

## **Gender und Beruf: Gleichstellung der Frau als Herausforderung der heutigen Gesellschaft** – eingereicht von Kamila Kossakowska

Der Begriff Intersektionalität und die damit verbundene Analyse von sozialen Kategorien wie zum Beispiel dem Geschlecht, der Ethnizität und der sozialen Klasse, stellen die Gesellschaft vor große Herausforderungen und erfordern ein offenkundiges Um- und Weiterdenken. Im Mittelpunkt dieser Arbeit steht die verbreitete Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, vornehmlich die Diskriminierung von ethnischen Minderheiten, die mit einer sozialen Einschränkung und fortschreitenden Klassifizierung zu kämpfen haben (Opara et al., 2020). Zunächst wird der Begriff der „Intersektionalität“ definiert, um ein tieferes Verständnis zu schaffen. Intersektionalität wurde 1989 von Kimberlé Crenshaw im Rahmen ihrer Forschungsarbeit über Beschäftigungsprobleme dunkelhäutiger Frauen in den USA verwendet (Crenshaw, 1989) und stellt heraus, dass die sozialen Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nationalität oder Klasse keiner isolierten Betrachtung unterzogen werden sollen, sondern eine Analyse ihrer Verwobenheit beziehungsweise Überkreuzung einen anstrebenswerten Ansatz darstellt. Im Mittelpunkt steht somit das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten und ihrer Wechselwirkungen (Walgenbach, 2012). In Crenshaws (1989) Forschungsarbeit werden das Geschlecht und die Ethnizität als soziale Kategorien verwendet. Es wird im metaphorischen Sinne eine Überschneidung von zwei Linien aufgezeigt, die als Kreuzung zu verstehen sind und die Problematik des Rassismus und Sexismus in den Vordergrund stellen. Dunkelhäutige Frauen oder andere mehrfach diskriminierte Personen stehen an dieser Kreuzung und sind einem erhöhtem Unfallrisiko ausgesetzt. Die Problematik, die sich an der Kreuzung durch einen schweren Unfall ergeben kann, liegt darin, dass eine Schuldzuweisung aufgrund unterschiedlicher Ursachen des „Unfalls“ erschwert wird. Diese Ursachen sind wiederum auf Rassismus oder Sexismus oder auch beides zurückzuführen (Crenshaw, 1989). In der vorliegenden Arbeit wird ein Fokus auf folgende zwei soziale Kategorien gelegt: das Geschlecht und den Beruf.

Die erste soziale Kategorie bezieht sich auf das Geschlecht. Das Geschlecht kann als eine alltägliche Erfahrung oder der Augenschein eines biologischen Unterschieds gesehen werden (Bublitz, 2006). Das biologische Geschlecht, auch „sex“ genannt, basiert vornehmlich auf der Unterscheidung von körperlichen Merkmalen, die nicht veränderbar sind und von der Natur vorgegeben wurden. Das bedeutet, dass jeder Mensch bei der Geburt der Kategorie Weiblein oder Männlein zugeordnet wird. Der Begriff „Gender“ hingegen beschreibt das soziale Geschlecht, welches sich auf die sozial konstruierten Unterschiede zwischen Mann und Frau

und deren Verhältnis untereinander richtet (Chavez-Rodriguez, 2014). Grundsätzlich kann das anatomische Geschlecht mit dem sozialen Geschlecht übereinstimmen, aber eine Verpflichtung ist es nicht. Männer können aus einem sozialen Blickwinkel als Männer angesehen werden, aber sich in die Rolle einer Frau hinein fühlen und umgekehrt. Die Besonderheit liegt darin, dass durch eine Kombination der Begriffe „sex“ und „gender“ eine Naturalisierung von Geschlecht erfolgen kann. Damit ist die Sichtweise gemeint, dass die Natur nicht die einzige treibende Kraft ist und Vorgaben zur Zugehörigkeit zu einem der Geschlechter macht, sondern der Fokus vielmehr auf sozialen Prozessen liegen sollte, die eine Veränderung erlauben. Diese Sichtweise kristallisierte sich besonders in Livia Prülls Vortrag heraus. Sie betonte, dass kein Mensch bestimmen kann, welchem Geschlecht man angehört und dass das Geschlecht insbesondere von sozialen und psychologischen Parametern abhängt und dass Reinformen von Mann und Frau nur ein theoretisches Konstrukt darstellen, welches eher fließend verläuft (Livia Prüll, 2016). Die zweite soziale Kategorie, die in dieser Arbeit behandelt wird, ist der Beruf, der im Folgenden mit dem Geschlecht in Verbindung gebracht wird. In der heutigen Berufswelt entscheiden insbesondere Organisationen über die Verteilung von sozial relevanten Positionen von Frauen und Männern in der Gesellschaft (Meuser, 2004). Dabei sind Frauen in einem höheren Ausmaß von sozialen Ungleichheiten in der Berufswelt betroffen als Männer. Früher war das Denken verankert, dass Frauen als Mutterfigur und Hausfrau dienlich sind während heute das Ausbildungsniveau der jüngeren Generation ganz deutlich aufzeigt, dass Frauen neben dem Muttersein auch ihre Karriere in ihre Lebensplanung integriert haben (Cyba, 2013). Die beiden beschriebenen sozialen Kategorien Gender und Beruf überschneiden sich nach Crenshaws Vorbild, was zu einer Kollision führen kann. Im Folgenden werden 2 Erfahrungsberichte aus meinem Umfeld zusammengefasst, welche anonymisiert wiedergegeben werden, die eine solche Diskriminierung als Frau in der Berufswelt verdeutlichen:

### **1. Die Frau in der Rolle als Mutter**

„In meinem Praktikum bei der Bank, wo ich ein Gespräch mit der Filialleitung hatte und er zu mir meinte, dass wenn ich in den Beruf der Bankkauffrau einsteigen möchte, muss ich meiner Familie und meinen persönlichen Interessen und Hobbys eine untergeordnete Rolle zuteilen. Ich sollte mir laut seiner Aussage bewusst sein, dass wenn ich auch noch weiter aufsteigen möchte, ganz darauf verzichten muss ohne Wenn und Aber. Das tun fleißige und erfolgreiche Frauen nun mal, hat er gemeint. Nur die Arbeit, er und seine Kollegen sollten mir wichtig sein. Ansonsten sollte ich es in der Personalabteilung versuchen, weil Frauen in solchen Berufen

sensibler und verständnisvoller agieren und die Bezahlung für mich ausreichend wäre als Frau. Zudem hat man mich beim Bewerbungsgespräch nach meiner Kinderplanung gefragt. Ein Thema, das dort einfach nicht hingehört.“

## **2. Die Frau als Hausfrau und Objekt der Begierde**

„Ich war vor zwei Jahren in einer Praxis für plastische Chirurgie als Werkstudentin angestellt und habe mich sehr auf ein lehrreiches Jahr gefreut. Mir wurden sehr spannende Aufgaben im Bewerbungsgespräch versprochen, die sich allesamt als falsch erwiesen haben. Mir wurden absurde Aufgaben zugeteilt wie zum Beispiel das Kochen von asiatischen Gerichten mit der Begründung, dass ich das am besten können sollte und das ganze Büro sich somit die Bestellung beim Asiaten sparen kann. Meine asiatische Herkunft hat für viel Gesprächsstoff gesorgt. Meine Kollegin, die täglich Botox an ältere Patientinnen spritzt, hat mir schon empfohlen langsam damit anzufangen, um „vorzusorgen“, weil Frauen in solchen Berufen perfekt aussehen müssen. Sie ging von Anfang an davon aus, dass ich genau das Gleiche machen möchte wie sie in der Zukunft und wollte mich schon darauf „vorbereiten“. Außerdem bestand mein Tag darin nur zu putzen und Kaffee zu kochen. Viel gelernt habe ich nicht und habe auch nach drei Monaten gekündigt.“

Die zwei Erfahrungsberichte zeigen ein großes Spektrum auf, welches die Diskriminierung von Frauen in der Berufswelt nochmal stark betont. In bereits jungen Jahren sind Frauen Schikanen und Benachteiligungen ausgesetzt, was die Gesellschaft weiter von der Gleichstellung entfernt. In Zukunft sollten sich Organisationen stärker als Motoren der Gleichstellung etablieren und bei Benachteiligungen eingreifen, um schlechte Erfahrungen in bereits jungem Alter zu vermeiden und neben ressortspezifischen Organisationszielen eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu ermöglichen.

## Literaturverzeichnis

- Bublitz, H. (2006). Geschlecht. In: H. Korte & B. Schäfer, Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie, 85-104, Wiesbaden. VS Verlag.
- Chavez-Rodriguez, L. (2014). Klimawandel und Gender: Zur Bedeutung von Intersektionalität für die soziale Vulnerabilität in überflutungsgefährdeten Gebieten. Opladen, Berlin & Toronto. Budrich UniPress.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum* 1 (8), 139-167.  
<http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.
- Cyba, E. (2013). Geschlecht und soziale Ungleichheit: Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Wiesbaden. VS Verlag.
- Meuser, M. (2004). Von Frauengleichstellungspolitik zu Gender Mainstreaming: Organisationsveränderung durch Geschlechterpolitik. In: U. Pasero & B. P. Priddat, Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden. VS Verlag.
- Opara, V., Sealy, R. & Ryan, M. (2020). The workplace experiences of BAME professional women: Understanding experiences at the intersection. *Gender, Work & Organization*, 27 (6), 1192-1213. <https://doi.org/10.1111/gwao.12456>.
- Prüll, L. (2016). Trans\* im Glück: Geschlechtsangleichung als Chance. Göttingen. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Walgenbach, K. (2012). Intersektionalität: Eine Einführung. <http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Walgenbach-Einfuehrung.pdf> (zuletzt aufgerufen am 15.03.2022).