

# Frau und Mann

---

## „Gender matters“

### Dokumentenstatus

1. Version: 2004, Überarbeitung: 2008

### Hauptgedanken

Mädchen und Buben werden mit unterschiedlichen Wertvorstellungen konfrontiert und ins Leben eingeführt. Mädchen werden eher zu Harmonie und Ausgleich angeleitet, während Buben tapfer sein sollten und ihre Gefühle nicht zur Schau stellen dürfen.

Dies bringt beide Geschlechter im Erwachsenenleben in Bedrängnis: Männer können schlecht zu ihren "weiblichen" Charakterzügen, wie Verständnis und Milde stehen. Frauen getrauen sich oft nicht, ihre männlichen Eigenschaften zu zeigen: zuzubeissen und sich durchzusetzen.

Frauen in Führungspositionen geraten in ein Dilemma: Zeigen sie sich weiblich, sind sie keine guten Führungskräfte. Zeigen sie sich führungsstark, sind sie keine echten Frauen mehr.

Es ist wichtig, sich mit diesen Fragen auseinander zu setzen. Rollenbilder von Frau und Mann sind nicht naturgegeben. Sie sind oft die Folge von Jahrtausende lang wirkenden kulturellen Hammerschlägen, die tiefe Spuren in unserer kollektiven Seele hinterlassen haben. Ziel wäre es, die eigenen Charaktermerkmale gemäss seinem Verstand einzusetzen und nicht gemäss der kulturellen Normen. Diese so genannte Androgynie zu erreichen stellt eine grosse Herausforderung dar: für beide Geschlechter.



## Inhalt

<b>1</b>	<b>Zahlen, Fakten, Meinungen.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Antworten.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Grundsätzliches .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Unterschiedliche Sozialisation .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Werte und Normen.....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Kommunikationstil.....</b>	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>Führungsverhalten.....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Gender und Globalisierung.....</b>	<b>14</b>
<b>9</b>	<b>Literaturliste Frau und Mann.....</b>	<b>17</b>



# 1 Zahlen, Fakten, Meinungen

<b>Wäsche waschen</b>	Wie viele deutsche Männer haben noch nie Wäsche gewaschen?
<b>Verdienen?</b>	Schweizer Männer verdienen im Durchschnitt 5200 Fr. (standardisierter Bruttolohn). Wie viel verdienen Schweizer Frauen im Durchschnitt?
<b>Weniger als 3000</b>	Wie viele % der Frauen verdienen weniger als 3000 Fr. im Monat? Wie viele % der Männer?
<b>Mehr als 9000</b>	Wie viele % der Frauen verdienen mehr als 9000 Fr. im Monat. Wie viele % der Männer?
<b>Um 1000 v. Ch.</b>	„Lass nicht den Weibern dein Kraft und gehe die Wege nicht, darin sich die Könige verderben“. Wer sagte das?
<b>Um 400 v. Ch.</b>	„Eines Bösewichts Seele geht nach seinem Tod in ein Weib über“. Wer war denn das?
<b>Wer?</b>	„ Wie es aber in allen Gemeinden /../ üblich ist, sollen die Frauen in der Versammlung schweigen; es ist ihnen nicht gestattet zu reden. Sie sollen sich unterordnen, wie es das Gesetz fordert. Wenn sie etwas wissen wollen, dann sollen sie zu Hause die Männer fragen, denn es gehört sich nicht für eine Frau in der Öffentlichkeit zu reden“. Wer? Konfuzius, Ramayana, Mohammed, Paulus
<b>Um 1650</b>	„Die Weiber hat der Teufel ausgebrütet.“
<b>Um 1800</b>	„Der Mann ist eifersüchtig, wenn er liebt; die Frau auch ohne dass sie liebt.“
<b>Zum Arzt</b>	Wie viele % der Männer trauen sich nicht zum Arzt zu gehen?
<b>Zufrieden mit dem Job</b>	Wie viele Männer sind unzufrieden mit ihrem Job?
<b>Sterben früher</b>	Um wie viele Jahre sterben Männer früher als Frauen?
<b>Berufe als Platzanweiser für die Gesellschaft</b>	80 % der Berufseinsteigerinnen konzentrieren sich nur auf einige wenige der möglichen Berufe. Wie viele von den 376 Ausbildungs-Berufen sind das?
<b>Frauen in „höheren Etagen“</b>	Seit Jahren ist der Anteil von Frauen in Leitungspositionen bei den 500 führenden Weltunternehmungen konstant. Wie viele % sind das?



## 2 Antworten

**Wäsche waschen  
Verdienen?  
Weniger als 3000  
Mehr als 9000  
Um 1000 v. Ch.  
Um 400 v. Ch.  
Wer**

Stand der Daten: 2004, heute sind die Löhne ca. 15 % höher, die Unterschiede aber ähnlich gross. Siehe Grafik am Schluss dieses Abschnittes.

79 %

3900 Fr

25 %, 4 %, davon 90%Ausländer

8.1 % m, 0.8% w

Salomo (960-927 v. Ch.)

Platon (427-347 v. Ch.)

Paulus 1. Korinther 14,33ff

Die andern sind aber z.T. auch nicht freundlicher:

„Durch Schlafen setzt man nicht den Schlaf schachmatt, durch Brennholz nicht das Feuer, durch Trinken nicht den Branntwein, durch die Liebe nicht die Weiber“. (Ramayana ca. 300 v. Ch)

„ Von allen Menschen sind Mädchen und Diener am schwersten zu behandeln. Ist man familiär mit ihnen, so verlieren sie alle Ehrfurcht; ist man zurückhaltend gegen sie, so sind sie unzufrieden.“ Konfuzius (551-479 v. Ch.)

Molière (1622-1673)

Kant

79 % (Wichterich)

78 %. 80 % der Männer sind Sklaven ihrer Machtposition (Janice Helbre „Quiet Desperation“, Studie an 4000 Managern)

8 Jahre

Diese Meinungen gehören zum sogenannten Hintergrund der Kultur. Sie sind allgegenwärtig und setzen sich nicht gegen eine andere Meinung ab, weil wir keine Völker direkt kennen, bei denen Frauen gleiche Achtung geniessen wie Männer. Ein Mädchen – und ein Junge – der in einem solchen Klima aufwächst nimmt diese Einstellungen unbewusst auf. Sich gegen solche Vorurteile zu wehren wird von den Mitmenschen in einem quasi „spontanen Reflex“ als „komisch“ beurteilt.

**Um 1650  
Um 1800  
Zum Arzt  
Zufrieden mit dem Job**

**Sterben früher  
Hintergrund der Kultur,  
sehr schwierig dagegen  
anzukommen.**

**Berufe als Platzanweiser  
für die Geschlechter**

Berufe fungieren erstaunlich unverändert als Platzanweiser für die Geschlechter: in Deutschland konzentrieren sich 80 Prozent der Berufseinsteigerinnen auf 25 von 376 Ausbildungsberufen, die meisten im Dienstleistungssektor. Das Tätigkeitsspektrum von Männern ist viel breiter. In Europa und anderen OECD-Ländern sind mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen im Verkauf, im Büro oder mit personenbezogenen Dienstleistungen beschäftigt (The Economist, July 18<sup>th</sup> 1998). Von den Leitungspositionen an der Spitze der Wirtschaft bleiben Frauen dagegen nachhaltig und systematisch ausgeschlossen: ihr Anteil blieb seit vier Jahrzehnten konstant bei drei Prozent in den 500 führenden Unternehmen der Welt. (nach Wichterich)



**Arbeit unterliegt einer geschlechtsspezifischen Bewertung**

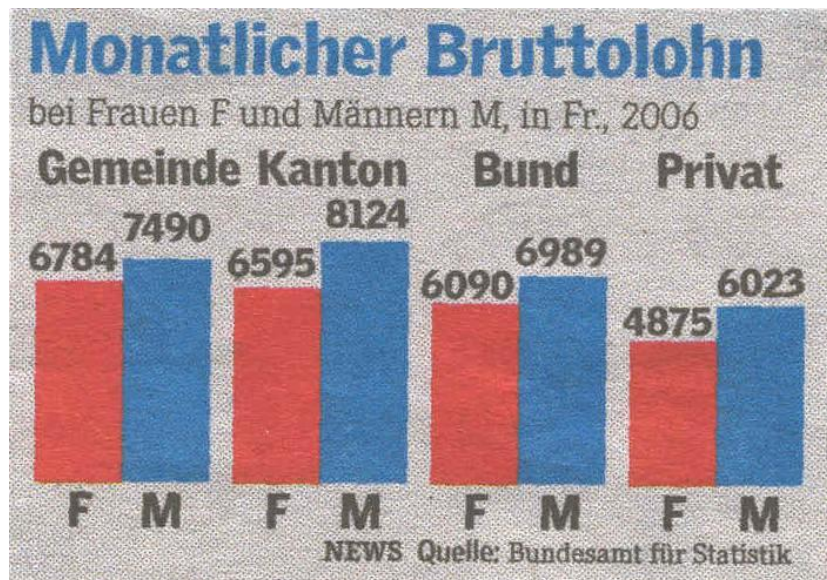
**Doppelerwerbshaushalt**

Frauenarbeit wird niedriger eingestuft als Männerarbeit weil:

- Frauenarbeit gilt immer noch als nicht existenznotwendig
- Frauenarbeit ist „haushaltsnah“
- Frauenarbeit ist „fürsorgenah“

Wie viel Zeit wendet eine japanische Doppelverdienerin für ihren zweiten Job, den Haushalt, täglich auf? (3h)

Und ihr Mann? (11 Min.) In der Schweiz 15 % der Männer machen gleich viel, 50 % nichts, Rest wendet 15 Minuten für Haushalt auf.



### 3 Grundsätzliches

<b>Gender</b>	„Das sozial konstruierte Geschlecht“. Die Geschlechtsidentität, die ein Mensch während seiner Einführung ins Leben erwirbt. Sie wird ihm von seiner Umwelt bewusst und unbewusst vermittelt.
<b>Sex</b>	Das biologische Geschlecht – es ist übrigens auch nicht in allen Fällen eindeutig festgelegt!
<b>Geschlechtsspezifische Aktivitäten</b>	<p>In Berufen ist ein deutlicher Unterschied der Aktivitäten von Frauen und Männern auszumachen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Je wichtiger und machtintensiver eine Stelle, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie von einem Mann besetzt wird</li><li>• Erwerbstätigkeit gehört zur Normalbiografie eines Mannes, nicht aber einer Frau</li><li>• Bildungsstand zwischen Frauen und Männern bleibt bis ca. 26 J. gleich, dann stagniert er bei Frauen und steigt nur noch bei den Männern</li><li>• Männertätigkeiten und Frauentätigkeiten unterscheiden sich grundsätzlich</li></ul>
<b>Männertätigkeiten</b>	Steuern, Warten technischer Anlagen, Bauen, Installieren, Planen, Konstruieren, Forschen, Leiten, Organisieren, Führen, Vorschriften Anwenden, Bewachen
<b>Frauentätigkeiten</b>	Verkaufen, Kassieren, Kunden Beraten, Reinigen, Bewirten, Packen, Erziehen, Helfen, Pflegen, Versorgen. Übrigens: Wie in den 50 er Jahren!
<b>Gender Budget</b>	Es geht um die Verteilung der öffentlichen Güter. Wird der Militärhaushalt massiv erhöht, profitiert vor allem die Waffenindustrie, und nur die Seite der "militärischen Sicherheit" wird bedient. Wird die staatliche Kinderbetreuung ausgebaut, investiert man in "menschliche Sicherheit". Durch den Konjunkturunbruch der Neunzigerjahre und die geringeren Steuereinnahmen wächst der öffentliche Haushalt nicht mehr. Also heißt es darauf zu achten, dass nicht vor allem <i>die</i> Teile des öffentlichen Haushalts gekürzt werden, die Frauen und die "menschliche Sicherheit" betreffen: Kinderbetreuung, Bildung, Gesundheit, Sozialleistungen.



## Gender Sozialprodukt

Freiwillige, nicht entlohnte Arbeit wird im Bruttosozialprodukt meist nicht berücksichtigt. Dadurch entsteht ein verzerrtes Bild der Leistungsfähigkeit einer Sozialwirtschaft. Da die Freiwilligenarbeit überwiegend von Frauen geleistet wird (Kinderbetreuung, Haushaltführung, Kranken- und Altenpflege) ist der Beitrag von Frauen im BSP einer Volkswirtschaft untervertreten. Die Auswirkungen eines Gender Budgets und eines Gender Sozialproduktes wären erheblich. In Südafrika gibt es erste Versuche für ein Gender Budget und ein Gender – Sozialprodukt.

## Anstieg der Gesundheitskosten?

Betrachten wir als Beispiel die Gesundheitskosten: Wäre die freiwillige (Frauen) Arbeit richtig budgetiert, dann wäre ein grosser Teil des heutigen sogenannten Anstiegs der Gesundheitskosten keine Vergrösserung eines Kostenfaktors sondern ein blosser Tauschvorgang: Pflegeleistungen werden vom „freiwilligen“ Bereich in den „entlohnten“ Bereich umgebucht. Der „Kostenanstieg“ würde dann nur noch den *tatsächlichen* Anstieg der Kosten ausweisen

## Bangladesh

Erwerbstätige Frauen leisten pro Woche noch 31 h. Freiwilligenarbeit. Männer dagegen nur 14 h. Wen trifft jetzt ein staatlicher Sozialabbau. Z.B. Streichung von Kinderkrippen?

## Ehrenamtliche Sozialarbeit

In DE leisten die Frauen 80 % der ehrenamtlichen Sozialarbeit.



## 4 Unterschiedliche Sozialisation

### Erziehungsstil Väter

- Väter behandeln ihre Töchter viel feiner und zärtlicher als ihre Söhne.
- Väter unterstützen geschlechtsspezifische Aktivitäten von Söhnen viel stärker als die von Mädchen

### Erziehungsstil Mütter

- Mütter stellen Zärtlichkeiten bei Söhnen früher ein als bei Mädchen
- Sie verlangen von Söhnen früher die Emotionen zu kontrollieren (bes. Trauer, Nachgiebigkeit, Schwäche, Schmerz)
- Töchter dürfen länger um Rat fragen

### „Reproduktionsarbeit“ unterscheidet sich

In der Pflege des eigenen Nachwuchses (Reproduktionsarbeit) zeigen sich geschlechterspezifische Differenzen:

- Väter machen mit Kindern vor allem das was Spass macht: Spielen, Fernsehen, Wandern, Musik, Hausaufgaben
- Schmutz und Dreck sind das Monopol der Frauen

### Ideal Mädchen

Mädchen wird vermittelt, dass es von entscheidender Bedeutung ist, gemocht zu werden und das erfordert Anpassung. Mädchen und Jungen lernen in der Sozialisation welche Rolle ihnen zusteht. Diese Rolle verinnerlichen sie und verhalten sich später entsprechen.

### Ideal Jungen

Jungen dagegen dürfen imponieren. Mangelnde Anpassungsbereitschaft (etwa an Anstands- und Höflichkeitsregeln) wird als durchaus positiv, als "jungenhaft" angesehen.

### Stereotyp Mädchen

*Mädchen sind* schwatzhaft, zickig kratzbürstig; sie sind „Trotzköpfe“ und „Heulsusen“.

### Stereotyp Jungen

*Jungen sind* draufgängerisch, kraftstrotzend; sie sind „Rabauken“ und „Kraftprotze“

### Männliche Charaktereigenschaften

Daraus ergeben sich im Durchschnitt „typisch männliche Charakterzüge“

- Eingeschränktes Gefühlsleben
- Homophobie (Angst vor andern Männern)
- Definition des Selbstwertes über den Status
- Gehemmted sexuelles und affektives Erleben (Sex ist nicht mit Zärtlichkeit und Emotionalität verbunden)
- Sucht nach Leistung und Erfolg
- Schlechter Umgang mit der eigenen Gesundheit
- 86 % der Männer haben keinen echten Freund





## 5 Werte und Normen

### Primäre Bedürfnisse

*Frauen:* Ihr primäres Bedürfnis ist Intimität und Nähe. Im zwischenmenschlichen Bereich geht es ihnen um Verbundenheit, Gleichheit und Harmonie. Frauen wollen gemocht werden.

*Männer:* Ihr primäres Bedürfnis ist Unabhängigkeit und Status. Männer wollen sich Respekt verschaffen.

### Freundschaft

#### Frauen

- Die Freundschaft von Mädchen beruht auf der Schaffung von Nähe, indem sie sich Geheimnisse erzählen, auch die Geheimnisse der anderen.
- Nähe bedeutet für eine Frau, dass sie frei über ihre Probleme und Gefühle reden kann. Die Gefahr, dadurch verletzlich und abhängig zu werden, ist für sie zweitrangig.
- Mädchen befürchten, nicht mehr gemocht zu werden, wenn sie besser sind als die anderen. Offen gezeigte Überlegenheit könnte zur Ablehnung durch ihre Altersgenossinnen führen.

#### Männer

- Anteilnahme und Bestätigung sind für Männer eher eine Herablassung, eine Statusverringerung. Probleme behalten Männer eher für sich oder sie werden heruntergespielt, um Statusverlust zu verhindern.
- Freundschaft beruht auf gemeinsamen Aktionen und ist häufig ein Ringen um Führungspositionen. Nähe erfahren Männer in gemeinsamen Aktivitäten und Gesprächen über Sport und Politik, indem sie gemeinsam lachen, etwa beim Witze erzählen.
- Jungen lernen von klein auf, dass sie ihr Ziel - höheren Status - erreichen, indem sie Überlegenheit zeigen.

### Dilemma

#### Geltende gesellschaftliche Normen stellen die Frauen vor ein Dilemma

- Frauen und Männer werden unterschiedlich beurteilt, auch wenn sie gleich sprechen, da von Frauen ein anderes, ihrem Rollenbild entsprechendes Gesprächsverhalten erwartet wird.
- Frauen, die ihr Selbstbewusstsein trainieren, lernen zu reden wie ein Mann, was ihnen zwar mehr Beachtung, aber selten Anerkennung einbringt. Die zentrale Stellung im Gespräch einzunehmen, gelingt Männern wesentlich leichter als Frauen. Auch Sachverstand hilft Frauen hier nicht immer - sie werden häufig nicht so ernst genommen (auch von Frauen).



- Männer respektieren einen Experten nicht automatisch als Autorität und schon gar nicht, wenn es sich dabei um eine Frau handelt. Ein Mann muss seine Autorität im Gespräch auch darzustellen wissen. *Wenn eine Frau aber sich desselben Gesprächsstils bedient wie ein Mann, d.h. wenn sie ihr überlegenes Wissen zeigt, löst sie in Männergruppen wie in gemischten Gruppen häufig Ablehnung aus. Verhält sie sich andererseits typisch weiblich, indem sie ihr Wissen nicht als Machtmittel einsetzt, sondern es herunterspielt, sich verhalten und zustimmend verhält, dann wirkt sie leicht unterlegen, unsicher oder inkompetent.*
- Gibt es einen Ausweg?

### Ausweg?

Es gibt keinen billigen Ausweg und kein Rezept. Voraussetzung für eine Veränderung bietet die bewusste Analyse des eigenen Rollenverhaltens und der Stereotype des Gegenübers. Im Mittelpunkt dieser Analyse muss dabei der Kommunikationsstil stehen. Unterschiedliche Kommunikationsstile erzeugen Missverständnisse. Unreflektierte Differenzen im Kommunikationsverhalten betonen den jetzigen Zustand.



## 6 Kommunikationsstil

Männer	Frauen
Ihre Sprache ist eher eine "Berichtssprache".	Ihre Sprache ist mehrheitlich eine "Bindungs- und Intimsprache".
Das bedeutet:	Das bedeutet:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprache ist für sie ein Mittel des Informationsaustausches und der Selbstdarstellung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie bringen Anteilnahme und Bestätigung zum Ausdruck</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer dozieren, nennen und wissen Fakten, ihr Interesse gilt dem "Sachverhalt"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen haben ein hohes Interesse an privaten Details</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer verweigern häufig private Informationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen reden im Privatbereich, sie orientieren sich beim öffentlichen Reden häufig am privaten Sprachgebrauch</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer zeigen weniger Reaktionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Sprache der Frauen ist gekennzeichnet von Symmetriestreben, d.h. sich nicht hervortun, nicht besser sein wollen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer ziehen eher in Zweifel, als dass sie Zustimmung äussern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen nicken zustimmend, zeigen Bestätigung</li> <li>• Frauen neigen dazu, ihre Aussagen einzuschränken, sich bestimmter Bescheidenheits- und Entschuldigungsfloskeln zu bedienen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer reißen das Gesprächssteuer gern an sich, um gut dazustehen, durch Unterbrechen, Sabotieren, Themenwechsel, Infragestellen, Behauptungen aufstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen fragen sich immer, was der andere wohl denken oder empfinden wird</li> <li>• Wissen wird nicht als Machtmittel eingesetzt</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Männer machen deutlich, dass sie Respekt verdienen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen hören mehr zu</li> </ul>

### Fazit

Gespräche bedeuten für die beiden Geschlechter nicht dasselbe! Für Frauen sind sie ein Mittel, Beziehungen aufzubauen, für Männer ein Mittel, Informationen auszutauschen, Status zu sichern oder zu erweitern



## 7 Führungsverhalten

### Männliche Führungskriterien

### Weibliche Führungskriterien

Regelorientiert Prinzipienorientiert	Beziehungsorientiert
Sich an Regeln halten	Annahme von Abweichungen von der Regel Berücksichtigen der konkreten Situation Kompromissbereitschaft Harmoniebedürfnis
Übernahme von Verantwortung für Ergebnisse Sich selbst und die eigenen Ziele wichtig nehmen	Übernahme von Verantwortung für Personen
Sich abgrenzen gegen andere .	Rücksicht nehmen auf andere
Einsetzen für Ideale	Einsetzen für Personen
Zielorientiert	Prozessorientiert
Durchsetzungswille Durchsetzungsstärke	Einbeziehen anderer in Entscheidungsfindung/ überzeugen
Entwickeln von allgemeinen verbindlichen Regeln	Integration

### Kommunikationsarbeit in der Führung

Die heutige Führungsarbeit ist vor allem anderen *Kommunikationsarbeit*. Als hierzu erforderliche Fähigkeiten gelten:

- erhöhte Sensibilität nach aussen und nach innen
- die Bereitschaft, zuzuhören, Kompromissbereitschaft
- die Bereitschaft zu einem offenen Umgang mit Informationen, ohne jeweils Machtüberlegungen vorzuschalten
- die Bereitschaft, Erfolge zu teilen.



## Weibliche Führungskriterien sind gefragt

Das sind nun nicht mehr die „männlichen“ Führungskriterien, sondern eher die „weiblichen“. Hinzu kommt noch die „weibliche“ Fähigkeit zu *„kaleidoskopischem Denken“*. Das soll heissen, dass Frauen die Fähigkeit besitzen, eine ganze Reihe von Informationen gleichzeitig aufzunehmen und in mehreren Richtungen zu durchdenken, um dann zu mehreren Perspektiven möglicher Ergebnisse zu kommen. Unbestritten ist ebenfalls, dass Frauen eine größere Fähigkeit zu Teamwork besitzen.



## 8 Gender und Globalisierung

Die verschiedenen Globalisierungswellen wirken sich nicht geschlechtsneutral aus. Frauen werden in ganz anderer Weise betroffen als Männer. (Das Folgende stammt aus „Gender Matters“, Christa Wichterich, Internet)

### Produktionsverlagerung in deregulierte Zonen von Schwellenländern

Eine erste Welle von Produktionsverlagerungen fand Ende der sechziger Jahre statt. Die neuen Standorte und Branchen sind exportorientierte arbeitsintensive Industriebranchen in Freihandelszonen mit 70 bis 90 Prozent weiblicher Belegschaft. Junge, unverheiratete Frauen mit einer Grundausbildung stellten einen neuen geschlechtsspezifischen Sektor des Weltmarkts dar. Eine wachsende Zahl von Frauen wurde in den Welterwerbsmarkt integriert, allerdings lediglich mit einem Zugang zu niedrig qualifizierter, gering entlohnter und aufstiegsarmer Beschäftigung. Meist schlossen sie geschlechtsspezifische Verträge ab, z.B. auf bis zu fünf Jahre, nicht verlängerbar, Heirat in diesem Zeitraum untersagt ( sog. Tigerländern Südostasiens).

### „Sonderwirtschaftszonen“

In den neunziger Jahren fand ein neuer Verlagerungsschub von Produktionsschritten und -orten vor allem weg aus den boomenden Schwellenländern statt. Transnationale Konzerne ziehen sich aus den Ländern zurück, in denen Löhne und Lohnnebenkosten steigen und Gewerkschaften erstarben, und wandern in billigere Lohnregionen desselben Landes oder in Nachbarländer ab. Nach ILO-Angaben sind derzeit 27 Millionen Menschen in etwa 850 Exportproduktionszonen beschäftigt, 80 bis 90 Prozent davon sind Frauen. Der Standortvorteil, den die neuen Billiglohnländer ausspielen, sind erneut junge, flexible und gewerkschaftlich nicht-organisierte Frauen für die arbeitsintensive Bekleidungs-, Elektronik- und Spielzeugfabrikation. Waren es in den südostasiatischen Schwellenländern in den siebziger Jahren nur junge Frauen vor der Heirat oder ersten Schwangerschaft, die in diesen Verschleißindustrien wie ein natürlicher Rohstoff verheizt wurden, so sind es jetzt zunehmend auch verheiratete Frauen und Mütter, die je nach Bedarf und Auftrag eingestellt und auch wieder entlassen werden. Sie sind nicht mehr temporäre Zuverdienerinnen, sondern sichern mit ihrem Einkommen einen wesentlichen Teil der familiären Existenz. Besonders in den *Maquiladoras* Zentralamerikas sind die Frauen häufig die Hauptnährerinnen ihrer Familien.



## Nachgeordnete Registrierkassen

Nicht nur in der verarbeitenden Industrie, sondern auch in der arbeitsintensiven Dienstleistung fand im vergangenen Jahrzehnt eine Verlagerungswelle statt. Seit Mitte der achtziger Jahre waren zunächst Jamaika und andere Karibikinseln zu einer nachgeordneten Registrierkasse des US-amerikanischen Markts ausgebaut worden, wo Waren- und Versandhäuser, Banken und Versicherungen und Gerichte ihre Leistungen buchhalterisch auf- und nacharbeiten lassen. Nicht nur die Privatwirtschaft, sondern auch die staatliche Administration nutzten die weiblichen Arbeitskräfte in Billiglohnländern im Zuge der rapiden Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien immer häufiger für computergestützte Datenverarbeitung und telekommunikativen Service. Europäische und japanische Unternehmen, Stadtverwaltungen und Behörden lagern inzwischen Teile ihrer Büros, Administration und Softwareentwicklung in Freihandelszonen und Teleports nach Malaysia, China, Indien und den Philippinen aus. 80 Prozent der arbeitsintensiven, niedrig qualifizierten und gering entlohnten Büro- und Teletätigkeiten leisten Frauen, jedoch nur ein Viertel der hochqualifizierten Ingenieursarbeiten an Soft- und Hardware. Das bedeutet, daß auch der dezentralisierte arbeitsintensive Dienstleistungsbereich ein neues feminisiertes Segment des Weltmarkts ist.

## Verschwinden der sozialen Absicherung: Informalisierung

Deregulierung und Rationalisierung in den Ländern des Nordens, Privatisierung nach dem Konkurs der real-sozialistischen Ökonomien und die Marktintegration von nicht-formalisierten, sog. schattenwirtschaftlichen Arbeits- und Beschäftigungsformen in den Ländern des Südens haben weltweit eine Zunahme informeller und flexibler Arbeitsformen und ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse zur Folge. Gleichzeitig begünstigt das Anwachsen des Dienstleistungssektors die Informalisierung. Nicht die formalisierte, rechtlich und sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung dehnt sich als Normalarbeitsform aus, sondern informelle Beschäftigungsverhältnisse und flexible Lohnarbeitsformen verbreiten sich zunehmend. Sie waren zunächst als "atypisch" und "feminisiert" diskreditiert worden, weil sie als Abweichung vom Modell der lebenslänglichen, gesicherten Lohnarbeit männlicher Familiernährer galten und den diskontinuierlichen weiblichen Erwerbsbiographien zugeordnet wurden. Wiedereinsteigerinnen in den Erwerbsmarkt nach Geburt und Babypause favorisieren flexible Arbeit, um Beruf und Familienarbeit besser vereinbaren zu können.



## „Teilzeit- Unternehmerinnen“

Schon jetzt sind 89 Prozent der Teilzeitarbeitenden in Deutschland Frauen, in der EU sind es 81,5 Prozent, in Japan 79 Prozent. In Holland sind 66 Prozent der beschäftigten Frauen Teilzeitarbeitende, aber nur 16 Prozent der beschäftigten Männer. Billiglohnjobs, von den Unternehmen als notwendige „Flexibilisierungsreserve“ gefordert, werden zunehmend auch von hochqualifizierten Frauen wahrgenommen. Zu den informalisierten Zuarbeiterinnen der Märkte gehört zudem eine wachsende Zahl von Freiberuflichen, Selbstbeschäftigten und Ein-Frau-Unternehmen, die sich mit Hilfe einer Mikro-Finanzierung in die „Selbständigkeit“ wagen.





## 9 Literaturliste Frau und Mann

- Buff-Keller, Eva** *Präsentations- und Vortragstraining für Frauen*, Weiterbildungskurs an der ETHZ  
Differenzierte Darstellung der unterschiedlichen Rollen, Werte und des Kommunikationsverhaltens
- Wichterich, Christa** „*Gender Matters*“, Christa Wichterich, Internet, christawic@aol.com (10.08.2004)  
Der Text zu Globalisierung und Gender stammt von ihr.
- Wrede-Grischkat Rosemarie** *Mit Stil zum Erfolg*, Heyne, 2001  
Gut was den unterschiedlichen Führungsstil von Frauen und Männern betrifft
- Kulturgeschichtliche Analysen**
- Wesel Uwe** *Der Mythos vom Matriarchat*, Suhrkamp, Frankfurt a.M. 1980  
Sehr gut zur Geschichte des Verhältnisses Frau/Mann. Als Einstieg geeignet.
- Weiler, Gerda** *Das Matriarchat im alten Israel*, Kohlhammer, Stuttgart, 1989  
Sehr spezielles Buch. Untersucht die Entstehung des Patriarchats im Umfeld der jüdisch-christlichen Religionsvorläufer.
- French, Marilyn** *Jenseits der Macht*, RORORO, Rheinbeck b. Hamburg, 1988  
Gut, breit, aufschlussreich
- Bornemann, Ernest** *Das Patriarchat*, Ex Libris, Zürich, 197? Klassiker. Für alle, die griechisch römische Bildung im Übermass genossen.
- Heinsohn, Gunnar** *Die Vernichtung der weisen Frauen*, Heyne, München, 1985  
Dieses Buch muss man kennen, wenn man zu Frauenfragen etwas sagen will.
- Janssen-Jurreit, Marielouise** *Sexismus*, Fischer, Frankfurt a. M. , 1985  
Engagiert, materialreich, kompetent
- Alic, Margaret** *Hypatias Töchter*, Unionsverlag, Zürich, 1987  
„Der verleugnete Anteil der Frauen an der Naturwissenschaft“  
Nicht nur für Physiker ein Muss.

