang zu Berufen bzw. Arbeitsplätzen ziehen, geschlechtsspezifisch strukturierend: z. B. das gesetzliche Nachtarbeitsverbot sowie das Verbot schwerer körperlicher Arbeit für Frauen im ge-

werblichen Sektor (und nur dort). Geschlechtstypisierungen sind aber auch in praktisch allen Facetten betrieblicher Personalpolitik angelegt, beispielsweise in:

- den Entscheidungen über die »relevanten« Arbeitsmärkte für die Personalsuche,
- den Auswahlkriterien im Bewerbungsverfahren,
- der Definition und Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie
- den Kriterien und Verfahren zur Motivierung und Unterstützung bei Weiterbildung und Aufstieg (Acker 1990).

Auch scheinbar objektive Normen wie etwa Tarifverträge, Kriterien der Arbeits- und Qualifikationsbewertung sowie Bestimmungen zur Normalarbeitszeit sind am Maßstab männlicher Lebensmuster ausgerichtet (Cyba 1985; Kurz-Scherf 1986; Kramer 1988; Braszeit u. a. 1989).

3. Institutionen im Beschäftigungssystem repräsentieren Machtstrukturen, d. h. sie basieren auf durchgesetzten Interessen.

Interessen, nicht Vorurteile, werden hier – im Gegensatz zur ersten These – akzentuiert. Und indem Strukturen und Handlungsmuster als Formalisierung von (Gruppen-)Interessen bestimmt werden, geht dieser Ansatz über These 2 hinaus.

Relativ weit verbreitet ist die Einschätzung, es kämen vorrangig *Arbeitgeberinteressen* zum Zug. Unternehmen – so wird argumentiert – nutzen die gesellschaftliche Nachrangigkeit von Frauen zugunsten betriebsökonomischer Ziele. Als Belege werden beispielsweise angeführt: der unbezahlte Rückgriff auf das »weibliche Arbeitsvermögen« (Beck-Gernsheim 1981), keine bzw. niedrige Honorierung beruflicher Qualifikationen von Frauen (Bednartz-Braun 1983) oder die Profitabilität befristeter Beschäftigungsverhältnisse (Krüger 1986).

Den Interessen *männlicher Beschäftigter* entspricht die Monopolisierung attraktiver Berufsbereiche und Beschäftigungsstandards. Als härteste Bastionen erscheinen »Macht« als Hüter vertikaler Arbeitsteilungen (Weg/Stein 1988) und »Technikkompetenz« als Tabuzone und verteidigungswürdige horizontale Segregationslinie. Die Identifikation von Männlichkeit mit Technikkompetenz und Macht im Selbstbild von Männern (Easlea 1986) bildet danach den Kern von Ausgrenzungsprozessen gegenüber Frauen in qualifizierten technischen Berufsfeldern. Damit werden jene Abwehrreaktionen im unteren Management (Wagner 1986; Janshen/Rudolph et al. 1987) sowie bei Facharbeitern (Cockburn 1988) erklärlich, die sich bei direkter Konfrontation mit Frauen in »ihren« Männerberufen in offen diskriminierenden Verhaltensweisen äußern (Rudolph 1989).

Männerinteressen erhalten über ihre Verankerung in *gewerkschaftlichen Programmen* und Strategien zusätzliches Gewicht. Das Schlagwort vom »proletarischen Antifeminismus« steht für die Erfahrung, daß Frauenfragen innerhalb der Gewerkschaften allenfalls nachrangig behandelt werden (Priewe 1984) und im Zweifelsfall, d. h. bei Konflikten mit

den Interessen der männlichen Stammklientel, negativ entschieden werden (Köhler/Sengenberger 1983; Windolf/Hohn 1984; Preisendörfer 1987). Neuere gewerkschaftliche Bemühungen in Richtung Gleichstellung richten sich nur gegen offensichtliche Frauendiskriminierung (Grüning 1989).

Die in der 3. These formulierte Interpretation von »struktureller Diskriminierung« ist mithin empirisch gehaltvoll und verspricht innovativen analytischen Ertrag bezogen auf Durchsetzungsstrategien bzw. Widerstandspotentiale bezogen auf berufliche Frauenförderung. Das weit gespannte und als Normalität historisch etablierte Netzwerk männerorientierter Strukturen und Handlungsroutinen in den Beschäftigungsorganisationen läßt Segregation als Resultat plausibel, ja zwangsläufig erscheinen. Es überrascht daher kaum, daß die Integrationsprozesse von Frauen in den Arbeitsmarkt sich als »Einbeziehung über Ausgrenzung« vollzogen haben und vollziehen (Willms-Herget 1985; Cockburn 1988).

Historisch fand die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt überwiegend nach zwei Mustern statt:

- Frauen rückten in Bereiche und Berufe nach, die Männer wegen ungünstiger Arbeitsbedingungen und/oder Beschäftigungsperspektiven verlassen hatten, und – vor allem –
- Frauen wurden segregiert beschäftigt in neu entstandenen Arbeitsfeldern attraktiver und expandierender Männerbranchen.

Beschäftigungsexpansion und (Fach-)Kräftebedarf allein sind als Bedingungen für Öffnungstendenzen zugunsten von Frauen nicht hinreichend – entgegen gängigen Interpretationen. Verknüpft man Analysen zur Entwicklung der Frauenbeschäftigung auf der Makroebene (Willms-Herget 1985) mit Untersuchungsergebnissen auf der betrieblichen Ebene, so wird deutlich, daß weitere Faktoren wie insbesondere unternehmerische Bereitschaft zu personellen und organisatorischen Innovationen und deren Akzeptanz durch die Stammebelegschaft hinzukommen müssen.

Empirische Studien in Skandinavien beispielsweise verweisen auf die Bedeutung spezifischer Komponenten der Organisationsstruktur für die tatsächliche Erschließung von Karrierechancen für Frauen. Förderprogramme bewirkten dort nur in dynamischen Organisationen eine Öffnung für Frauen, und zwar auch in bislang untypischen Arbeitsfeldern und Positionen. In statischen Organisationen dagegen (zu denen die Forscherinnen neben vielen privaten fast alle öffentlichen Unternehmen in Norwegen zählten) erwies sich Frauenförderung eher als »symbolische Politik« (Kvande/Rasmussen 1987).

Frauenförderung im Kontext der Innovationsstrategien von Beschäftigungsorganisationen

Wenn Frauenförderpläne nicht per se quantitative und qualitative Verbesserungen für weibliche Beschäftigte zeitigen – wie unsere Durchsicht vorliegender Programme aufzeigte –, weil männliche Interessen und Macht auf dem Spiel stehen, so stellt sich die Frage nach Veränderungsenergien neu. Ausgehend von der Prämisse, daß ungleiche Beschäftigungsbedingungen für Frauen und Männer als Stabilisatoren betrieblicher bzw. behördlicher Hierarchien genutzt werden, ist mit »Bewegungen« nur bei ungewöhnlichem Druck aus dem Umfeld zu rechnen. Wir haben daher die Fragen nach den unterstützenden Momenten für und den Widerständen gegen Frauenförderung in den Kontext allgemeiner betrieblicher bzw. behördlicher Innovationsstrategien gestellt. In zwei empirischen Studien haben wir 60 betriebliche und behördliche Entscheidungsträger nach ihren Praktiken, Erfahrungen und Einschätzungen befragt. In der ersten Studie ging es um die Voraussetzungen für den Zugang von Frauen zu neuen Positionen², in der zweiten Studie um die Öffnung der gewerblich-technischen Facharbeit für Frauen mit entsprechenden Ausbildungsabschlüssen.³ Erkundet wurde jeweils auch – soweit sie vorlagen – der Stellenwert von spezifischen Programmen. Unser Ansatz, Frauenförderung als eine von mehreren betrieblichen Innovationsstrategien zu thematisieren, versachlichte die Gesprächsatmosphäre und erwies sich auch inhaltlich als ertragreich.

Was die Praxis der Frauenförderung anbetrifft, d. h. die Integration von Frauen in neue Berufe und Positionen, so wurden keineswegs spektakuläre Erfolge berichtet (Rudolph/Grüning 1993 a, 1993 b). Die wichtigsten Unterschiede zwischen den untersuchten Organisationen mit bzw. ohne Frauenförderplan zeigen sich nicht in äußeren Merkmalen, sondern im unternehmerischen Konzept. Betriebe und Behörden mit »Programm« nehmen die Veränderungen in ihrem sozioökonomischen Umfeld als Innovationsdruck wahr und antworten darauf – nachdem technische Lösungen weitgehend »ausgereizt« sind - mit umfassenden organisatorischen Veränderungen. In diesem Kontext wird seitens der Entscheidungsträger Frauenförderung – als eine unter mehreren Lösungsstrategien – begründet und veranlaßt. In der Kommunalverwaltung und dem Konzernbetrieb ohne explizite Frauenförderung wird der Modernisierungsdruck dagegen nicht als existentiell defi-

2 In dieser Studie waren je ein Konzernbetrieb sowie eine kommunale Stadtverwaltung mit Frauenförderplan und ohne spezielle Programme einbezogen. Im Herbst 1990 wurden 28 Interviews mit Expertinnen und Experten aus Personalbüros/Personalämtern und Fachabteilungen/Stadtplanungsämtern durchgeführt. Die Gottlieb Daimler- und Carl Benz-Stiftung hat diese Untersuchung finanziell gefördert.

3 Einbezogen waren 16 Betriebe aller Größenordnungen der Metall- und Elektrobranche, die zumindest eine Facharbeiterin mit metall- oder elektrotechnischer Qualifikation beschäftigten. Im Herbst/Winter 1991 wurden Interviews mit 32 betrieblichen Expertinnen und Experten durchgeführt. Das Projekt wurde durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft finanziell gefördert.

nirt. Bei der Beschränkung auf kleinteilige Reaktionen bauen die Entscheidungsträger hier auf die Unterstützung der traditionellen Klientel bzw. der Mehrzahl der Beschäftigten.

Angesichts der ökonomisch begründeten Bereitschaft zur Öffnung typisierter Männerberufe und -positionen sowohl in den Organisationen mit Frauenförderplan als auch in den Betrieben des Maschinenbaus und der Elektrotechnik, die (teils mit, teils ohne Frauenprogramm) untypisch Facharbeiterinnen beschäftigten, überrascht es, daß selbst hier keine markanten Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen zugunsten von Frauen erkennbar sind. Fehlt es am Umsetzungswillen, oder sind starke Hemmnisse identifizierbar? Wenn harte Barrieren vorhanden sind, wie kam es dann überhaupt zu den »kleinen Erfolgen«?

Zunächst einmal: »Klein« waren die Veränderungen nur gemessen an der Erwartung rasanter Zuwächse. Die Berichte aus »unseren« Organisationen stimmen jedoch darin überein, daß *alle* Veränderungspläne zumindest anfänglich auf den Widerstand der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung stoßen, weil sie Verschlechterungen gegenüber dem Besitzstand befürchten. Berücksichtigt man, daß Betriebe und Behörden stark auf Konsens mit der Belegschaft und den Mitbestimmungsorganen orientiert sind, so erscheinen erfolgreiche »kleine Schritte« in Sachen Frauenförderung in einem anderen, positiveren Licht.

Welches sind die betrieblichen und behördlichen Konstellationen, in denen Frauenförderung praktiziert wird?

- Frauen werden als Ressource wahrgenommen, wenn geschlechtsbezogene Stereotypen – den Frauen zugeschriebene soziale Sensibilität und Kompetenz – als zentrale personalpolitische Problemlösungen genutzt werden können. Dazu zwei Beispiele:

Speziell für Neuerungen, die Verhaltensänderungen voraussetzen und die daher nach den Erfahrungen aller unserer Experten kaum umsetzbar sind, kommen Frauen ins personalpolitische Kalkül. Als Begabungsreserve für Führungsfunktionen und darüber hinaus als »zivilisierender Faktor« in Männerteams an der Basis schaffen sie Voraussetzungen zur erfolgreichen Implementierung neuer Führungsstile und -methoden.

Auch beim Aufbau von Parallelhierarchien (zur Kompensation von unzureichenden Managementfähigkeiten der männlichen »Experten«) erweisen sich Frauen als wertvolle Personalressource. Ein mit Männern besetztes Management »im Windkanal« parallel zur Pyramide der Fachkräfte stößt dagegen auf massive Widerstände dieser Fachkräfte.

In beiden Fällen wird über die Akzentuierung der Geschlechterdifferenz den Männern der »Gesichtsverlust« erspart. Es darf keine Verlierer geben!

- Beim Zugang von Frauen zu gewerblich-technischen Ausbildungen und Berufen muß institutionell ein wichtiger Hemmfaktor abgefedert werden: die Angst der Vorgesetzten vor dem Risiko der Bewährung dieser »Exotinnen«. Betriebsphilosophien, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern anstreben und die Verpflichtung zur Übernahme der

selbst ausgebildeten Lehrlinge umfassen, bieten dazu eine gute Basis. Als entscheidend erweist sich jedoch, daß Personal- und Fachabteilung gemeinsam die Auswahl treffen, der Meister also mit dem »Risiko« nicht allein belastet ist.

- Die umfassendsten Veränderungen des personalpolitischen Entscheidungsrahmens wurden in der Kommune im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform umgesetzt, und sie korrespondieren einem modernisierten Selbstverständnis der Behörden als öffentliches Dienstleistungsunternehmen. Das Spektrum der Veränderungen umfaßte die Einführung »kollegialer Mitarbeiterbewertung«, die Definition von Frauenförderung als wichtiges Kriterium in der Führungskräftebewertung, die Abschaffung langer Aufstiegslinien im gleichen Amt und nicht zuletzt eine Reihe von Neuerungen im Stellenbesetzungsverfahren. Neben Ausschreibungspflicht und Vorgaben sowie Begründungspflicht bei Einladung und Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ist der Konsenszwang im Entscheidungsgremium bedeutsam. Die Tatsache, daß dabei die Frauenbeauftragte nicht überstimmt werden kann, ist eine ungewöhnlich weitreichende institutionelle Absicherung. In der Praxis erhöhen diese Veränderungen die Einstellungs- und Beförderungschancen von Frauen; aber auch die Männer außerhalb der »Seilschaften« sind Nutznießer.
- Während im zuletzt skizzierten Zusammenhang die Führungskräfte bei ihrer eigenen Karriere profitieren, wenn sie die Umsetzung der Frauenförderung mittragen, so erbrachten unsere Explorationen auch wichtige positive Einflußfaktoren aus dem Privatbereich der männlichen Experten. Diejenigen, die berufliche Probleme von Frauen durch ihre Partnerin erfahren hatten oder denen der Werdegang der Tochter am Herzen lag, waren offenbar für geschlechtsbezogene Diskriminierungsstrukturen im Betrieb bzw. in der Behörde sensibilisiert.

Insgesamt ergeben unsere Studien kaum Anhaltspunkte dafür, daß die Institutionalisierung von Frauenförderung genügt, um die Arbeitsmärkte frauenfreundlich zu dynamisieren. Vielmehr erscheint ökonomischer Druck zum strukturellen Wandel als Voraussetzung und Motor erfolversprechender. Das bedeutet: Es sind im wesentlichen *efficiency*-Überlegungen, die sich als Rückenwind für Frauen im Beschäftigungssystem auswirken. Unter bestimmten Bedingungen ist Frauenförderung für Betriebe und Behörden »rentabel«, und unter diesen Voraussetzungen sind Unternehmer und Verwaltungsleiter als Bündnispartner der Frauenpolitik zu gewinnen.

Diese Offenheit personalpolitischer Entscheidungsträger ist jedoch weder voraussetzungs- noch grenzenlos. Sie steht unter der Maßgabe, daß der »Betriebsfrieden« nicht nachhaltig irritiert werden darf. Das gute Betriebsklima als schützenswerte betriebliche Produktivitätsressource bildet auch die Grenze für Aktivitäten zur Integration von Frauen. Vor diesem Hintergrund wird die praktisch durchgängige Verknüpfung erweiterter Frauenbeschäftigung mit Segregation plausibel. Frauen erhalten Chancen in *neuen* Beschäftigungsbereichen bzw. über Zuschreibung *besonderer* Qualifikationsaspekte an sie. Nicht überraschend ist das Ergebnis unserer Explorationen, daß der

Erfolg von »Frauenförderung« um so größer war, je einsichtiger sie mit der als unumgänglich angesehenen betrieblichen oder behördlichen Organisationsreform verknüpft wurde. Das wiederum setzte voraus, daß man sich auf Problemdefinitionen verständigt hatte, die die Beschränkung auf kleinteilige Reaktionen oder rein technische Lösungen ausschlossen. Positiv wirkte sich aus, wenn auch die mit der Umstrukturierung befaßten Führungskräfte und hinreichend viele Beschäftigte von den Veränderungen profitierten.

Segregierte Integration: Schnittmenge von Geschlechterkontrakt und Produktionsregime

Diese Befunde unserer explorativen Studien sprechen für die These, daß in den Abgrenzungen und Ausgrenzungen von Frauen am Arbeitsmarkt ein Geflecht von Machtverhältnissen sedimentiert ist. Sie bestätigen damit Vermutungen, die bereits die eingangs skizzierte Sichtung theoretischer Ansätze zur »Erklärung« geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsplaltungen nahegelegt hatte. Desiderat bleibt die Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens, der zugleich umfassend und analytisch griffig ist.

Schwieriger noch als bei den hier überwiegend referierten nationalen Studien sind bei international vergleichenden Untersuchungen (und auch in historischen Projekten) die Verschiedenartigkeit der Prozesse und die Vieltätigkeit geschlechtsspezifischer Segregationen »auf den Begriff« zu bringen. Versuche, bestimmte strukturelle Besonderheiten (etwa die Höhe der Teilzeitquote) zu einzelnen ökonomischen, politischen oder sozialen Bedingungen (z. B. Versorgungsgrad mit Kindergartenplätzen) ins Verhältnis zu setzen, produzieren in der Regel ebenso viele »Ausnahmen« wie »Zusammenhänge« (Maruani 1992). Offenbar bestehen mehrfach vernetzte, wechselseitige Bezüge.

Einer solchen Problemsicht entspricht das Konzept der nationalen Geschlechterordnung oder -kontrakte. Connell (1987) faßt darunter Muster historisch konstituierter, hierarchischer Beziehungen zwischen Frauen und Männern. Sie beruhen auf versachlichten gesellschaftlichen Ordnungsbezügen wie Gesetzen, Brauchtum und Sitte. Auf der Makroebene bilden insbesondere drei Politikfelder die wesentlichen Koordinaten für die nationalen Geschlechterkontrakte: die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, die Sozial- und Familienpolitik sowie die (Aus-)Bildungspolitik (Lane 1992). Unverkennbar ist die jeweils praktizierte gesellschaftliche Arbeitsteilung von besonderem Gewicht. Die relativen Plazierungen der Geschlechter am Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Zugänge zu Ressourcen werden in der Regel folgenreich auch für die Arbeitsteilung im Privaten. Damit sind die Geschlechterkontrakte mit den jeweiligen Produktionsregimes verstrickt – nicht notwendig widerspruchsfrei.

In den Institutionengefügen der nationalen Produktionsregimes sind Kompromisse zwischen gesellschaftlichen Interessen sedimentiert. Mit anderen Worten: Die positiven und negativen Anreizstrukturen spiegeln die

politischen Prioritäten in den als kritisch eingeschätzten Konfliktfeldern. Beispielsweise betrifft das die Interessen der Jungen gegenüber den Alten (Generationenvertrag), von Inländern gegenüber Ausländern (Migrations-system) und von Frauen gegenüber Männern (Geschlechterkontrakt). Institutionalisiert sind Entscheidungen oder auch Entscheidungsregeln darüber, wie Zuwächse und Einschränkungen auf soziale Gruppen zu verteilen sind, wer bei Risiken – beispielsweise Arbeitslosigkeit – mit besonderem Schutz rechnen kann und wen die Last der Anpassung trifft. Da der Geschlechterkontrakt nicht lediglich eine Teilmenge des nationalen Produktionsregimes darstellt, sondern auch an anderen »Umwelten« partizipiert, können Spannungen auftreten. Weil zudem ein Großteil staatlicher Maßnahmen, Politiken und Regulierungen universalistisch konzipiert ist und auch in der Umsetzung nicht grundsätzlich geschlechtsspezifisch gefiltert wird – so etwa in der Bildungspolitik –, greifen geschlechtsbezogene Restriktionen – z. B. am Arbeitsmarkt – nicht umstandslos.

Die Untersuchung der Zusammenhänge von nationalen Produktionsregimes und Geschlechterkontrakten berücksichtigt den sozialen Charakter von Wirtschaften, indem sie Akteure nicht auf gesichtslose Walras'sche »Inputs« verkürzt, sondern mit ihren verschiedenen Interessen und Ressourcen ins Spiel bringt sowie ihre sozialen und kulturellen Kontexte berücksichtigt. Sie ist historisch konkret, d. h. begreift Strukturen als durch Praxis konstituiert *und* auch veränderbar (Connell 1987). Eine solche Forschungsperspektive stellt Pfadabhängigkeiten ebenso in Rechnung wie die Möglichkeit »historischer Momente« mit der Chance zum Trendbruch.

Vorstellungen vom Ertrag eines solchen Forschungsansatzes vermittelt die Analyse von Christel Lane (1992), die das Konzept der nationalen Geschlechterordnung für die drei größten westeuropäischen Länder (Großbritannien, Frankreich und Deutschland) operationalisiert. Sie belegt zwar überzeugend das Zusammenspiel von Politiken und Ideologien, aber sie setzt die Geschlechterkontrakte nur in bezug zu einzelnen Politikfeldern, nicht zu den jeweiligen Produktionsregimes. Damit bleibt die Fragen offen, ob sich Geschlechterkontrakte identifizieren lassen, die wiederum nur je spezifischen Typen von Produktionsregimes korrespondieren. Träfe dies zu, so wären Umfang und Art der Integration von Frauen in Erwerbsarbeit nicht unabhängig voneinander »wählbar«. Konsequenzen ergäben sich auch für die Auswahl zielführender Frauenförderprogramme. Lane hat das Konzept der Geschlechterkontrakte zudem nur auf Länderebene umgesetzt. Auszuarbeiten und empirisch zu überprüfen bleibt es noch auf der regionalen und Branchenebene sowie schließlich auf Betriebsebene.

Was hat dieser lange Argumentationsgang, angefangen mit der Bescheidenheit der meisten Frauenförderprogramme bis hin zum Konzept nationaler Geschlechterkontrakte, erbracht? Die Botschaft lautet: Institutionen sind wichtig, und sie sind veränderlich. Über die Veränderungen von Institutionen entscheiden jedoch die Machtpositionen. Und das Geschlecht der Macht ist immer noch männlich. Im Verhältnis von Männern und Frauen ist allerdings in den letzten Jahrzehnten keineswegs alles beim alten geblieben.

Aber die expansive Bildungspolitik, die aktive Arbeitsmarktpolitik, die aufmüpfige Frauenpolitik – sie haben die Logik des Wirtschaftens nicht zugunsten der Frauen umgedreht.

Wenn die Alices hinter den Spiegeln hervorkommen, finden sie das alte »behäbige Land« nicht mehr vor. Auch die Frauen haben sich verändert, aber falls sie sich auf den Arbeitsmarkt begeben, werden viele sich der roten Königin erinnern und einen etwas schnelleren Lauf starten.

Literatur

- Acker, J. (1990): »Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations.« In: *Gender & Society*, 4, 2, S. 139-158
- Beck-Gernsheim, E. (1981): *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*. Frankfurt a.M.
- Bednartz-Braun, I. (1983): *Arbeiterinnen in der Elektroindustrie. Zu den Bedingungen von Anlernung und Arbeit an gewerblich-technischen Arbeitsplätzen von Frauen*. München
- Braszeit, A. et al. (1989): *Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen*. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung. Bonn
- Breuel, B./Wigbers, A. (1989): *Fragen an die Wirtschaft zur Ausbildung und Beschäftigung von Mädchen und Frauen*. Landesbeauftragte für Frauenfragen bei der niedersächsischen Landesregierung. Ms. Hannover
- Brumlop, E./Hornung, U. (1993): »Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster?« In: G. Engelbrech (Hg.): *Frauenerwerbstätigkeit*. BeitrAB. Nürnberg (im Druck)
- Carroll, L. (1974): *Alice hinter den Spiegeln*. Frankfurt a.M.
- Chudziak, G./Loer, B./Weg, M. (1988): »Eignung und Leistung? Frauenförderung im öffentlichen Dienst.« In: M. Weg/O. Stein (Hg.): *Macht macht Frauen stark. Frauenpolitik für die 90er Jahre*. Hamburg, S. 97-114
- Cockburn, C. (1988): *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Berlin, Hamburg
- Connell, R. (1987): *Gender and Power*. Cambridge: Polity Press
- Cyba, E. (1985): »Schließungsstrategien und Abteilungsmythen. Die Praxis betrieblicher Diskriminierung von Frauen.« In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 10, 2, S. 49-62
- Easlea, B. (1986): *Väter der Vernichtung*. Hamburg
- Gordon, D. M. (1972): *Theories of Poverty and Underemployment; Orthodox, Radicals, and Dual Labor Market Perspectives*. Lexington, MA
- Grüning, M. (1989): *Frauenbeschäftigung in Industriebüros. Bestandsaufnahme und Entwicklungstrends*. Bielefeld
- Janshen, D./Rudolph, H. et al. (1987): *Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft*. Berlin, New York
- Kanter, R. M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York
- Köhler, Ch./Sengenberger, W. (1983): *Konjunktur und Personalanpassung*. Frankfurt a.M., New York
- Kramer, H. (1988): »Der Androzentrismus in der Qualifikationsdebatte.« In: *Frauenforschung*, 6, 4, S. 48-61
- Krautkrämer-Wagner, U. (1989): *Die Verstaatlichung der Frauenfrage. Gleichstellungsinstitutionen der Bundesländer – Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Frauenpolitik*. Bielefeld

- Krüger, H. (1986): »Die Segmentierung des Berufsbildungssystems – eine bildungspolitische Barriere für Marktpositionen weiblicher Arbeitskräfte.« In: H. Rudolph et al. (Hg.): *Berufsverläufe von Frauen*. Weinheim, München, S. 33-52
- Kurz-Scherf, I. (1986): »Frauendiskriminierung. Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik.« In: *WSI-Mitteilungen*, 39, 8
- Kvande, E./Rasmussen, B. (1987): »Women's and men's organizations. On female engineers.« In: *Contributions to the Fourth GASAT Conference*, 24-29 July 1987, S. 160-167
- Lane, C. (1992): *Gender and the Labour Market in Europe: Britain, Germany and France Compared*. Gender Workshop UMIST, 23.9.1992. Ms. Manchester
- Maruani, M. (1992): *Die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Entwicklungstendenzen in den zwölf Ländern der Europäischen Gemeinschaft 1983-1990*. Frauen Europas, Heft 36. Kommission der EG. Brüssel
- Offe, C./Hinrichs, K. (1977): »Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage benachteiligter Gruppen des Arbeitsmarktes.« In: C. Offe (Hg.): *Opfer des Arbeitsmarktes*. Neuwied, S. 3-61
- Peikert, I. (1977): »Frauenarbeit – Proletarisierung auf Widerruf?« In: C. Offe (Hg.): *Opfer des Arbeitsmarktes*. Neuwied, S. 63-92
- Phelps, Edmund S. (1972): *Inflation Policy and Unemployment Theory*. London, New York
- Preisendörfer, P. (1987): »Organisationale Determinanten beruflicher Karrieremuster. Theorieansätze, methodische Zugangswege und empirische Befunde.« In: *Soziale Welt*, 38, 2, S. 211-226
- Priewe, J. (1984): *Zur Kritik konkurrierender Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorien und ihre politischen Implikationen: Ansatzpunkte für eine Neuorientierung einer Theorie der Arbeitslosigkeit*. Europäische Hochschulschriften, Reihe 5, Volks und Betriebswirtschaft, Bd. 501. Frankfurt a.M.
- Rudolph, H. (1989): »Junge Frauen in atypischen Berufen.« In: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hg.): *Studien, Bildung, Wissenschaft*. Nr. 73: Frauen in technischen Berufen. Bonn, S. 9-14
- Rudolph, H./Grüning, M. (1993a): »Neue Jobs für neue Frauen? Frauenförderpläne und die Dynamik gespaltener Arbeitsmärkte.« In: B. Strümpel/M. Dierkes (Hg.): *Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik*. Stuttgart, S. 209-239
- Rudolph, H./Grüning, M. (1993b): »Frauenförderung: Kampf oder Konsensstrategie In: G. Engelbrech, G. (Hg.): *Frauenenerwerbstätigkeit*. Beitr AB. Nürnberg (im Druck)
- Rudolph, H./Maier, F./Hübner, S./Fischer, A. (1992): *Frauenenerwerbstätigkeit im Strukturwandel Mittel- und Osteuropas*. Discussion paper FS I 91-13. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Thurow, L.C. (1975): *Generating Inequality*. New York.
- Wagner, I. (1986): »Das Erfolgsmodell der Naturwissenschaften. Ambivalenzerfahrungen von Frauen.« In: Karin Hausen/Helga Nowotny (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt a.M., S. 237-252
- Weg, M./Stein, O. (Hg.) (1988): *Macht macht Frauen stark. Frauenpolitik für die 90er Jahre*. Hamburg
- Willms-Herget, A. (1985): *Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt*. Frankfurt a.M., New York
- Windolf, P./Hohn, H.-W. (1984): *Arbeitsmarktchancen in der Krise*. Frankfurt a.M., New York