

## Gender Gaps jenseits der Entlohnung

### Möglichkeiten einer qualitativen historischen Analyse der Bewertung von weiblicher Erwerbsarbeit

Anna Horstmann

„Meiner persönlichen Ansicht nach hasse ich überhaupt alles chemisch-weibliche und wünsche, daß die Damen alles andere, nur nicht Chemie studieren, da sie hierzu schlecht geeignet sind.“<sup>1</sup>, polterte der Chemiker Carl Duisberg 1898 auf die Frage eines Kollegen, ob er gedenke, Frauen in den Farbenfabriken vorm. Friedr. Bayer & Co. einzustellen. Und auch mehr als 100 Jahre später verlaufen Karrierewege für Chemiker weiterhin deutlich erfolgreicher als für Chemikerinnen, noch immer nehmen akademisch gebildete Frauen in der Chemie niedriger bewerte Positionen ein als Männer.<sup>2</sup> Somit schein die Einschätzung von Karl Goldschmidt, Mitinhaber der Th. Goldschmidt AG, aus dem Jahre 1918 nichts an Aktualität verloren zu haben: „Die Chemikerin kann nicht überall den Chemiker ersetzen.“

Diese „Geschichte der Missachtung von Frauenarbeit“<sup>3</sup> lässt sich – nicht nur für die Chemieindustrie – bis in die Gegenwart nachzeichnen. Denn bis heute wird die Arbeit von Frauen geringer entlohnt: Zum einen ist das Lohnniveau in Berufen, die als Frauenberufe gelten, geringer als ebensolche, die mehrheitlich von Männern ausgeübt werden. Zum anderen werden Frauen auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit schlechter als Männer bezahlt<sup>4</sup>: Der Wert oder Unwert von Arbeit bemisst sich jedoch nicht nur am Faktor Lohn. Nach Nancy Fraser muss Geschlechtergerechtigkeit in einer kapitalistischen Gesellschaft auf drei Ebenen hergestellt werden: Repräsentanz, Verteilung und Anerkennung.<sup>5</sup> Zu der Dimension Anerkennung zählt das Zuteilwerden von Achtung, Wertschätzung und Respekt. Die Dimension Repräsentanz beschreibt die Sichtbarkeit von Frauen in beruflichen und gesellschaftlichen Sphären und die Dimension Verteilung Faktoren wie Ressourcen,

---

<sup>1</sup> Carl Duisberg an Dr. F. Hoffmann, 29.6.1898, in: Bayer AG, Corporate History & Archives, Standort Leverkusen, 212/5.1.

<sup>2</sup> Vgl. Katrin Jansen; Ute Pascher-Kirsch: Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? Eine Annäherung an die Karrierebilder im Fachdiskurs der Chemie, in: Gender 3 (2014), S. 62.

<sup>3</sup> Johanna Hofbauer, Ulli Pastner, Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung von Frauenarbeit als unscheinbare Form der Missachtung, in: Ursula Holtgrewe, Stephan Voswinkel, Gabriele Wagner (Hg.), Anerkennung und Arbeit, Konstanz 2000, S. 219–246, hier: S. 219.

<sup>4</sup> Vgl. Christina Boll, Julian S. Leppin, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland. Umfang, Ursachen und Interpretation, in: Wirtschaftsdienst 95/4 (2015), S. 249–254; Ulrike Teubner, Beruf. Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem, in: Beate Kortendiek, Ruth Becker (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden 2010, S. 499–506, hier: S. 501.

<sup>5</sup> Vgl. Nancy Fraser, Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 8 (2009), S. 43–57.

Einkommen, Zeit, Position, Macht und Chancen. Wie mit diesem Konzept auch in den Geschichtswissenschaften gearbeitet werden kann, stelle ich in meinem Beitrag vor.

Am Beispiel meiner Studie zu Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie zwischen 1900 und 1990 möchte ich darlegen, wie der vergeschlechtlichte Wert von weiblicher Arbeit qualitativ historisch erfasst und analysiert werden kann. Der weit gefasste Zeitrahmen, gekennzeichnet von tiefgreifenden politischen und gesellschaftlichen Umbrüchen, ermöglicht dabei fundierte qualitative Aussagen zur beruflichen Entwicklung und Positionierung von Chemikerinnen und Laborantinnen. Doch um die historischen Wandlungsprozesse von vergeschlechtlichter Bewertung von beruflichen Qualifikationen und Arbeitsleistung über einen längeren Zeitraum hinweg erfassen zu können, braucht es Vergleichskategorien. Diese habe ich anhand von Frasers Dimensionen der Geschlechtergerechtigkeit erarbeitet. Mithilfe dieses Konzepts möchte ich Gender Gaps jenseits der Entlohnung aufzeigen und darlegen, wie Verschiebungen dieser Klüfte im zeitlichen Verlauf nachvollziehbar gemacht werden können. Die Adaption von Frasers Konzepts für die Sozialgeschichte ermöglicht die Analyse von epochenübergreifenden Merkmalen im Verlauf des Untersuchungszeitraums.

Für diese qualitative Analyse stützt sich die Untersuchung auf einen breiten Quellenbestand von Personalakten, Berichten der Werksfürsorge, Laborberichten, Mitarbeiterstatistiken oder Eigenpublikationen verschiedener Unternehmen der deutschen Chemieindustrie. Ergebnisse dieser Quellenanalyse werde ich im Vortrag an ausgewählten Beispielen darstellen und so den Wandel von Gender Gaps jenseits der Entlohnung anhand der Vergleichskategorien Verteilung, Anerkennung und Repräsentation in der Chemiebranche nachzeichnen.