

Anna Horstmann

Zwischen „bravem Mädchen“ und „gebildeter Dame“. Die Konstruktion von Weiblichkeit in den Büros der chemischen Industrie während des Ersten Weltkrieges

Zusammenfassung

Der Erste Weltkrieg wäre ohne die Unterstützung der Kriegsfront durch die weiblich geprägte Heimatfront und die dortige Rüstungsproduktion nicht zu führen gewesen. Gleichzeitig führte er jedoch zu einer erneuten Verfestigung der Geschlechtergrenzen. Dieses Spannungsverhältnis wird anhand einer qualitativen Mikrostudie am Beispiel des Chemieunternehmens „Th. Goldschmidt AG“ aus Essen analysiert. Im Vordergrund steht die Frage nach den sich neu eröffnenden Handlungsspielräumen für weibliche Büroangestellte durch den Ersten Weltkrieg sowie die Konstruktion von Geschlecht vor der Folie des Krieges im Kontext des Fallbeispiels. Der Erste Weltkrieg zeigt sich in der Analyse nicht als der Schrittmacher der Emanzipation, für den er in der Forschung lange gehalten wurde, er wirkte aber im Büro bei Goldschmidt für den Bereich der angestellten Frauen als Beschleuniger langfristiger Modernisierungsprozesse. Im Unternehmen erlangten weibliche Büroangestellte, bedingt durch die Zwangssituation des Krieges, durch Kompetenz, Leistung, Persönlichkeit und Führungsfähigkeit Anerkennung auch jenseits geschlechtlicher Zuschreibungen, sodass sich die Geschlechtergrenzen verschoben und Einstellungsmuster änderten.

Schlüsselwörter

Geschlechtergeschichte, Frauenerwerbsarbeit, Erster Weltkrieg, Chemieindustrie, Weibliche Büroangestellte, Geschlechterverhältnis

Summary

Between “good girl” and “educated lady”. The construction of femininity in offices in the chemical industry during World War I

World War I would have run a different course had it not been for the female-dominated home front which supported the war front by producing armaments. However, at the same time World War I led to a renewed hardening of gender boundaries. This tension is analyzed on the basis of a qualitative micro study using the example of the chemical company Th. Goldschmidt AG from Essen. The article focuses on investigating, in the context of this specific case example, what new scope for action female office staff had – as well as on how gender was constructed against the backdrop of the war. The analysis shows that World War I does not present itself as the pacemaker for emancipation which academics long held it to be. However, the war functioned as a mediator of long-term modernization processes with regard to female employees at Th. Goldschmidt AG. In this new situation during and also on account of the war, the company's female office workers gained recognition for their competence, performance, personality and style of leadership – beyond gender-related attributions. Thus, gender boundaries shifted while attitudes also began to change.

Keywords

gender history, women's employment, World War I, chemical industry, female office workers, gender relations

1 Einleitung

Zwischen der Wende zum 20. Jahrhundert und dem Ausbruch des Ersten Weltkrieges geriet die Geschlechterordnung in der westlichen Welt in Bewegung. Einen großen Einfluss auf die sich vervielfältigenden Geschlechterrollen hatte die ansteigende außerhäusige Erwerbsarbeit von Frauen. Der Erste Weltkrieg führte allerdings zu einer erneuten Verfestigung der Geschlechtergrenzen und zu einer Wiederbelebung des tradierten Frauenideals des 19. Jahrhunderts (Thébaud 1995: 38). Gleichzeitig wäre jedoch der Erste Weltkrieg – als erster industrialisierter Krieg – ohne die Unterstützung der Kriegsfrente durch die weiblich geprägte Heimatfront und die dortige Rüstungsproduktion nicht zu führen gewesen – ein Paradoxon (Daniel 2014: 120). Dieses Spannungsverhältnis zwischen sich zwangsläufig vergrößernden Entfaltungsmöglichkeiten für weibliche Arbeitskräfte und einer erneuerten Geschlechterdichotomie möchte der vorliegende Beitrag anhand einer qualitativen Fallstudie am Beispiel eines Chemieunternehmens, der „Th. Goldschmidt AG“ aus Essen, analysieren. Auch wenn die quantitative Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt bereits gut erforscht ist, fehlen weiterhin qualitative Einschätzungen. Darum steht die Frage nach den sich neu eröffnenden Handlungsspielräumen für Frauen durch den Ersten Weltkrieg sowie die Konstruktion von Geschlecht vor der Folie des Krieges im Kontext des Fallbeispiels im Vordergrund.

Untersuchungsgegenstand der Arbeit sind Frauen, die zwischen 1914 und 1920 bei der Th. Goldschmidt AG als Büroangestellte gearbeitet haben. Die Quellen für die folgende Analyse entstammen dem Konzernarchiv der Evonik Industries AG, Standort Essen. Die Grundlage der Untersuchung bildet ein umfangreicher Aktenbestand, der Vorstandsprotokolle und Personalakten über die gesamte Zeit des Ersten Weltkrieges hinweg bis in die unmittelbare Nachkriegszeit hinein umfasst. Alle Zitate der Analyse sind diesem Aktenbestand entnommen.

Der Beitrag beginnt mit einer kurzen Methodenbeschreibung. Im Anschluss wird das komplexe Verhältnis von Arbeit und Geschlecht vor der Folie des Krieges betrachtet. Die Quellenanalyse und -kontextuierung des untersuchten Aktenbestands der Firma Goldschmidt bildet den Kern des Beitrags. Der Analyse der Kriegszeit schließt sich eine knappe Betrachtung der unmittelbaren Nachkriegszeit an.

2 Krieg und Geschlecht

Die Geschichtswissenschaft hat Militärgeschichte lange Zeit aus androzentrischer Sicht als Männergeschichte unreflektiert fortgeschrieben. Auch als sich die Militärgeschichte in den 1970er-Jahren für sozialgeschichtliche und in den 1980er-Jahren für alltagsgeschichtliche Fragestellungen öffnete, wurde weiterhin „die Bedeutung von Militär und Krieg für die Ausformung von Geschlechterbildern und Geschlechterbeziehungen“ (Hagemann 1998: 15) nur selten betrachtet (Hagemann 2008: 92ff.). Inzwischen hat sich dieses Bild geändert. Das Militär als „männliche Domäne par excellence“ (Opitz-Belakhal 2010: 143) wurde intensiv unter Fragestellungen der Männlichkeitsforschung analysiert. Auch die weibliche Erwerbsarbeit und der Kriegsalltag an der Heimatfront während des Ersten und Zweiten Weltkrieges sind gut erforscht.

2.1 Die Vergeschlechtlichung der Heimatfront

Das Militär war nicht immer die „Schule der Männlichkeit“, als das es zu Zeiten des Ersten Weltkrieges galt: Erst mit dem Wandel der Kriegsführung vom Tross der Söldnerheere der Frühen Neuzeit zu einem stehenden Heer entwickelte sich die Unterscheidung in eine Militär- bzw. Zivilgesellschaft. Die allgemeine Wehrpflicht wurde in Preußen Anfang des 19. Jahrhunderts eingeführt und transformierte das Männlichkeitsbild, indem soldatische Tugenden wie Tapferkeit, Treue und Stärke zum Inbegriff der Männlichkeit wurden (Hagemann 2008: 105ff.). Zogen zuvor im frühneuzeitlichen Tross teilweise deutlich mehr Frauen als männliche Soldaten mit (Schulte 1998: 23), wurden Frauen nun aus der militärischen Sphäre komplett ausgegrenzt (Frevert 2008: 73). Mit dem Beginn des Ersten Weltkrieges wurden sie an der „Heimatfront“ jedoch unverzichtbar für vielfältige Funktionen in einem modernen Krieg. Frauen mussten an die Stelle der eingezogenen Männer treten und die Rolle des Ernährers der Familie übernehmen oder durch ihre Arbeitskraft in den Rüstungsfabriken das Fortdauern des Krieges ermöglichen (Hagemann 2002: 15, 20).

Dieses Spannungsverhältnis wird im Folgenden mithilfe des Modells der „double helix“ nach Margaret Higonnet und Patrice L.-R. Higonnet (1987) analysiert. Diese Theorie beschreibt die Veränderung von Geschlechterverhältnissen bei gleichzeitiger Verfestigung der Geschlechtergrenzen während des Ersten und Zweiten Weltkrieges. Dem Bild der Doppelhelix entsprechend verlaufen diese Entwicklungen zwar miteinander verflochten, aber gegenläufig.

2.2 Frauenarbeit und die „double helix“ des Krieges

Das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht ist komplex und in Abhängigkeit von Zeit und Lebensführung einem steten Wandel unterworfen. Auch wenn Frauen später in den Lohnarbeitssektor eintraten als Männer, haben sie immer gearbeitet (Lüsebrink 1993: 30f.). Eine tiefgreifende Veränderung erfuhr die Frauenarbeit durch den Prozess der Industrialisierung und die damit erzwungene Auflösung der bis dahin vorherrschenden Familienwirtschaft (Hausen 2012: 241ff.). Landflucht, die Etablierung der Kleinfamilie sowie ein demografischer Frauenüberschuss zwangen gegen Ende des 19. Jahrhunderts auch bürgerliche Frauen zu außerhäusiger Lohnarbeit. Diese Form der weiblichen Tätigkeit widersprach jedoch dem bürgerlichen Familienideal (Frevert 1997: 85). Dessen Vorstellung basierte auf einer sozialen Trennung, die Frauen einen Platz im Privaten und Männern einen Platz in der Öffentlichkeit zuschrieb (Opitz-Belakhal 2010: 97–101). Die ansteigende Anzahl außerhäusig tätiger Frauen brach also mit den Geschlechterrollen, indem diese in die männlich codierte öffentliche Sphäre eintraten und die tradierte soziale Trennung infrage stellten (Bussemer 1998: 191; Daniel 2014: 116; Frevert 1997: 84f.).

Dieser allmählichen Öffnung des Weiblichkeitsbildes setzte der Ausbruch des Ersten Weltkrieges ein Ende, denn er führte zu einer erneuten Verfestigung der Geschlechtergrenzen (Thébaud 1995: 38). Erstmals wurde der Begriff der weiblich konnotierten „Heimatfront“ geprägt. Dieser stand die als männlich verstandene Kriegsfront diametral gegenüber. So verwandelte sich durch den Krieg Geschlecht erneut in ein dichotomes

Wahrnehmungsmuster, in dem sich männlich und weiblich komplementär aufeinander bezogen (Bussemer 1998: 191; Daniel 2014: 116f.; Rouette 1991: 55). Die Realitäten der Heimatfront vergrößerten allerdings zwangsläufig den öffentlichen Handlungsspielraum von Frauen und ließen die bürgerliche Geschlechterordnung wanken (Hagemann 2002: 15).

Bereits Ende 1914 herrschte in vielen rüstungsrelevanten Branchen ein akuter Arbeitskräftemangel (Reulecke 1980: 118f.). Mit der rasant steigenden Nachfrage nach kriegswichtigen Produkten aus der Elektro-, Eisen- und Stahl- sowie Chemieindustrie einerseits und der Einberufung männlicher Arbeiter und Angestellter andererseits entwickelten diese Branchen einen verstärkten Bedarf an weiblichen Arbeitskräften (Frevert 2007: 150). Der Frauenanteil in diesen Industrien wuchs während des Krieges um 319 Prozent (Daniel 1989: 43f.). Die Zahl der erwerbstätigen Frauen insgesamt erhöhte sich während des Krieges jedoch nicht überproportional (Frevert 2007: 151). Die größten Veränderungen ergaben sich auf dem weiblichen Arbeitsmarkt durch sektorale Verschiebungen (Daniel 1985: 284ff.). Der Krieg führte also zu einer Umschichtung der weiblichen Erwerbsarbeit, ein Trend, der sich bereits seit der Jahrhundertwende abgezeichnet hatte (Hagemann 1985: 5).

Die neuen Formen der weiblichen Arbeit führten zu einer verstärkten Präsenz von Frauen in der Öffentlichkeit. Viele Zeitgenossen gewannen durch diese ungewohnte Sichtbarkeit den Eindruck, dass sich durch den Krieg das Wesen der Frauenlohnarbeit rasant und einschneidend verändert habe. Dass der Erste Weltkrieg lange als „Schrittmacher der Frauenemanzipation“ (Paulus 2014: 65) betrachtet wurde, ist eng mit dieser öffentlichen Wahrnehmung verknüpft (Frevert 2007: 152; Paulus 2014: 63ff.). Frauen besetzten vormalige Männerdomänen und leisteten auch körperlich schwere Arbeit (Bussemer 1998: 199; Rouette 1991: 63). Trotzdem blieb diese neue Form der Weiblichkeit stark limitiert, weil sie gesellschaftlich nur dann Akzeptanz fand, solange Handeln und Arbeiten als kriegswichtig und als lediglich vorübergehend erachtet wurden (Daniel 2014: 116f.). Gerade hier zeigt sich besonders anschaulich die „double helix“ des Krieges.

2.3 Geschichte der weiblichen Büroarbeit

Eine ausführliche Analyse des weiblichen Anstellungsverhältnisses bieten etwa die Arbeiten von Ute Frevert (2007), Ursula Nienhaus (1982) und Karin Lüsebrink (1993). Studien, die sich in vergleichbarer Weise mit der Vergeschlechtlichung männlicher Büroarbeit auseinandersetzen oder gar einen Vergleich ziehen, fehlen bislang (Martschukat/Stieglitz 2018: 110).

Als erste weibliche Angestellte traten seit den 1870er-Jahren ledige Töchter aus verarmten Familien des Bürgertums in den Arbeitsmarkt ein (Lorentz 1988: 56). Im Bereich der Bürotätigkeiten kann seit den 1890er-Jahren von einer „Feminisierung des Kontors“ (Hagemann 1985: 11) gesprochen werden. Ausgelöst worden war dieser Prozess durch Rationalisierungsbestrebungen, die darauf abzielten, komplexe Tätigkeiten zu zergliedern, zu automatisieren und zu standardisieren, um so die Beschäftigung gering qualifizierter Angestellter zu ermöglichen (Frevert 1997: 87; Lüsebrink 1993: 65). Innerhalb dieses Berufsfeldes existierte eine klare Geschlechterdifferenz. Frauen übernahmen seit dem Beginn des 20. Jahrhunderts häufig geringer qualifizierte und schlechter entlohnte

Tätigkeiten, die Männer nicht ausüben wollten (Hagemann 1985: 10ff.). Selbst bei guter Ausbildung waren nur wenige Frauen für etwa buchhalterische – also anspruchsvollere – Aufgaben verantwortlich. Auch während des Krieges blieben zunächst die geschlechtlich segregierten Aufgabenbereiche bestehen (Frevert 2007: 173). Viele Unternehmen waren durch den Mangel an männlichen Mitarbeitern jedoch gezwungen, Frauen auch für Positionen einzustellen, die zuvor männlichen Angestellten vorbehalten waren (Nienhaus 1982: 101). Diese allgemeinen Forschungsergebnisse sollen nun am Beispiel des Unternehmens Th. Goldschmidt AG überprüft und konkretisiert werden.

3 Das Fallbeispiel: die Th. Goldschmidt AG

Die Firma Th. Goldschmidt war 1847 durch den Chemiker Theodor Goldschmidt in Berlin gegründet worden, 1890 zog das expandierende Unternehmen nach Essen um (Peters/Zehnter 1997: 9, 14f., 23–27). 1911 wurde es in eine Aktien-Gesellschaft umgewandelt und stellte zu dieser Zeit „die wichtigste Repräsentantin der Chemie“ (Fischer 1965: 130) im mittleren Ruhrgebiet dar.

Der Erfolg des Unternehmens schlug sich auch in steigenden MitarbeiterInnenzahlen nieder. Zu Beginn des Ersten Weltkrieges beschäftigte die Firma Goldschmidt insgesamt 463 männliche und weibliche Angestellte sowie 761 ArbeiterInnen. Der Frauenanteil der Gesamtbelegschaft lag bei vier Prozent (Eizenhöfer et al. 2015: 10). Durch den Krieg brachen die klassischen Geschäftszweige des Unternehmens ein. Darum stellte Goldschmidt seine Produktion während des Krieges auf die Herstellung von Rüstungsgütern um. Von den Beschäftigten waren bereits 1914 150 Angestellte und 449 Arbeiter eingezogen worden. Damit fehlten dem Unternehmen schlagartig etwa ein Drittel der Angestellten und mehr als die Hälfte der Arbeiter (Peters/Zehnter 1997: 43f.; Eizenhöfer et al. 2015: 15).

3.1 Weibliche Büroangestellte während des Ersten Weltkrieges

Bei Goldschmidt wurden während der Kriegszeit insgesamt 135 weibliche Angestellte für eine Bürotätigkeit neu eingestellt. Bei Kriegsausbruch waren lediglich 14 Frauen in den Büros der Firma beschäftigt. Die im Verlauf des Krieges neu eintretenden Frauen wurden immer jünger, sodass das Durchschnittsalter der weiblichen Büroangestellten bei Dienstantritt kontinuierlich abnahm. Lag es bei Kriegsbeginn noch bei 24 Jahren, sank es bis 1918 auf 20,7 Jahre ab. Mit dem niedrigen Durchschnittsalter der Eingestellten korrespondiert die Tatsache, dass die überwiegende Zahl der weiblichen Büroangestellten zum Zeitpunkt ihres Dienstantritts ledig war (87,9 Prozent).

In den folgenden Abschnitten wird untersucht, ob bei Goldschmidt der Krieg neben der rein quantitativen Ausweitung der weiblichen Angestellten-Arbeit im Büro auch Geschlechterbilder und Deutungsmuster neu gestaltete.

3.1.1 Herkunft und Ausbildung

Ein Blick auf die regionale und soziale Herkunft der neuen weiblichen Bürokräfte zeigt eine relative Homogenität beider Merkmale. Das Einzugsgebiet für die weiblichen Büro-

angestellten war weitgehend auf Essen und die angrenzenden Städte begrenzt. Für gut die Hälfte der Büroangestellten ist die Schullaufbahn nachvollziehbar. Die vorliegenden Bildungsdaten lassen darauf schließen, dass die weitaus meisten bürgerlichen Familien entstammten. Von den jungen Frauen besaß weit über die Hälfte eine höhere Schulbildung unterschiedlicher Art, zwei Frauen hatten sogar die Universität besucht. Deutlich wird, dass die eingestellten Frauen über ein überdurchschnittliches Bildungsniveau verfügten. Knapp 45 Prozent der weiblichen Büroangestellten hatten eine städtische und knapp 40 Prozent eine private Handelsschule besucht. Ohne kaufmännische Ausbildung nahmen insgesamt sieben Frauen eine Tätigkeit bei Goldschmidt auf. Aufgrund des kriegsbedingten Arbeitskräftemangels qualifizierten sich viele Frauen in Schnellkursen und Kurzlehrgängen in städtischen oder privaten Handelsschulen für kaufmännische Aufgaben (Daniel 1985: 315).

Auch für Goldschmidt, obwohl ein begehrter Arbeitgeber, wurde es mit steigender Dauer des Krieges immer schwieriger, entsprechend ausgebildetes Personal zu finden. So heißt es in einem Schreiben an den Unternehmensvorstand vom 16. September 1916 in der Personalakte von Bertha Zickhardt: „Auf die Anzeige wegen Einstellung einer Bürogehilfin sind 200 Bewerbungen eingelaufen, wovon allein brauchbar diejenige von Frl. Zickhardt war.“ Dennoch kann festgehalten werden, dass es Goldschmidt auch während des Krieges gelang, ausreichend qualifiziertes weibliches Personal zu finden und einzustellen. Nur ein verschwindend geringer Anteil der Angestellten trat ohne fachspezifische Ausbildung eine Stelle bei Goldschmidt an. Auch diese ungelernten Kräfte konnten ihren Aufgaben gerecht werden. Eine fehlende Fachausbildung bedeutete also keinesfalls eine schlechte Arbeitsleistung im neuen Tätigkeitsfeld.

Im Anschluss an ihre Ausbildung hatte der Großteil der bei Goldschmidt tätigen weiblichen Büroangestellten bereits berufliche Erfahrung gesammelt. Das Unternehmen profitierte von dieser Fluktuation bereits beschäftigter Frauen in einen kriegswichtigen Betrieb. Das Bildungsniveau der eingestellten Frauen blieb dem Berufszweig entsprechend auch während des Krieges relativ hoch.

Mehr als die Hälfte der Frauen bewarb sich aus eigener Initiative. Die Arbeitsmarktsituation während des Krieges dürfte für die Motivation dieser Bewerberinnen ein treibender Faktor gewesen sein, denn durch das Fehlen männlicher Arbeitskräfte ergaben sich für Frauen neue berufliche Möglichkeiten. Dieser Umstand wurde von weiblichen Erwerbstätigen auch eindeutig so erkannt.

Eine Triebfeder für Initiative-Bewerbungen war die Aussicht auf einen Wechsel in einen Beruf mit gehobenem Sozialprestige und höherem Lohnniveau. Auch Quereinsteigerinnen, die nur eine unzureichende kaufmännische Qualifikation aufwiesen, erhielten durch den Krieg die Chance, ein Anstellungsverhältnis in einem Büro aufzunehmen. Aber auch wirtschaftliche Zwänge veranlassten Frauen, eine kaufmännische Beschäftigung anzustreben. Am Beispiel des Bewerbungsschreibens von Elisabeth Franzen aus dem März 1917 wird die Notsituation augenfällig, in die sie durch die Kriegssituation geraten war und sie zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zwang. Sie bewarb sich initiativ als Bürogehilfin:

„Da meine Eltern tot sind und mein einziger Bruder im Kriege fiel, so war ich gezwungen meine Laufbahn zu ändern. Um mir die zum Bürodienst erforderlichen theoretischen Kenntnisse zu erwerben, besuchte ich von Ostern 1916 bis jetzt die Städtische Handelsschule hierselbst und zwar mit demjenigen Erfolge, den das beiliegende Zeugnis aufweist.“

Andere Bewerberinnen konnten durch die Einberufung ihres Ehemanns ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten und suchten deshalb nach einer beruflichen Tätigkeit in der rüstungswichtigen Chemiebranche.

Eine große Zahl der Initiativ-Bewerbungen von qualifizierten und bereits berufstätigen Bürokräften dürfte in der Hoffnung auf eine Gehaltsverbesserung beim neuen Arbeitgeber Goldschmidt begründet gewesen sein. Ein deutliches Indiz für diese Vermutung ist die Tatsache, dass sich viele der Büroangestellten zum Zeitpunkt der Bewerbung noch in ungekündigter Stellung befanden. So gibt Grete Saes 1917 in ihrer Bewerbung unumwunden zu: „Augenblicklich bin ich noch in ungekündigter Stellung auf dem Büro der Stadt Essen tätig, bin aber genötigt die Stellung wegen zu geringen Verdiensten aufzugeben.“ Aus ähnlichen Gründen dürften viele weibliche Büroangestellte Goldschmidt wieder verlassen haben, denn die meisten weiblichen Büroangestellten, die das Unternehmen während des Krieges verließen, kündigten freiwillig.

Die Frauen verblieben durchschnittlich vier Jahre lang im Unternehmen; der Median liegt allerdings nur bei einem Jahr und 8 Monaten. Die Ursache dieser Diskrepanz liegt in der extrem unterschiedlichen Verweildauer der weiblichen Angestellten. Die häufig betonte Vorläufigkeit der Arbeitsverhältnisse lediglich für die Kriegsdauer führte zu einer geringen Bindung zwischen weiblichen Angestellten und Unternehmen und damit zu einer hohen Fluktuation der Arbeitskräfte. Dennoch arbeitete eine Frau länger als 15 Jahre bei Goldschmidt, sieben verblieben über 20 Jahre und vier sogar länger als 40 Jahre.

3.1.2 Berufsbereiche und Tätigkeiten

Gerade im Bereich der weiblichen Büroarbeit markierte der Krieg bei Goldschmidt eine wichtige Zäsur: Waren vor dem Krieg nur vier Telefonistinnen, sechs Sekretärinnen, zwei Handlungsgehilfinnen und jeweils eine Büro- bzw. Schreibgehilfin angestellt gewesen, änderte sich diese Situation nun grundlegend. Die Aufgabenbereiche, die von den 149 während des Krieges beschäftigten weiblichen Büroangestellten übernommen wurden, waren deutlich ausdifferenziert und hierarchisiert.

Während des Krieges waren 37 Frauen bei Goldschmidt als Bürogehilfinnen angestellt. Vor dem Krieg waren diese Positionen nahezu ausschließlich von Männern ausgefüllt worden. Nur eine Bürogehilfin hatte bereits vor 1914 für das Unternehmen gearbeitet. Waren zuvor nur zwei Handlungsgehilfinnen beschäftigt gewesen, waren es während des Krieges insgesamt 40. Ab 1915 wurden erstmals auch Kontoristinnen beschäftigt; während des Krieges wurden insgesamt 38 eingestellt. Erst durch den Mangel an männlichen Angestellten eröffneten sich also für Frauen bei Goldschmidt auch genuin kaufmännische Positionen. Die umfangreichen Arbeiten, denen die Kontoristinnen und Handlungsgehilfinnen nachgingen, werden durch ihre Zeugnisse anschaulich illustriert. Einen guten Überblick bietet das Zeugnis von Hedwig Gehring vom 31. Dezember 1918: „Sie löste die ihr übertragenen Aufgaben, hauptsächlich: bibliothektechnische Arbeiten, Korrespondenz, Rechnungswesen, Übersetzung von französischen und englischen Artikeln mit großem Geschick und Fleiss.“ Wie flexibel die weiblichen Angestellten durch die Kriegssituation sein mussten, zeigt exemplarisch das Zeugnis von Gertrud Vogt aus dem März 1918: „Sie ist, je nachdem die Verhältnisse durch militärische Ein-

berufung unserer Beamten es erforderten, abwechselnd mit Buchführung, Briefwechsel, Versand und der Prüfung von ein- und ausgehenden Rechnungen beschäftigt gewesen.“ Sogar leitende Funktionen wurden von Handlungsgehilfinnen übernommen. Laut Vertrag war Margaret Loos etwa als „Bürovorsteherin im Glykol-Betriebsbüro“ tätig. Zudem wurden erstmals zwei Frauen explizit als Buchhalterinnen eingestellt. Wie ein Zeugnis vom 1. Oktober 1917 dokumentiert, bewährten sie sich: „Fräulein Küpper hat die ihr übertragenen Arbeiten stets selbstständig und mit grossem Fleiss zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt, sodass wir in der Lage sind, sie für eine ähnliche Stellung durchaus zu empfehlen.“

In den Büros der Vorstände und Führungskräfte arbeiteten während des Krieges elf Sekretärinnen und Privatsekretärinnen, von denen sechs bereits vor Kriegsausbruch eingestellt worden waren. Die Sekretärinnen besetzten innerhalb des Unternehmens eine Vertrauensstellung und wurden deshalb besonders sorgfältig hinsichtlich Vorbildung und Berufserfahrung ausgewählt. Dementsprechend wiesen sie bei ihrer Einstellung ein höheres Lebensalter auf als die übrigen weiblichen Büroangestellten. Mit den Sekretärinnen waren bereits vor dem Krieg Frauen bei Goldschmidt in verantwortungsvollen Positionen tätig gewesen. Ihr Aufgaben- und Verantwortungsbereich vergrößerte sich durch den Mangel an männlichen Führungskräften erheblich. Sie erledigten in der Regel auch fremdsprachige Korrespondenz, arbeiteten selbstständig an komplexen Abrechnungen und übernahmen während des Krieges mangels männlicher Vorgesetzter Führungsfunktionen, ohne dass sich dies allerdings formell in ihren hierarchischen Positionen niedergeschlagen hätte.

Generell wuchs während des Krieges der Anteil an Frauen deutlich, die im Unternehmen Verantwortung übernahmen. Weibliche Büroangestellte übten also nicht nur mangels männlichen Personals Tätigkeiten aus, die ihnen zuvor verschlossen waren. Sie ergriffen die sich ihnen bietenden Chancen und zeigten sich durch Kompetenz und Leistung in der Lage, bis dahin Männern vorbehaltene anspruchsvolle Positionen adäquat auszufüllen.

3.1.3 Geschlechterbilder und Handlungsspielräume

Wie bisher gezeigt wurde, beschleunigte der Krieg die Aneignung der öffentlichen Sphäre der Erwerbsarbeit durch Frauen und hob die geschlechtliche Arbeitsteilung in den Büros des Unternehmens weitestgehend auf. Darum soll nun nachvollzogen werden, ob die Besetzung der neuen Handlungsspielräume zu einer Erweiterung und Umdeutung des Frauenbildes bei Goldschmidt führte oder ob versucht wurde, dem Modell der „double helix“ entsprechend, die Geschlechterdifferenz auf anderen Ebenen zu verfestigen.

Ein Faktor, an dem sich die Anerkennung von Leistungen widerspiegelt, ist das Gehalt. Wegen des großen Zustroms von Frauen während des Krieges wurde es bei Goldschmidt erstmals notwendig, eine eigene Gehaltsliste für weibliche Angestellte auszuarbeiten. Diese „Gehaltsstufen für weibliche Beamte“ sind nicht überliefert, jedoch waren sie ab Januar 1916 häufiges Thema der Vorstandssitzungen. Die Erstellung dieser Liste zeigt zum einen, dass es undenkbar war, Frauen für gleiche Tätigkeiten auch den gleichen Lohn wie Männern zu zahlen. Zum anderen waren angestellte Frauen

gegen Ende des Jahres 1915 erstmals zu einer zahlenmäßig so großen Gruppe angewachsen, dass deren Gehaltsfragen nicht mehr in jedem Einzelfall geklärt werden konnten. Ein eingehender Vergleich mit den Gehältern der männlichen Angestellten wäre interessant, ist jedoch mit dem untersuchten Aktenmaterial nicht möglich, da auch die Kriegslohnlisten der Männer nicht überliefert sind.

Trotzdem lässt sich anhand einzelner Aufstellungen nachvollziehen, welche Merkmale bei der Ermittlung der Vergütungshöhe für die weiblichen Büroangestellten herangezogen wurden. Beispielhaft deutlich wird die Berechnung in einer Korrespondenz zwischen Paula Griese und der Unternehmensführung, in der die Berechnungskriterien erläutert werden: „Unser Gehalt richtet sich nach Lebensalter, Vorbildung, Dauer der bisherigen Tätigkeit, Aufenthalt im Auslande und dgl.“

1917 sollten die Bewertungskriterien der Lohnberechnung überarbeitet werden, da nach Einschätzung des Vorstandes die geltenden Maßstäbe die Qualifikationen der weiblichen Bürokräfte nicht ausreichend erfassten, wie ein Protokoll der Vorstandssitzung am 18. Juli zeigt. Dabei galt es zu überlegen, „inwiefern insbesondere die Eigenschaften bewertet werden müssen, die [...] bei der Auswahl weiblicher Angestellter massgebend sind; ferner wäre bei einer Aenderung zu beachten, dass die Persönlichkeit mehr als bisher hinsichtlich ihrer Bewertung berücksichtigt wird.“

Da, wie der Vorstand feststellen musste, viele Frauen unter „Überschreitung des tabellarischen Gehaltes“ von bis zu 60 Prozent eingestellt worden waren, scheinen die weiblichen Angestellten berufsspezifische Fachkompetenzen aufgewiesen zu haben, die nicht in der bis dahin gültigen „Gehaltstabelle für weibliche Beamte“ erfasst worden waren. Es handelte sich dabei um formale Qualifikationsvorteile, die aufgrund der zeitgemäßen Schul- und Berufsausbildung für Frauen von Männern nicht in dieser Weise beherrscht wurden und deshalb bislang in die Tabelle nicht aufgenommen worden waren. Zum einen erlernten Frauen auf Lyzeen und in Pensionaten moderne Sprachen wie Englisch und Französisch, deren Beherrschung notwendig für einen sich internationalisierenden Handeln war, während Männer in ihrer Schullaufbahn vorwiegend alte Sprachen gelernt hatten (Frevert 2007: 175; Lüsebrink 1993: 75). Zum anderen absolvierten männliche Angestellte ihre Ausbildung in der Regel an staatlichen Schulen oder in Form einer mehrjährigen kaufmännischen Lehre, Frauen hingegen besuchten zunächst deutlich häufiger für drei bis zwölf Monate teure private Handelsschulen und -kurse (Frevert 2007: 179; Nienhaus 1982: 103). Hier erlernten und perfektionierten sie das Maschineschreiben, während viele männliche Angestellte es ablehnten, dieses einzuüben (Hagemann 1985: 11; Lüsebrink 1993: 115f.). Die Fähigkeit des Maschineschreibens fand in den Zeugnissen große Bewunderung seitens der Vorgesetzten und erwies sich als Qualifikationsvorteil der Frauen gegenüber den Männern.

Da also die Vergeschlechtlichung von Fähigkeiten und Fachkompetenzen kriegsbedingt überwunden wurde, rückten stattdessen antiquierte Charakter- und Persönlichkeitsbilder wieder stärker in den Vordergrund. Die Auflösung der segregierten Arbeitsbereiche sollte durch die Betonung komplementärer Charaktereigenschaften kompensiert und die Geschlechterdifferenz damit restabilisiert werden, um die dichotome Geschlechterordnung auch während des Krieges aufrechterhalten zu können. Die stärkere Bewertung der Persönlichkeit der Frauen wird insbesondere in den vertraulichen Empfehlungsschreiben deutlich, die Goldschmidt sowohl anforderte als auch ausstellte.

Lebenswandel und Herkunft der Frauen wurden darin explizit abgefragt. So will ein Arbeitgeber über die zuvor bei Goldschmidt tätige Elly Rullich wissen: „Ausser den geschäftlichen Erfahrungen kommt es uns hauptsächlich darauf an, wie die Dame in Bezug auf Ruf, Charakter und Lebensweise beurteilt wurde.“ Über Maria Kirchmann erbat Goldschmidt Informationen. Die Antwort lautete: „Fräulein Kirchmann war seinerzeit ein braves, ordentliches Mädchen. [...] Nachteiliges über ihren Charakter [sic!] und Lebenswandel können wir nicht berichten.“ Adele Schreder wurde in einem Empfehlungsschreiben ihres vorherigen Arbeitgebers bestätigt, „dass Fräulein Schreder aus sehr guter Familie ist“. Auch in den Arbeitszeugnissen, die die weiblichen Büroangestellten von Goldschmidt erhielten, wurden in der Regel Persönlichkeitsmerkmale bewertet. Häufig wurden Fleiß und Gewissenhaftigkeit sowie gute Führung positiv hervorgehoben. Ein besonders anschauliches Beispiel ist das Zeugnis von Käthe Höhl aus dem Jahr 1920: „Ihre Gabe, mit Menschen zu verkehren und auch bei Behörden ihr gewordene Aufträge zu erledigen, machten sie für den Posten besonders wertvoll. Mit ihrer steten Hilfsbereitschaft und Höflichkeit auch innerhalb des Geschäftes hat sich Fräulein Höhl die Zuneigung aller derjenigen erworben, die während ihrer Tätigkeit mit ihr zu tun hatten.“

Diese Beispiele illustrieren augenfällig das Frauenbild des Unternehmens. Persönlichkeit, Sozialverhalten und Elternhaus standen stärker im Vordergrund der Beurteilung als bei den männlichen Kollegen. Diese Neuakzentuierung vergeschlechtlichter Persönlichkeitsmerkmale bildet ein anschauliches Beispiel für die Wiedergeburt des bürgerlichen Frauenideals des 18. und 19. Jahrhunderts (Hausen 2001: 166f.; 171ff.) und für die Gültigkeit des Modells der double helix auch im Hause Goldschmidt. Das Interesse am Elternhaus diente zudem der Einschätzung des Herkunftsmilieus und wies nicht nur eine moralische Komponente auf, sondern bot auch praktische Orientierung. Durch die weiterhin starke Verhaftung der weiblichen Angestellten in ihrer Herkunftsfamilie trotz Berufstätigkeit konnte das Unternehmen die Integrität der jungen Bewerberinnen besser einschätzen, als es bei den unabhängiger lebenden Bewerbern möglich und erforderlich war (Frevert 2007: 178; Nienhaus 1982: 39f.). Bei Frauen mit einem hohen Leistungsniveau rückte jedoch auch die fachliche Kompetenz immer stärker in den Mittelpunkt der Zeugnisse. Der Sekretärin Maria Verbeck etwa werden in ihrem Zeugnis aus dem Oktober 1917 ein umfangreiches Fachwissen sowie eine schnelle Auffassungsgabe und Vertrauenswürdigkeit attestiert. Frauen wurde also Bildungsfähigkeit und fachliche Kompetenz seitens des Unternehmens zugesprochen, ein deutlicher Beleg für die Auflösung dichotomer Qualifikationszuweisungen und damit für das Aufbrechen geschlechtlich segregierter Teilarbeitsmärkte. In den Zeugnissen wird deutlich, dass insbesondere diejenigen weiblichen Angestellten geschätzt wurden, die in der Lage waren, ihre Arbeit selbstständig und ohne Anleitung auszuführen. Selbst leitende Funktionen wurden von Frauen übernommen. Diese wurden allerdings meist nicht vertraglich dokumentiert und bedeuteten damit die Verweigerung eines formellen Machtzuwachses. Auch in den betrieblichen Abläufen normalisierte sich die Anwesenheit von Frauen deutlich.

Gleichzeitig wurde jedoch der Einsatz von weiblichen Bürokräften in diesem Umfang nur als temporäres Phänomen betrachtet, wie das Beispiel von Rosa Urban zeigt. Sie kündigte, weil ihr keine Weiterbeschäftigung nach Kriegsende garantiert wurde. In einem Empfehlungsschreiben Goldschmidts heißt es: „Sie verließ uns auf eigenen Wunsch, weil sie von uns eine Gewähr haben wollte, daß wir sie auch nach Beendi-

gung des Krieges weiterbeschäftigen würden. Da wir ihr das zwar in Aussicht stellten, eine förmliche Zusage aber nicht geben wollten, so zog sie, die von Natur aus wohl etwas ängstlich zu sein scheint, es vor, sich anderweitig Stellung zu suchen.“ An dieser Stelle wird ein stereotypes Geschlechterbild sichtbar, indem die abwägende, rationale Karriereentscheidung Urbans als biologistisch-weibliche Unsicherheit interpretiert wurde. Als Ersatz für Urban wurde im Juli 1916 Emma Lackmann eingestellt. Vor ihrer Verpflichtung wurde sie nach der Erfahrung mit ihrer Vorgängerin explizit nach ihren beruflichen Zukunftsvorstellungen gefragt: „Wir [...] fragen hiermit an, ob Sie nur für die Kriegszeit eine Stelle anzunehmen beabsichtigen, oder Wert auf eine Dauerstellung legen.“ Als Reaktion des Unternehmens auf Urban könnte gedeutet werden, dass mit Lackmann eine verheiratete Frau eingestellt wurde. Sie suchte eine Anstellung nur für die Dauer des Krieges, um nach der Rückkehr ihres Mannes wieder als Hausfrau tätig zu sein. Das Unternehmen präferierte also ein Familienbild mit dem Mann als Hauptverdiener und der Frau als Hausfrau und Mutter.

3.2 Demobilmachung

Wie nach dem Ende des Krieges auf die neuen Formen der Frauenerwerbsarbeit zu reagieren sei, wurde spätestens seit 1916 in der Regierung wie in der Gesellschaft intensiv und mit breitem Konsens diskutiert: Im Zuge der staatlichen Demobilmachungspolitik sollten die kriegsbedingten Arbeitsmarktentwicklungen rückgängig und die durch Frauen besetzten ‚Männerarbeitsplätze‘ wieder frei gemacht werden (Daniel 1989: 118f.). Hatte der Krieg die Grenze zwischen Männer- und Frauenarbeit weitgehend aufgelöst, sollte im kommenden Frieden der geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt restauriert werden. Die Rekonstruktion und Restabilisierung der Geschlechterverhältnisse wurde nach Kriegsende mit erheblicher Strenge und Härte vorangetrieben (Rouette 1993: 251).

Die „double helix“ trat nach dem Ende des Krieges also noch einmal besonders deutlich in Erscheinung, als die durch den Krieg erlangten Handlungsspielräume für Frauen wieder auf das Vorkriegsniveau eingeschränkt werden sollten (Schulte 1998: 16, 31). Patriarchale Ordnungsvorstellungen und hierarchische Familienstrukturen sollten wieder hergestellt werden, indem Männer in ihrer Stellung als Ernährer der Familie aufgewertet und Frauen auf den Platz der Hausfrau und Mutter verwiesen wurden (Rouette 1993: 40f.). Einige Frauen, die unter der Doppelbelastung Haushalt und schwerer Erwerbsarbeit gelitten hatten, waren gerne bereit, ihren Arbeitsplatz für zurückkehrende Soldaten zu räumen (Bussemer 1998: 200f.). Für andere hingegen markierte das Ende des Krieges auch das Ende einer weitreichenden Selbstständigkeit (Higonnet/Higonnet 1987: 32).

3.2.1 Kündigungen nach Kriegsende

Auf das Kriegsende reagierte Goldschmidt mit zahlreichen Kündigungen. Das Unternehmen beschloss unabhängig von staatlichen Maßnahmen eigene Schritte, um den zurückkehrenden Soldaten ein Vorrecht auf die während des Krieges anderweitig besetzten Stellen einzuräumen. Wenige Tage nach dem Waffenstillstand wurde in der Vorstandssitzung vom 15. November 1918 beschlossen, „allen entbehrlichen Beamten“ zu

kündigen. Den aus dem Krieg zurückkehrenden Mitarbeitern fühlte sich das Unternehmen stärker verpflichtet als den während des Krieges eingestellten Frauen. Neben der Rückkehr der Kriegsteilnehmer und der schlechten Wirtschaftslage des Unternehmens lieferte der Wegfall vieler Tätigkeitsbereiche, die erst durch den Krieg geschaffen und mangels männlicher Arbeitskräfte rein weiblich besetzt worden waren, einen Grund für zahlreiche Kündigungen. Von den bei Kriegsende 84 beschäftigten weiblichen Büroangestellten mussten 32 zum Jahreswechsel 1918/19 das Unternehmen verlassen. Eine zweite Kündigungswelle traf bis Ende Mai 1919 weitere 25 Frauen. Die Demobilmachung Goldschmidts konnte nach diesem Zeitpunkt als abgeschlossen gelten. Bis dahin verließen zudem vier Frauen freiwillig das Unternehmen sowie zwei krankheitsbedingt. Insgesamt 63, also drei Viertel aller bei Kriegsende beschäftigten Frauen, haben das Unternehmen wieder verlassen. Die 21 verbliebenen Frauen stellten gegenüber dem Vorkriegszustand eine Steigerung von 50 Prozent dar.

3.2.2 Anerkennung und Einstellungsänderungen

Anhand der Kündigungen wird deutlich, dass Frauenarbeit während des Krieges überwiegend als vorübergehendes Phänomen betrachtet wurde. Dennoch scheinen Frauen als Arbeitskräfte Wertschätzung gefunden zu haben, denn aus den Zeugnissen lässt sich vielfach ein großes Bedauern über die ausgesprochene Kündigung ablesen, wie in dem von Adele Schorn aus dem April 1919: „Wir können uns über die Art, wie Frl. Schorn die ihr übertragenen Arbeiten erledigt hat, nur lobend äußern. Sie war fleissig und hat sich vor keiner Arbeit gescheut. Die Rückkehr eines noch unter der Fahne stehenden Beamten aus unserer Betriebskrankenkasse zwingt uns leider, Frl. Schorn [...] zu kündigen.“

Auch viele weitere Zeugnisse zeigen, dass diesen weiblichen Angestellten nicht gerne gekündigt wurde, da man ihre Fähigkeiten zu schätzen gelernt hatte. Die Verpflichtungen gegenüber den rückkehrenden Beamten wurden als durchaus zwiespältig empfunden, da verdiente weibliche Kräfte nun gehen mussten, an deren Diensten man eigentlich gerne festgehalten hätte. Auch gegenüber anderen Unternehmen wurde dieses offen formuliert. In einem Empfehlungsschreiben über Josefine Peters von Goldschmidt an Krupp heißt es: „Auf ihre Anfrage bestätigen wir ihnen gerne, dass wir Fräulein Peters als eine fleissige und zuverlässige Arbeiterin kennen gelernt haben und sie gerne behalten hätten, wenn wir nicht die aus dem Kriege zurückkehrenden früheren Angestellten hätten bevorzugen müssen.“

Das Beispiel Goldschmidt verdeutlicht, dass es die Fähigkeiten und Leistungen mancher weiblicher Angestellter waren, die so sehr geschätzt wurden, dass das Unternehmen auch nach Kriegsende nicht auf sie verzichten wollte. Die Ausbildung der weiblichen Bürokräfte war zeitgemäßer als bei den aus dem Feld zurückgekehrten Kollegen. Die Frauen waren damit vielseitiger einsetzbar als die Männer, die nicht (mehr) mit den Betriebsabläufen vertraut waren und mangels technischer Fertigkeiten Rechen- oder Schreibmaschine nicht bedienen konnten. Die Wertschätzung genau dieser Fähigkeiten kommt im Zeugnis von Stenotypistin Elly Brangenberg zum Ausdruck, die im November 1916 ins Unternehmen eintrat und es im März 1919 auf eigenen Wunsch wieder verließ: „Dank ihrer vollkommenen Beherrschung der Kurzschrift und des Ma-

schinenschreibens ist sie in der Lage, jedem Diktat zu folgen. Sie hat es auch durch Uebung auf der Maschine so weit gebracht, dass sie, ohne auf die Tasten zu sehen, mit jeder Schnelligkeit schreiben kann.“ Eine routinierte Maschinenschreiberin wie sie war für das Unternehmen nicht leicht zu ersetzen. Dass einer Angestellten, die vielseitig einsetzbar war und zudem durch das perfekte Maschinenschreiben Fähigkeiten besaß, die Kollegen nicht bieten konnten, auch nach Kriegsende nicht gekündigt wurde, konnte nur im Interesse des Unternehmens sein.

Eine massive Einstellungsänderung seitens des Unternehmens in Bezug auf die Anerkennung von weiblichen Angestellten zeigt sich im Zeugnis von Gertrud Bögel, die im Oktober 1916 bei Goldschmidt eintrat und ihren Posten im März 1921 zum Bedauern der Firma krankheitsbedingt verlassen musste: „Wir haben Fräulein Bögel als erfahrene, fleissige und gebildete Dame kennen gelernt, die uns leider verlässt, um auf Anraten ihres Arztes, ihres Gesundheitszustands wegen, ihre Bürotätigkeit einzustellen.“ Das Attribut „gebildet“ war seitens des Unternehmens zuvor noch keiner Frau in einem Zeugnis zugesprochen worden. Diese Beurteilung ging weit über die Einschätzung von Charaktereigenschaften hinaus und erkannte geschlechterunabhängig Qualifikationen an, die Bögel zu einer außergewöhnlichen Fachkraft gemacht hatten. Hier lässt sich ein bemerkenswerter Einstellungswandel ablesen, war doch 1916 noch festgelegt worden, in den Zeugnissen für Frauen stärker auf Charaktereigenschaften einzugehen. Diese Art der geschlechtsspezifischen Bewertung wurde überflüssig, sobald Frauen als vollwertige und leistungsstarke Arbeitskräfte anerkannt wurden.

Neben den erlernbaren (weiblichen) Spezialkenntnissen wie Maschinenschreiben oder die Kenntnis moderner Sprachen schätzte das Unternehmen geschlechtsunabhängige individuelle Persönlichkeitsmerkmale. Das außerordentlich gute Zeugnis der Handlungsgehilfin Gertrud Furthmann vom 29. Februar 1920 verdeutlicht, welche Fähigkeiten besonders hervorgehoben wurden:

„Sie erledigte [...] die allgemeine vertrauliche Korrespondenz selbstständig und nach Angabe, führte die Protokollbücher der Betriebsleiterversammlung und verwaltete einen Teil der geheimen Korrespondenz und die Personalien der Technischen Abteilung. Ferner führte sie die von ihr eingerichtete Buchhaltung eines neuerrichteten grösseren Betriebs und erledigte vollständig selbstständig die Abrechnung desselben.“

Furthmann hatte also eigenständig eine Buchhaltung eingerichtet. Dieser Umstand spricht für ihre hohe Fachkompetenz, ihr großes Maß an Selbstständigkeit und Führungsfähigkeit ihrerseits sowie das Vertrauen, das ihr von Goldschmidt entgegengebracht worden war. Sie war bereits im November 1913 in das Unternehmen eingetreten und wusste offenkundig die Chancen zu nutzen, die sich durch die Kriegsverhältnisse bei Goldschmidt eröffnet hatten.

All diese Beispiele, von denen noch zahlreiche weitere angeführt werden könnten, zeigen, dass manche Frauen für das Unternehmen nahezu unentbehrlich geworden waren, weil sie verantwortungsvolle Positionen eigenständig und erfolgreich ausgefüllt hatten. Sechs Büroangestellte beendeten sogar ihr Berufsleben bei Goldschmidt, von denen vier während des Krieges ihre Tätigkeit aufgenommen hatten und zwei bereits davor. Im Unternehmen Goldschmidt bewirkte der Erste Weltkrieg also einen vergleichsweise großen Emanzipationsschub für Frauen in angestellter Bürotätigkeit.

Ob und wie sich dieser Prozess dauerhaft nach Kriegsende in die Zeit der Weimarer Republik hinein fortsetzte, wäre eine weitere Untersuchung wert. Denn nach der Entlassungswelle der Jahre 1918/19 wurden bereits 1920 die ersten Frauen wieder eingestellt. Auch reichsweit war der rückläufige Trend der Frauenbeschäftigung nur von kurzer Dauer (Rouette 1991: 55). Obwohl die weibliche Erwerbsarbeit kurzzeitig qualitativ wie quantitativ auf den Vorkriegsstand zurückfiel, blieb langfristig die zunehmende „Verweiblichung der Angestelltenschaft“ (Daniel 2014: 132) eine dauerhafte Folge des Krieges. Bei Goldschmidt stieg der Anteil der weiblichen Angestellten von 5 Prozent vor Kriegsausbruch 1914 auf recht stabile 12 Prozent zwischen 1920 und 1935 (Eizenhöfer et al. 2015: 19). Der Erste Weltkrieg war also nicht der „Schrittmacher der Emanzipation“ (Daniel 1989: 107), für den er lange gehalten wurde. Er wirkte jedoch für den Bereich der weiblichen Angestellten im Büro bei Goldschmidt als „Katalysator“ (Lüsebrink 193: 146) langfristiger Modernisierungsprozesse.

4 Fazit

Die vorgestellte Mikrostudie bestätigt bestehende Forschungsergebnisse in ihren großen Zügen, relativiert aber manche Einschätzung im Einzelfall. So stützen die ausgewerteten Quellen etwa die These, dass es während des Krieges weniger zur Rekrutierung von nichtbeschäftigten Frauen kam als vielmehr zu einer Fluktuation bereits beschäftigter Frauen aus anderen Branchen in kriegswichtige Unternehmen oder aus Gründen der Einkommensverbesserung. Andere Aussagen, wie etwa die Verschlechterung der Qualifikation der Arbeitskräfte, können nicht pauschal bejaht werden. Für die Büroangestellten kann festgehalten werden, dass es dem Unternehmen auch während des Krieges gelang, qualifizierte Frauen zu finden, die den an sie gestellten Aufgaben gerecht werden konnten. Die emanzipatorische Wirkung des Krieges in Bezug auf die Arbeit von Frauen kann für dieses Unternehmen stärker bejaht werden, als häufig in der Makroforschung konstatiert. Der quantitative Rückgang der Frauenarbeit nach dem Krieg war bei Goldschmidt nicht alleine der Geschlechterrestauration qua Demobilmachungspolitik geschuldet; vielmehr verloren zahlreiche weibliche Angestellte ihren Arbeitsplatz, weil sie in Tätigkeitsbereiche eingetreten waren, die ausschließlich durch den Krieg entstanden und darum in Friedenszeiten obsolet geworden waren.

Für die weiblichen Büroangestellten Goldschmidts kann festgehalten werden, dass sie quantitativ wie qualitativ verstärkt in die öffentliche Sphäre traten und die Handlungsspielräume, die sich ihnen durch den Krieg auftraten, zu nutzen wussten. Diese Entwicklung wurde insbesondere dadurch gefördert, dass Frauen in verantwortungsvolle Arbeitsfelder vordrangen, die zuvor Männern vorbehalten gewesen waren. Der Krieg führte zur Aufhebung geschlechtlich segregierter Arbeitsbereiche. Darum unternahm Goldschmidt Versuche, neue Geschlechterdifferenzen etwa über charakterliche Zuschreibungen zu konstruieren: Die „double helix“ des Krieges wurde an diesen Stellen sichtbar. Bei Goldschmidt schränkte die „double helix“ jedoch keine neu gewonnenen Handlungsspielräume wieder ein, da die fachlichen Qualifikationen, die den reibungslosen Betrieb des Unternehmens sicherstellten, für wichtiger erachtet wurden als traditionelle Geschlechterbilder. Frauen erlangten durch Kompetenz, Leistung, Persönlichkeit

und Führungsfähigkeit Anerkennung auch jenseits geschlechtlicher Zuschreibungen, sodass sich Geschlechtergrenzen nachhaltig verschoben und überkommene Einstellungsmuster des Unternehmens änderten.

Quellenverzeichnis

Ungedruckte Quellen

Konzernarchiv der Evonik Industries AG, Standort Essen (KA)

Bestände

Th. Goldschmidt AG, Personalabteilung

Th. Goldschmidt AG, Vorstandsprotokolle

Literaturverzeichnis

- Bussemer, Herrad-Ulrike (1998). Der Frauen Männerstärke. Geschlechterverhältnisse im Krieg (1914–1918). In Rolf Spilker (Hrsg.), *Der Tod als Maschinist. Der industrialisierte Krieg 1914–1918* (S. 191–201). Bramsche: Rasch.
- Daniel, Ute (1985). Fiktionen, Friktionen und Fakten. Frauenlohnarbeit im Ersten Weltkrieg. In Gunther Mai (Hrsg.), *Arbeiterschaft in Deutschland, 1914–1918. Studien zu Arbeitskampf und Arbeitsmarkt im Ersten Weltkrieg* (S. 277–323). Düsseldorf: Droste.
- Daniel, Ute (1989). *Arbeiterfrauen in der Kriegsgesellschaft. Beruf, Familie und Politik im Ersten Weltkrieg*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666357473>
- Daniel, Ute (2014). Frauen. In Gerhard Hirschfeld, Gerd Krumeich & Irina Renz (Hrsg.), *Enzyklopädie Erster Weltkrieg* (S. 116–134). Paderborn: Schöningh.
- Eizenhöfer, Doris; Hohmeyer, Andrea; Marek, Vladimir & Peters, Ralf (2015). *VerSIert. Frauen machen Geschichte bei Evonik*. Essen: Evonik Industries AG.
- Fischer, Wolfram (1965). *Herz des Reviers. 125 Jahre Wirtschaftsgeschichte des Industrie- und Handelskammerbezirks Essen, Mülheim, Oberhausen*. Essen: Bacht.
- Frevert, Ute (1997). Vom Klavier zur Schreibmaschine. Weiblicher Arbeitsmarkt und Rollenzuweisung am Beispiel der weiblichen Angestellten in der Weimarer Republik. In Annette Kuhn & Gerhard Schneider (Hrsg.), *Frauen in der Geschichte. Frauenrechte und die gesellschaftliche Arbeit der Frauen im Wandel: Fachwissenschaftliche und fachdidaktische Studien zur Geschichte der Frauen* (S. 82–112). Düsseldorf: Schwann.
- Frevert, Ute (2007). *Frauen-Geschichte. Zwischen bürgerlicher Verbesserung und neuer Weiblichkeit*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Frevert, Ute (2008). Das Militär als Schule der Männlichkeiten. Erwartungen, Angebote, Erfahrungen im 19. Jahrhundert. In Ulrike Brunotte (Hrsg.), *Männlichkeiten und Moderne. Geschlecht in den Wissenskulturen um 1900* (S. 57–76). Bielefeld: transcript.
- Hagemann, Karen (1985). „Wir werden alt vom Arbeiten ...“. Frauenarbeit im Wandel, vom Kaiserreich zur Weimarer Republik. In Karen Hagemann & Anne Lührs (Hrsg.), *Vom Dienen*

- und (Mit-)verdienen. *Frauenarbeit im Wandel, vom ausgehenden Kaiserreich bis zum Ende des Nationalsozialismus* (Heft II, S. 4–20). Hamburg: mpd.
- Hagemann, Karen (1998). Venus und Mars. Reflexionen zu einer Geschlechtergeschichte von Militär und Krieg. In Karen Hagemann & Ralf Pröve (Hrsg.), *Landsknechte, Soldatenfrauen und Nationalkrieger. Militär, Krieg und Geschlechterordnung im historischen Wandel* (S. 13–48). Frankfurt/Main: Campus.
- Hagemann, Karen (2002). Heimat – Front. Militär, Gewalt und Geschlechterverhältnisse im Zeitalter der Weltkriege. In Karen Hagemann & Stefanie Schüler-Springorum (Hrsg.), *Heimat-Front. Militär und Geschlechterverhältnisse im Zeitalter der Weltkriege* (S. 12–52). Frankfurt/Main: Campus.
- Hagemann, Karen (2008). Krieg, Militär und Mainstream. Geschlechtergeschichte und Militär-geschichte. In Karen Hagemann & Jean H. Quataert (Hrsg.), *Geschichte und Geschlechter. Revisionen der neueren deutschen Geschichte* (S. 92–129). Frankfurt/Main: Campus.
- Hausen, Karin (2001). Die Polarisierung der „Geschlechtercharaktere“. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In Sabine Hark (Hrsg.), *Dis/Kontinuitäten. Feministische Theorie* (S. 162–185). Wiesbaden: Springer.
- Hausen, Karin (2012). *Geschlechtergeschichte als Gesellschaftsgeschichte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Higonnet, Margaret R. & Higonnet, Patrice L.-R. (1987). The double helix. In Margaret R. Higonnet, Jane Jenson, Sonya Michel & Margaret Weitz (Hrsg.), *Behind the lines. Gender and the two world wars* (S. 31–47). London: Yale University Press.
- Lorentz, Ellen (1988). *Aufbruch oder Rückschritt? Arbeit, Alltag und Organisation weiblicher Angestellter in der Kaiserzeit und Weimarer Republik*. Bielefeld: Kleine.
- Lüsebrink, Karin (1993). Büro via Fabrik. Entstehung und Allokationsprinzipien weiblicher Büroarbeit 1850 bis 1933. Berlin: Edition Sigma.
- Martschukat, Jürgen & Stieglitz, Olaf (2018). *Geschichte der Männlichkeit*. Frankfurt/Main: Campus.
- Nienhaus, Ursula (1982). *Berufsstand weiblich. Die ersten weiblichen Angestellten*. Berlin: Transit.
- Opitz-Belakhal, Claudia (2010). *Geschlechtergeschichte*. Frankfurt/Main: Campus.
- Paulus, Julia (2014). Die „Mobilmachung des Heimatheeres“. Zur Geschlechter(un)ordnung im Ersten Weltkrieg. In Silke Eilers (Hrsg.), *An der „Heimatfront“ Westfalen und Lippe im Ersten Weltkrieg* (S. 55–73). Münster: LWL.
- Peters, Ralf & Zehnter, Annette (1997). *Grenzen überwinden. 150 Jahre Th. Goldschmidt*. Bottrop: Pomp.
- Reulecke, Jürgen (1980). Wirtschaft und Bevölkerung ausgewählter Städte im ersten Weltkrieg (Barmen, Düsseldorf, Essen, Krefeld). In Jürgen Reulecke (Hrsg.), *Die Deutsche Stadt im Industriezeitalter. Beiträge zur modernen deutschen Stadtgeschichte* (S. 114–126). Wuppertal: Peter Hammer.
- Rouette, Susanne (1991). Frauenerwerbsarbeit in Demobilmachung und Inflation 1918–1923. Struktur und Entwicklung des Arbeitsmarktes in Berlin. In Klaus Tenfelde (Hrsg.), *Arbeiter im 20. Jahrhundert* (S. 32–65). Stuttgart: Klett-Cotta.
- Rouette, Susanne (1993). *Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Die Regulierung der Frauenarbeit nach dem Ersten Weltkrieg*. Frankfurt/Main: Campus.

- Schulte, Regina (1998). *Die verkehrte Welt des Krieges. Studien zu Geschlecht, Religion und Tod*. Frankfurt/Main: Campus.
- Thébaud, Françoise (1995). Der Erste Weltkrieg. Triumph der Geschlechtertrennung. In Françoise Thébaud (Hrsg.), *Geschichte der Frauen. 20. Jahrhundert* (S. 33–91). Frankfurt/Main: Büchergilde Gutenberg.

Zur Person

Anna Horstmann, M. A., *1989, Doktorandin, Ruhr-Universität Bochum. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechter- und Sozialgeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, Geschichte der Zweigeschlechtlichkeit und Männlichkeitsforschung.
E-Mail: anna.horstmann@rub.de