

Arbeit und Geschlecht: Problemaufriss

„Forum Neue Politik der Arbeit“, Bildungsstätte Pichelsee, 29.-30. November 2002

Frauen – das lange geleugnete, endlich entdeckte Potenzial der Arbeitsmarktmodernisierung?

Endlich – im Jahre Zwei der Jahrtausendwende – ist es offizielle Regierungspolitik und in der Koalitionsvereinbarung verankert: Frauen und Männer sollen in der Arbeitswelt gleichgestellt werden; im Jahre 2003 soll auch in der Privatwirtschaft die Chancengleichheit von Frauen und Männern einer Bilanz unterzogen werden; mehr und bessere Betreuungseinrichtungen sollen geschaffen werden; die EU-Richtlinien sollen künftig auch in der Bundesrepublik, dem EU-Land, das sich so gerne als „Modell“ („Modell Deutschland“) bezeichnet, umgesetzt werden.

Dürfen Frauen – immerhin sind zwei Seiten der mehr als 80seitigen Koalitionsvereinbarung ihnen bzw. der Gleichstellung von Frauen und Männern gewidmet – frohlocken, jubeln und in die Hände klatschen? Hat der Kanzler doch noch begriffen, dass Frauenpolitik kein „Gedöns“ ist, sondern Ausweis moderner Regierungspolitik? Rhetorisch jedenfalls zieht die Regierung nach, Politologen, Ökonomen, Soziologen¹ – nicht alle, aber in wachsender Zahl – bestätigen nun auch, was die Frauenforschung seit 30 Jahren immer wieder sagt: Frauen sind ein Potenzial bei der Umwand-

¹ Martin Baethge, Roland Schettkat, Felix Büchel u.a.

lung der industriegesellschaftlichen Arbeit; Frauen sind Hoffnungsträgerinnen für den dienstleistungsorientierten Umbau der Gesellschaft.²

Humankapital-Entwicklung oder Niedriglohnsektor - wo liegen Perspektiven für Frauen?

Die derzeitigen Diskussionen von Arbeitsmarktperspektiven in der Bundesrepublik Deutschland fokussieren zwei Aspekte, einerseits - unter dem Stichwort Übergang in die Wissensgesellschaft - die Verbesserung „sekundärer Dienstleistungen“, d.h. die Innovationsfähigkeit im High-Tech-Bereich, vor allem durch die Stärkung von Humanressourcen; andererseits die „Primären Dienstleistungen“ und die Erwerbsintegration der das Gros der (Langzeit)Arbeitslosen ausmachenden Gruppe der Niedrigqualifizierten. Die Geschlechterdimension bzw. der Geschlechtertext, der in diesen arbeitsmarktpolitischen Konzepten eingelassen ist, bleibt dabei oft gänzlich unberücksichtigt. Wird die Geschlechterperspektive eingeführt und auf die Analyse der Reformvorschläge angewendet, so zeigt sich, dass die Chancen und Risiken für die Erwerbsintegration von Frauen und Männern weiterhin asymmetrisch verteilt zu bleiben scheinen. Mehr noch, es zeigt sich, dass eine geschlechtersensible Gestaltungsperspektive eine unabdingbare Voraussetzung wäre, wenn der Teufelskreis der sozial folgenreichen Ungleichverteilung und Ungleichbewertung von Arbeit zwi-

² In Gesamtdeutschland wird bis zum Jahre 2010 eine weitere Beschäftigungsverschiebung weg von produktionsorientierten Tätigkeiten und hin zu Dienstleistungstätigkeiten erwartet. Insgesamt haben bis 2010 bei den produktionsorientierten Tätigkeiten Männer mit 1,4 Mio. im Westen und mit 570.000 im Osten den überwiegenden Teil der Beschäftigungsverluste zu tragen. (Engelbrech, G., Beiträge zur Arbeitsmarktforschung, Arbeitsmarktchancen für Frauen, Nürnberg 2002, S. 9)

schen Frauen und Männern tatsächlich zugunsten von mehr Geschlechterdemokratie durchbrochen werden soll.

Sektoraler Wirtschaftswandel und Upgrading

Die Wirtschaftsstruktur in den Industrieländern verschiebt sich immer stärker zugunsten des Dienstleistungssektors. Das gilt auch für Deutschland, das im Tempo des sektoralen Strukturwandels durchaus mithalten konnte. Vor allem wissensintensive Dienstleistungsunternehmen sind auf dem Vormarsch. Dort findet schon mehr als ein Drittel der Erwerbstätigen – vornehmlich Männer – Beschäftigung. Die Anzahl qualifizierter Beschäftigter weitet sich erheblich schneller aus als die Beschäftigung insgesamt; Arbeitsplätze mit hohen Anforderungen an das Qualifikationsniveau werden seltener abgebaut. Der Einsatz neuer Technologien verringert primär die Nachfrage nach gering Qualifizierten. Sie sind die eigentlichen VerliererInnen des technologischen Strukturwandels.

Die Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus und die verstärkte Entwicklung zur Wissensarbeit – und das betrifft das Geschlechterverhältnis direkt – beinhalten die Gefahr einer verstärkten Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt: In dem Maße, in dem sich der Wissensverschleiß beschleunigt, drohen diejenigen, die für längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden, insgesamt von der Beschäftigungsentwicklung abgeschnitten zu werden, da sich die Anpassung an die neuen Qualifikationserfordernisse oberhalb allgemeiner Grundqualifikation in engem Zusammenhang mit bestehenden Arbeitsverhältnissen vollzieht. Was das für Frauen

bedeutet, lässt sich leicht antizipieren. Frauen haben zwar mittlerweile bildungsmäßig deutlich aufgeholt, und in Deutschland überwiegen seit 1997 Studienanfängerinnen an den Universitäten. Der Indikator Bildung ist allerdings bisher kein sicherer Schutz gegen die beschäftigungspolitische Benachteiligung von Frauen. Denn Frauen sind nicht nur insgesamt, sondern auch als qualifizierte bzw. hoch qualifizierte Frauen mehr als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen, sie sind häufiger beruflich unterwertig sowie instabil eingesetzt (Trautwein-Kalms 1999: 45). Frauen sind aus Gründen, die nicht nur subjektiv zu erklären, sondern vor allem gesellschaftlich bedingt sind, beruflich „einseitig orientiert“ (ebd.). Sie konzentrieren sich – infolge ihrer „doppelten Vergesellschaftung“ – auf Soziales, Bildung, Kultur und Geisteswissenschaften. Von den vielfach beschworenen Zukunftstechnologien profitieren sie beschäftigungsseitig bisher nicht oder kaum. Der berufliche Hochschulnachwuchs von Frauen nimmt hier im Augenblick sogar partiell wieder ab, statt zu. Galt das Studienfach Informatik beispielsweise zunächst als Entwicklungschance für Frauen (1979 lag der Anteil der Informatikstudentinnen in Westdeutschland bei 19 %), erlahmte das weibliche Interesse ab Mitte der 80er Jahre. Derzeit sind nur 14 % der Informatikstudenten an Fachhochschulen und Universitäten weiblich! Allerdings sind auch die Differenzierungen in den einzelnen Fächern bemerkenswert: Fast die Hälfte der Studienanfänger in der Medizinischen Informatik sind inzwischen Frauen, aber nicht mal jeder 10. in der Ingenieurinformatik (ibv 2001, S. 2874). Bei den IT-Ausbildungsberufen sieht es nicht viel anders aus. Auch hier sind Frauen deutlich und seit 1997 unverändert unterrepräsentiert. Allerdings gelten auch hier Differenzierungen: Während die Frauenanteile an den Auszubildenden der Berufe IT-Systemelektroniker/in und Informatikelektroniker/in bei lediglich 4 % liegen, sind

gut ein Fünftel der Informatikkaufleute und fast ein Drittel der IT-Systemkaufleute in der Ausbildung weiblich (ibv 2001, 2873). Junge Frauen – sogar das steht in der Koalitionsvereinbarung – sollen in besonderem Maße unterstützt werden, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Bis zum Jahre 2005 sollen 40 % der Studien- und Ausbildungsplätze der IT-Berufe von Frauen besetzt sein.

Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen im IT-Bereich - Der Geschlechtertext

Verdeckter Maßstab der Entwicklung von Humankapital im High-Tech-Bereich ist der von Familien- und Hausarbeit entlastete, total verfügbare Berufsmensch, der als Einzelindividuum zwar auch weiblich sein kann, in der Regel aber anscheinend immer noch männlich, nämlich frei von Sorgearbeit, gedacht wird. „Die antizipierten Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärken bei (jungen) Frauen die Vorbehalte gegenüber männerdominierten Berufen, also auch gegenüber IT-Berufen“ (Bundestag 1999). In vielen IT-Unternehmen (Trautwein-Kalms 2001) gelten an männlichen Standards und Lebensverhältnissen orientierte Leistungs-, Mobilitäts- und Arbeitszeitbedingungen. Frauen wollen oder können sich oft diesen Anforderungen nicht unterwerfen. So erklärt sich möglicherweise, dass Frauen sogar in höherem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind, wenn sie – was von ihnen zunehmend erwartet wird - Studienrichtungen wählen, die im High-Tech-Bereich liegen.

Geschlechterpolitisch gesehen, geht dieses beschäftigungspolitische Reformprojekt anscheinend noch sehr deutlich an den realen Lebensbedingungen von Frauen (und

Männern) vorbei. Es muss frauen- und familienförderlich gestaltet werden, wenn es zukunftsfähig werden soll. International gesehen – zumindest scheint das für die USA zu gelten – ist man da längst weiter. Die Kreativitäts- und Leistungspotenziale, die aus einer Erwerbsintegration von Frauen im High-Tech-Bereich erwachsen, sind längst als Ressource von Innovation und Wirtschaftlichkeit begriffen worden. Teilzeitarbeit, Jobsharing, Sabbaticals sind Arbeitszeitformen in High-Tech-Unternehmen – wie bei Hewlett-Packard beispielsweise –, die nicht bloß Zugeständnisse an das Vereinbarkeitsproblem von Frauen sind, sondern Gestaltungskonzepte, die auch den veränderten Lebenswirklichkeiten von Männern Rechnung tragen.

Bezogen auf das „Modell Deutschland“ stimmt nur bedingt hoffnungsfroh, dass wissensintensive Dienstleistung mehr ist als das Beschriebene. Sie macht neue Basis- oder auch Schlüsselqualifikationen erforderlich; nachdem der IQ im Vordergrund stand, kommt es jetzt auch auf den EQ an; „soziale Kompetenz“ ist gefragt, die in stärkerem Maße Frauen zugeschrieben wird:

Dass sich aus diesem „upgrading“ von sozialer Kompetenz automatisch eine zukunftsfähige Inklusion von Frauen in den wissensintensiven Dienstleistungsbereich ergibt, ist angesichts vielfältigster empirischer Belege – wie zum Beispiel auch das Datenmaterial „Frauen in Führungspositionen“ von 2001 zeigt – nicht zu erwarten, denn das wäre an einen geschlechterpolitischen Gestaltungswillen gebunden, der trotz vieler rhetorischer Bekenntnisse zum Konzept des Gender Mainstreaming bisher nicht zu erkennen ist.

Auch ein aktuelles Beispiel aus der eigenen Forschung (Potenzialträgerinnen sichtbar machen 2002) bestätigt diesen Zweifel. Die untersuchungsleitende Fragestellung lau-

tete, ob sich tatsächlich verbesserte Karrierechancen ergeben, wenn "feminine skills" als Führungskompetenzen rhetorisch - in Unternehmensleitbildern z.B. - aufgewertet werden. Spielen diese "weichen" Führungsqualifikationen bei der Personalbeurteilung eine (positive) Rolle? Oder ist das Etikett "feminine skills" auch in dem sonst modernen, frauenförderlichen Finanzdienstleister - LBB - nur ein neuer Modus alter (stereotyper) Tätigkeitszuschreibungen, der traditionelle Arbeitsteilungen und Geschlechterhierarchien eher befestigt? Ich kann an dieser Stelle nicht auf die Befunde im Einzelnen eingehen; hier nur soviel: Die vorherrschenden Eigenschaften, die im Topmanagement noch immer gefragt sind, heißen Durchsetzungsvermögen, Ellenbogenmentalität und Einzelkämpfertum. Das widerspricht zwar nicht nur dem unternehmerseitig proklamierten Ziel, auf moderne Führungskompetenzen wie Team- und Kommunikationsfähigkeit zu setzen, sondern hat auch - was das untersuchte Unternehmen betrifft - einer Entwicklung Vorschub geleistet, die es in eine tiefe wirtschaftliche Krise, ja in den Berliner Bankenskandal geführt hat. Frauen dagegen wählen vor diesem Hintergrund eine Strategie, die wir als "reflexive Karriereorientierung" bezeichnen: Sie bleiben oft willentlich auf jenen Karrierestufen, die es ihnen erlauben, ihre - von ihnen als richtig erachteten - Qualifikationen einzusetzen. Sie wollen weder auf Teamarbeit noch auf Kommunikation verzichten.

„Dienstleistungslücke“ und Geschlechterpolarisierung

In zwei beschäftigungspolitischen Fragen lauten die Empfehlungen, die Experten verschiedener politischer Orientierungen und Bindungen formulieren, nahezu konform: Erstens in der Frage, Arbeitsplätze durch die Schließung einer in Deutschland

vermeintlich vorhandenen „Dienstleistungslücke“ zu schaffen; zweitens in der Frage der Preisregulation von Arbeit. Hier lautet die Empfehlung: Absenken des Preises der Arbeit auf dem Sektor der „einfachen Dienste“, damit Stimulieren der Nachfrage nach diesen Diensten und dadurch Schaffung von Arbeitsplätzen für Niedrigqualifizierte, also für jene, die aufgrund des Einsatzes von Hochtechnologien „überflüssig“ geworden sind. Es hat zahlreiche Auseinandersetzungen mit diesen Empfehlungen gegeben, die sämtlich nahelegen, die tatsächlichen beschäftigungspolitischen Effekte solcher Maßnahmen eher skeptisch zu beurteilen (Krämer 1998; Bäcker 1998; Wendl 1998; Offe/Fuchs 1998; Bosch 1999). Auf diese Kritik soll hier nicht weiter eingegangen werden, stattdessen soll auf den Genderbias dieser „geschlechtsblinden“ Empfehlungen hingewiesen werden. Ein wesentlicher Aspekt wird in diesem Zusammenhang oft verschwiegen; das ist der Fakt, dass es hier im Kern um den Ausbau von Frauenbeschäftigung im Niedriglohnsektor (und von Teilzeitjobs) geht, denn von welchen Diensten werden Beschäftigungseffekte erwartet? Das Hartz-Papier beispielsweise setzt auf "Ich- und Familien-AGs": Dienstleistungen privater Auftraggeber sollen aus der Schwarzarbeit in Ich- und Familien-AGs als Vorstufe zu einer vollwertigen Selbstständigkeit bisher Arbeitsloser gelenkt werden. Auch mit den "Mini-Jobs" wird geringfügige Beschäftigung nur für den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen von EUR 325 auf EUR 500 ausgeweitet. Beschäftigungspolitische Effekte werden generell durch die Entwicklung der „binnenabsatzorientierten Dienstleistungen“ im Handel, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe erwartet, aber auch in öffentlichen Verwaltungen, und es sind die sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen. Es geht also um Arbeitsplätze, die schon heute Frauendomenen sind, wie beispielsweise die Arbeit in Kinderkrippen und Kindergärten, wie

die Betreuungsdienste für Alte und Pflegebedürftige, wie der Service in Krankenhäusern und Pflegeheimen usw. usf. Es sind „niedrigproduktive“ Tätigkeiten, weil sie arbeitsintensiv sind, aber in den meisten Fällen sind es - das ist der fundamentale Fehler der Debatte - nicht „niedrigqualifizierte“ Tätigkeiten, sondern qualifizierte bzw. hochqualifizierte, die als solche aber oft unterbewertet und unterbezahlt sind.

Wenn die Empfehlung lautet, Billiglöhne in diesen Feldern nicht nur fortzuschreiben, sondern über „Bürgergeld“ und Kombi-Löhne auch noch auszuweiten, ist das nicht mehr nur geschlechtsblind, sondern - im Klartext formuliert - frauenfeindlich. Ein solches Reformmodell versucht, den asymmetrischen Geschlechtervertrag der Industriegesellschaft (männlicher Ernährer - weibliche Familienerhalterin) auf unverantwortliche Weise in die Zukunft zu verlängern, retten lässt er sich auf Dauer allerdings dadurch nicht! Dank sei PISA! Manch einem dämmert seither, dass der Übergang in die Wissensgesellschaft nicht zum Null-Tarif zu haben ist! Gute sozialkulturelle Dienstleistung hat ihren Preis, Frauenberufe könnten davon schließlich doch noch profitieren.

Zukunftsaufgabe: „Brücken-Diskurs“

Heute geht es in der Bundesrepublik nicht mehr - wie zu Beginn der neuen Frauenbewegung vor 30 Jahren - um die Verteilung von Wohlfahrtszuwächsen, sondern die Diskussion um Verteilungsgerechtigkeit ist jetzt eingebettet in eine Diskussion um die Verteilung von Rücknahmen und Einschränkungen. Bei der von Konjunkturzyklus zu Konjunkturzyklus zunehmenden Arbeitslosigkeit seit Anfang/Mitte der 70er

Jahre und verstärkt mit der deutschen Einheit geriet der Zusammenhang von gesellschaftlicher Reichtumsakkumulation und sozialstaatlicher Umverteilung aus den Fugen. An dieser Stelle soll dieser Problemzusammenhang nicht weiter vertieft werden. Nur soviel: Um so wichtiger ist es, zu einem neuen Gesellschafts- und damit auch Geschlechter- und Generationenvertrag zu finden. Die Probleme sind nur zu bewältigen, wenn die Entscheidungen auf einem Prozess der „Produktion von Konsens“ basieren. Das ist keine leicht zu lösende Aufgabe und stellt auch neue Anforderungen an die Politikfähigkeit der Frauen(bewegung). Die mit einer solchen Orientierung notwendig verbundenen Einkommens- und vor allem Investitionsumverteilungen verlangen soziale Aushandlungen, neue Formen zivilgesellschaftlicher Kompromissuche und einen „Brückendiskurs“ (Fraser) zwischen den Geschlechtern, der nicht nur voraussetzt, dass Frauen in der Politik mit am Tisch sitzen, sondern sie die politische Macht und Kompetenz haben, die Tagesordnung zu bestimmen. Hier liegt nicht nur eine wichtige Aufgabe von demokratischer Politikgestaltung, sondern auch von Gewerkschaftsarbeit. Das Konzept des Gender Mainstreaming könnte dabei ein wichtiges und hilfreiches Instrument sein.

Eine Rückkehr zu einer einfachen Auflage des bekannten Musters der an das (männliche) Normalarbeitsverhältnis gebundenen Vollbeschäftigung der Nachkriegskonstellation wird es nicht mehr geben. Frauen haben daran ohnehin nur bedingt partizipieren können. Dennoch bleibt eine modifizierte moderne Vollbeschäftigung³ eine zentrale strategische Aufgabe der Zukunft: Jedes Mitglied der Gesellschaft muss über ein selbsterwirtschaftetes und seine eigene Existenz sicherndes Einkommen verfügen

können, ein Einkommen, das sich auf eine nützliche und öffentlich anerkannte Arbeit stützt. Die Überwindung der Massenarbeitslosigkeit ist die Schlüsselfrage für die Zukunft des Geschlechter- und Generationenverhältnisses in Europa und in der Bundesrepublik, und zwar in Ost und West!

Der Trend zur Verringerung der Arbeitsplätze im industriellen Sektor ist nicht umkehrbar. Relativ offen ist jedoch die Frage nach dem weiteren Tempo dieses Strukturwandels und nach seinen sozialen Kosten bzw. nach seinen Beschäftigungseffekten. Weitere Fehlentwicklungen sind unvermeidbar, bleibt der Strukturwandel weitgehend der marktradikalen Regulierung ausgesetzt. Demgegenüber wäre ein wirtschafts- und beschäftigungspolitisch geleiteter Ausbau des (insbesondere sozialkulturellen) Dienstleistungssektors zwar kein Königsweg, aber ein Weg neben anderen (Arbeitszeitverkürzung, Sabbaticals etc.), um zu einem neuen ökonomischen Fundament zu kommen, das Frauen und Männern eine eigenverantwortliche und nicht einfach nur alimentierte Lebensführung ermöglicht, und das zugleich erlaubt, die Systeme der sozialen Sicherung unter den Bedingungen einer insgesamt hohen Produktivität umzubauen. Mit anderen Worten: öffentliche Mittel müssen gezielt für Realinvestitionen in Tätigkeitsfelder des gesellschaftlichen und individuellen Bedarfs (sozial-kulturelle Dienste) verwendet werden.

An dieser Stelle muss politisch angesetzt werden, und zwar gerade nicht mit Angeboten, die den Abdrängungsprozess von Frauen weiter forcieren (Ehegattensplitting z.B.), sondern durch Rahmenbedingungen, die Familie und Erwerbsarbeit für Frauen

³ Gerhard Bosch, Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsverläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung, in: K. Gottschall/B. Pfau-Effinger (Hrsg.), Zukunft der Arbeit und Geschlecht, Opladen 2002.

und Männer lebbar machen. So gesehen kann es gar nicht zukunftsweisend sein, sich einseitig auf die Entwicklung und den Ausbau von High-Tech-Berufen zu konzentrieren – so wichtig das auch immer ist –, sondern es muss parallel immer noch um eine Neubewertung „alter“ klassischer Frauenberufe und -arbeit gehen. Die Wissensgesellschaft wird ohne das eine und das andere nicht zu haben sein.