

Johanna Hund

## Frauenarbeit und moderne Arbeitsorganisation

Fragen nach einem gesellschaftlichen Fortschritt, nach Entwicklung der Produktivkräfte zu diesem Zweck und nach Entfaltungsmöglichkeiten der Individuen als anzustrebendem Ziel thematisieren immer auch die Subjektperspektive, auch und gerade die Frage, inwieweit individuelles Handeln möglich ist. Denn, genau betrachtet, sind Veränderungen von äußeren (und inneren) Strukturen, von sowohl historischen wie auch gegenwärtigen, seien es »kleine« soziale oder »große« gesellschaftliche Umwälzungen, Resultat menschlichen Handelns. Gesellschaftliche Realität widerspiegelt auch, wie sich viele Einzelwillen im politischen Kräfteverhältnis manifestieren. Es »muß so etwas wie ein dialektisches Verhältnis geben – nicht zwischen freien (wissenden und zentrierten) Subjekten und determinierenden (äußerlichen und objektiven) Strukturen, sondern zwischen Subjekten, die sich in Kämpfen und im Widerstand gegen die herrschenden Strukturen herausgebildet haben, und Strukturen, die in Kämpfen und im Widerstand gegen Herrschaft geformt und reproduziert worden sind.« (Willis 1990, S.25)

In Krisenzeiten finden »Neu«- bzw. Restrukturierungsprozesse als Formen der Krisenbewältigung statt, um eine neue Stabilität und ein »Gleichgewicht der Kräfte« zurückzugewinnen (vgl. Altvater 1983). Diese Restrukturierungsprozesse sind in großen Krisen, und die Krise in den 70er Jahren gilt als eine solche, umfassend. Ein derartiger Prozeß währt seit Ende der 70er Jahre; in ihn sind ökonomische, arbeitsorganisatorische und sozialpolitische Verhältnisse involviert. Am augenscheinlichsten sind die Veränderungen der Produktionsweise durch neue informationsverarbeitende Produktionstechnologien und neue Organisationsformen für den Einsatz menschlicher Arbeitskraft; hier bieten sich möglicherweise weitreichende Chancen für Eingriffe.

Am Beispiel, wie menschliche Arbeitstätigkeit und deren Bedingungen neu gestaltet werden, ließe sich untersuchen, wie sich das dialektische Verhältnis zwischen handelnden Subjekten und sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen manifestiert. Im Blick auf Frauenlohnarbeit erscheint die gesellschaftliche Dimension deutlich, wie durch ein Prisma.

Hierzu einige Anmerkungen: Bereits in den 60er und 70er Jahren sind Konzepte für neue arbeitsorganisatorische Prinzipien (»sozio-technische Systeme und Aufgaben- Neugestaltung« [vgl. Emery/Thorsrud 1982], experimentiert im Automobilwerk Volvo, Schweden) allerorts in der Diskussion. Sie avancierten sogar teilweise zum sozialdemokratischen Regierungsprogramm »Humanisierung der Arbeit« unter Bundeskanzler Schmidt. Worum ging es? Die deutlich in Erscheinung tretenden Grenzen restriktiver (tayloristischer) Arbeitsorganisationen

sollten mit diesen arbeitsorganisatorischen Modellen überwunden, oder realistischer, wenigstens hinausgeschoben werden. Allein in den Begriffskategorien für die propagierten neue Formen der Arbeitsorganisation, als da waren job-rotation, job-enlargement, job-enrichment, spiegeln sich sowohl Widerstände gegen die alten Organisationsformen als auch Bedürfnisse nach anderen, neuen Tätigkeitsinhalten und größeren Dispositionsspielräumen. Die Menschen wollten nicht länger tagaus tagein sinnentleerte, auf jeweils kleinste Detailaufgaben reduzierte Tätigkeiten verrichten. Und das brachten sie auch zum Ausdruck.

Die Signale für die erreichten »Grenzen« des Fordismus, eines geradezu epochemachenden »Akkumulationsregimes«<sup>1</sup> (vgl. Hübner 1990), setzten – wenn auch nicht immer bewußt – die Arbeitenden. In allen entwickelten kapitalistischen Ländern gab es in den 60er Jahren verbreite Widerstände gegen die rigiden Arbeitsstrukturen. Sie reichten von auffallend hoher Fehlproduktion, Absentismus, Fluktuation und sogar Sabotageakten bis hin zu bewußten Streikaktionen. Sensibel wie Kapital nun einmal reagiert, erschienen diese Arbeiterwiderstände natürlich als unökonomisch und sie ließen darüber hinaus deutlich erkennen, daß die Strukturen nicht mit kosmetischen Retuschen in Form oben erwähnter Modelle aufrecht zu erhalten, geschweige denn ausbaufähig sind. Die »Antwort« des Kapitals lautete schließlich: Automation!

An diesem Widerstand müssen Frauen massenhaft beteiligt gewesen sein; natürlich bleiben sie als Mitkämpfende unerwähnt, obwohl tayloristische Fabrikarbeit und industrielle Frauenarbeit nahezu als Synonyme betrachtet werden können.

Auch Frauen aus der Frauenbewegung und in den Gewerkschaften kritisierten nicht nur die frauendiskriminierende *gesellschaftliche* Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, sondern darüber hinaus die hierarchische *betriebliche* Arbeitsteilung, wodurch den Frauen in der Regel ausschließlich ausführende (manuelle) Tätigkeiten ohne leitende (intellektuelle) Anforderungen zugewiesen werden (vgl. w.u.). Und Frauen waren es auch, die schon sehr früh ihre Ansprüche an Arbeitstätigkeiten formulierten, oftmals im Zusammenhang mit Forderungen nach Arbeitszeitverkürzungen, vielfach auch als Begründung für »freiwillige« Arbeitszeitreduktion.

### *Versuch einer allgemeinen Charakteristik gegenwärtiger (Frauen-)Arbeitstätigkeiten*

Wir können davon ausgehen, daß Informations- und Kommunikations-Technologien heute mehr oder weniger in alle Arbeitsbereiche vorgedrungen sind. Sicherlich unterschiedlich hinsichtlich ihrer Reichweite. Vorhandene Ungleichzeitigkeiten in der Ausstattung von Arbeitsplätzen mit Computertechnik sind darauf zurückzuführen, ob überhaupt und wie vollständig die Vernetzungsstrukturen im Inneren des Betriebes und nach außen entwickelt sind. Gegenwärtig

vorherrschendes Streben der Unternehmen zielt darauf, »Medienbrüche« zu verringern bzw. Schnittstellen im Fluß der Informationsverarbeitung zu überwinden. Die Logik einer Vernetzung besteht darin, Unterschiede zu nivellieren und, um einzelne Teilbereiche miteinander verbinden zu können, überall »on line« zu schaffen.

Noch ist die praktische Unternehmenspolitik aus ökonomischer, technologischer oder sozialer Perspektive betrachtet sehr viel widersprüchlicher, als ihr Streben nach möglichst vollständiger Vernetzung aller innerbetrieblichen (dem Herstellungsprozeß vor- und nachgelagerten) und außerbetrieblichen (zuliefernden) Teilbereiche den Anschein erweckt, und so existieren Frauenarbeitstätigkeiten mit abnehmender oder zunehmender Tendenz, die sich in drei Kategorien zusammenfassen lassen:

1. gibt es immer noch Tätigkeiten, die als »*transitorisch*« betrachtet werden können, noch an technische Hilfsmittel (Maschinen und Anlagen) der »alten« technologischen Entwicklungsetappe gebunden und in der Regel technischen oder organisatorischen Automationssperren geschuldet. Diese Tätigkeiten werden zahlenmäßig rapide bis zur Bedeutungslosigkeit sinken. Selbst Schreibtätigkeiten, die hier zugeordnet werden müssen und die vor dem »Zeitalter« der PCs immer als schwerlich automatisierbar galten, sind im Umbruch.
2. *Zukunftsträchtige* Tätigkeiten, die – sich ständig verändernd und weiterentwickelnd – auf automatisierten Grundprozessen, wie der Informationsverarbeitung (z.B. bei Sachbearbeitung), basieren.
3. Schließlich den ansonsten automatisierten Verfahren zugeordnete sogenannte »*Resttätigkeiten*«, die in irgend einer Form immer anfallen werden; insofern sind sie unmittelbar mit der Kategorie 2 verknüpft. Beispiel – um im Verwaltungs- und Bürobereich zu bleiben –: anfallende Rest-Schreibearbeiten und Eingabe von Spezial-Daten bei Sachbearbeitung.

Diese drei Kategorien – transitorische, zukunftsträchtige und Resttätigkeiten – sind einerseits als idealtypisch zu betrachten, d.h. in der Praxis sind die Übergänge fließend und auch ständigen Veränderungen unterworfen, z.B. werden die Grenzen der Automatisierung ständig weiter verschoben, sogenannte Automatisierungssperren beseitigt und damit auch die Resttätigkeiten anders gestaltet. Andererseits sind die Kategorien aus dem *technologischen* Entwicklungsniveau der Arbeitsmittel abgeleitet und weniger aus der Arbeitsaufgabe entwickelt, somit nur bedingt tragfähig. Die Erfahrung zeigt, daß zunehmend die *Organisation* der Arbeit konkrete inhaltliche und kooperative Zuschnitte einzelner Tätigkeiten festlegt, weil mit fortschreitenden Automatisierungsmöglichkeiten sich die Spielräume für arbeitsorganisatorische Gestaltung vergrößern. Darüber hinaus sind handlungstheoretische, psychologische und qualifikatorische Gesichtspunkte bei der Organisation von Arbeitstätigkeiten zu berücksichtigen und gehören bei den gewerkschaftlichen Gestaltungsinitiativen zum Forderungskatalog.

Z.B. sind Resttätigkeiten dann problematisch, psychisch und physisch belastend, wenn sie ausschließlich als solche zu einem Arbeitsplatz zusammengefaßt werden, wenn dagegen in einen ganzheitlichen Aufgabenkontext integriert, verändern sie die psychologische Bedeutungsstruktur der Tätigkeitssequenzen nur unwesentlich. »Es ist nicht nur so, daß es nicht soviel ausmacht, wenn einer ab und zu eine Routinetätigkeit verrichtet, statt dies den ganzen Tag zu tun, ... sondern das (durch das Dazwischentreten zusätzlicher Maschinerie) andere Mensch-Natur-Verhältnis gibt den Tätigkeiten auf vorhergehender Produktivkraftstufe den jetzt von den Produzenten einsehbaren und nur so aufzugreifenden Charakter von Bauelementen ihres neuen Handelns.« (vgl. Projekt Automation und Qualifikation: Automationsarbeit 1980, S.175)

Bezüglich der Tätigkeit des Schreibens wird von Lewin festgestellt: »Auch abgesehen von dem rein Motorischen ist z.B. die Handlung des Schreibens etwas psychologisch grundlegend Verschiedenes je nachdem, ob man einen Satz in Schönschrift abschreibt oder eine briefliche Mitteilung abfaßt. Nur im ersten Fall geht die Intention der Handlung auf das Schreiben selbst. Das Schreiben beim Briefschreiben ist dagegen gar kein Schreiben in diesem Sinne, sondern ähnlich wie die Mundbewegung beim Sprechen haben Schreibbewegungen in der Regel einen bloß akzessorischen Charakter« (zitiert bei Hacker 1978, S.60). Es ist anzunehmen, daß Schreibarbeiten in langer Zukunft schließlich diesen Charakter – »wieder« (in den ersten Kontors der entstehenden Fabriken schrieb der Besitzer seine Bilanzen selbst) – erhalten werden. Im übrigen wurde bereits bei Einführung von elektronischem Fotosatz in der Druckindustrie diskutiert, ob Redakteure ihre Texte selbst eingeben sollten, was durchaus sinnvoll erscheint, würden hiermit nicht – beim status quo – Arbeitsplätze anderer gefährdet.

### *Wie sieht die konkrete Realität von Frauenarbeitsplätzen aus?*

Eine tayloristische Arbeitsorganisation ist immer noch eher die Regel als die Ausnahme; sie reproduziert die alten Frauenarbeitsplätze selbst inmitten automatisierter Arbeitszusammenhänge stets aufs neue, also nicht nur in »Automatisierungslücken«, dort wo Handarbeit noch nicht abgelöst werden kann (z.B. ist das Stecken von Kabelbäumen für Automobile bei ansonsten weit entwickelter Technologie der Kabelherstellung z.Zt. noch nicht technisierbar). Es scheint so, als würden *unabhängig* vom technologischen Entwicklungsniveau sogenannte Resttätigkeiten ausgegliedert und zu eigenständigen Arbeitsplätzen zusammengefaßt. Beispiele hierfür lassen sich zahlreich auch in bereits automatisierter Fertigung finden, z.B. in der End- und/oder Qualitätskontrolle. Ein Beispiel für viele aus der Nahrungs- und Genußmittel-Industrie: dort »zeigt die Automatisierung im Tiefkühlkostbereich – z.B. Fertiggerichte, Fisch, Fleisch –, daß mit zunehmendem Einsatz von« durch »Mikroelektronik gesteuerten Schneide-

Zubereitungs-, Pack- und Verpackungsmaschinen die Tätigkeiten der Frauen verschwinden« (vormals Fließbandarbeitsplätze) »... den Frauen (bleiben Endbereiche) und die stichprobenartige Qualitätskontrolle als Arbeitsplätze ...die neu eingerichteten Maschinenarbeitsplätze mit anderen und erhöhten Qualifikationsanforderungen gehen an die Männer ...« (Röhm 1989, S.15f.). Auch wenn die eigentliche Herstellung automatisiert ist, sind Tätigkeiten in der End- bzw. Qualitätskontrolle fast ausschließlich mit kurzer Anlernqualifikation zu bewältigen, während Arbeiten mit automatisierten Maschinen höhere Qualifikationen (auch als ehemalige Maschinenbedienung) erfordern. Außerdem sind Arbeiten in der End- bzw. Qualitätskontrolle stark standardisiert und routinisiert. Typische Tätigkeiten, die zu automatisieren sich (angeblich) nicht rentiert. Insofern läuft wieder das alte Muster geschlechts-spezifischer Zuweisung von Arbeitsplätzen. Selbst bei computergestützter Sachbearbeitung, die sich durch starke Umbrüche, insbesondere in veränderten organisatorischen (auch hierarchischen) Zuschnitten auszeichnet, werden periphere (Rest-)Tätigkeiten von umfassenden Arbeitsvollzügen abgetrennt und zu eigenen Arbeitsplätzen zusammengefaßt.

Zählebig und auf unterschiedlichsten Ebenen hält sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: »In kaufmännischen Berufen findet sich die Arbeitsteilung: Männer in der Sachbearbeitung, Frauen in den Abwicklungstätigkeiten. Wenngleich in der Produktion die Tätigkeitsbezeichnungen anders lauten, die Form der Arbeitsteilung folgt demselben Schema – männliche Facharbeit und weibliche Anlern-Hilfsarbeit. Nach wie vor gilt: Die Facharbeit den Männern, die Zuarbeit den Frauen. Dieses Schema läßt sich sogar auf die Computerberufe übertragen – Systemprogrammierung ist überwiegend Männerarbeit und Anwendungsprogrammierung Frauenarbeit« (Becker-Töpfer, 1989, S.2).

Was wurde aus den »Chancen für die Konstruktion einer besseren gesellschaftlichen Arbeit ... für die Frauen«? Denn »die Frauen können überhaupt nur gewinnen, sofern die alten Arbeitsteilungsschranken in Frage gestellt und verändert werden. Eine Bedingung, eine Voraussetzung dafür ist die Automation« (Frigga Haug 1982, S.644). Eine zu optimistische Aussage? Nach Badingter soll sich mit den Möglichkeiten der Automatisierung sogar eine »neue Beziehung zwischen Mann und Frau« herausbilden können, weil »im Zeitalter des Computers, in welchem sich eine 'androgynen Revolution'« vollziehe, »eine Unterscheidung von männlichen und weiblichen Aufgaben uninteressant geworden« sei (Badingter 1988). Die Tätigkeiten büßten ihren geschlechtsspezifischen Charakter ein, wenn es nicht länger eine Arbeit, die männliche Kraftleistung erfordert, gibt. Und auch weibliche Geschicklichkeit und Sorgfalt seien überflüssig, wenn der Computer genauer arbeitet.

Immerhin, die »objektiven« Schranken, wodurch unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Männern notwendig schienen (tatsächlich treffen/trafen sie allerdings nur bei verschwindend wenigen Fällen zu), sind technologisch

weitgehend überwunden, und dennoch werden nach wie vor qualitativ ungleiche Arbeitsplätze für Männer und Frauen aufrechterhalten. Mit andern Worten: die Frage, warum nicht gleiche Möglichkeiten für Frauen und Männer in der Arbeitswelt existieren, und warum sich jetzt, wo auch objektive Barrieren gefallen sind, nicht Tätigkeiten frei von Belastungen, wo sich die Arbeitenden entwickeln können, mit Selbstverständlichkeit durchsetzen, zeigt, daß Technologie nicht eingesetzt wird, um humane und somit geschlechtlich gleichgestellte Arbeitstätigkeiten einrichten zu können. So wie der gesellschaftliche und individuelle Gebrauchswert der herzustellenden Produkte von »zweitrangiger« Bedeutung ist, so erscheinen soziale und geschlechtliche Ungleichheiten einem Produktionsprozeß als quasi naturgemäß inhärent. Vom Standpunkt einer humanen Gesellschaft hätte Technologie einzig als Werkzeug im Dienste einer Gebrauchswertproduktion zu fungieren. Sie wäre einzusetzen, um die gesellschaftlich notwendige Arbeit für jedes Individuum spürbar zu erleichtern und zeitlich zu verkürzen, um gesellschaftliche Ungleichheiten minimieren zu helfen und schließlich zu einer beidseitig »friedlichen Koexistenz« (vgl. Gärtner 1989) zwischen Natur und Gesellschaft zu kommen.

Wenn über die Zukunft von *Frauenarbeit* diskutiert wird, dann wird häufig nur eine pessimistische Entwicklungsvariante aufgezeigt (z.B. konzentrierte sich die gewerkschaftliche Interessenvertretung viel zu lange darauf, lediglich die *Frauenarbeitslosigkeit* zu skandalisieren). Der mögliche technologische Fortschritt wurde nicht erkannt, sondern als unbeeinflussbare negative Determinante betrachtet. Zaghafte entstehen zwischenzeitlich auch von gewerkschaftlichen Interessenvertretungen initiierte fortschrittliche Gestaltungsprojekte, die darauf abzielen, neu entstandene Spielräume für eine Arbeitsorganisation zu nutzen, in der Bedürfnisse und Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt und in die auch Frauen gleichberechtigt integriert werden sollen (vgl. IG Metall Aktionsprogramm 1990).

Immer noch gibt es wenige wissenschaftliche Untersuchungen darüber, wie sich das Verhältnis von menschlicher (weiblicher) Arbeitskraft zu ihrem technologischen »Werkzeug« konstituiert. Wie sich die unterschiedlichen gesellschaftlichen und individuellen Triebkräfte – sprich: Bedürfnisse (z.B. individuelle Ansprüche oder »Konsum«-Wünsche) und Interessen (z.B. Profit oder Lohn) – in Arbeitsorganisationen realisieren?

Neuere historische Studien zur Entwicklung der Produktivkräfte zeigen, wie sich im jeweils historischen Niveau des Produktivkraftsystems allgemein gesellschaftliche und subjektiv individuelle Bedürfnisse und Interessen widerspiegeln. Also nicht nur die Widersprüche, die sich unmittelbar im Produktionsprozeß oder in darauf bezogenen Bereichen auf tun, treiben die Entwicklung voran. Sondern historisch bedeutsame Umbrüche der Produktivkräfte verlaufen oftmals synchron mit Kulminationspunkten sozialer und gesellschaftlicher Auseinandersetzungen.

»Als Triebkraft für die Entwicklung der Produktivkräfte« (kann) »nicht nur ein 'anteiliger' Mensch in Gestalt der physisch begriffenen Arbeitskraft, sondern der 'ganze Mensch' im gesellschaftlichen Ensemble bzw. der gesellschaftliche Mensch, die gesellschaftlichen Gruppen oder Klassen in Betracht kommen. ... so realisieren sich als Triebkraftentwicklung über das Wechselverhältnis Bedürfnis – Arbeitsprozeß – Bedürfnis nicht nur die Bedürfnisse der unmittelbaren Produzenten. ... In den Produktivkräften selbst liegen durchaus nicht allein und nicht einmal in erster Linie die Triebkräfte für deren Entwicklung, auch wenn sie, die Produktivkräfte, das sich zuerst verändernde, bestimmende Moment sind« (Herrmann 1982, S.26). Meine Überlegungen gehen also in die Richtung, inwieweit werden/können die Lohnabhängigen, speziell die lohnarbeitenden Frauen ihre Interessen und Bedürfnisse in den sich gegenwärtig vollziehenden Umstrukturierungsprozeß zu einer neuen, wesentlich auf Automation basierenden Produktionsweise einbringen.

Wenn sich relativ unabhängig vom technologischen Niveau – ohne technisch zwingende Notwendigkeit – in den Tätigkeitszuschnitten immer wieder die geschlechtsspezifischen Strukturen reproduzieren, so sind Ursachen hierfür, wie im obigen Zitat angedeutet, nicht in erster Linie in *der* Technologie, sondern offensichtlich auch im Gesellschaftlichen, in der Art und Weise öffentlich/gesellschaftlicher und privat/individueller Reproduktion zu suchen. Zugleich ist dies ein Hinweis darauf, wie die gesellschaftlichen Strukturen der Geschlechterverhältnisse selbst auf Arbeitsorganisationen bzw. Arbeitsgestaltung – trotz deren relativer Eigenständigkeit und trotz zunehmender Gestaltungsspielräume – durchschlagen. Und umgekehrt: gerade wachsende Gestaltungsspielräume (je automatisierter das Werkzeug, um so souveräner sind die Handhabungsmöglichkeiten) bieten Chancen für gleichgestellte Arbeitsbedingungen zwischen Frauen und Männern.

Ein Hauptproblem liegt darin, daß die Triebkräfte von gegensätzlichen Interessen bestimmt werden, und zwar dominant und nach wie vor gesellschaftlich konsensfähig von den Interessen des Kapitals. Im Prinzip ist »das« Kapital den Geschlechtern gegenüber gleichgültig. Dennoch, selbst dort scheinen die gesellschaftlichen Strukturen auf.

Natürlich ist auch nicht zu unterschätzen, daß eine Gleichstellung von Frauen im Arbeitsprozeß allgemein und in neuen arbeitsorganisatorischen Gestaltungsmaßnahmen im besonderen anders strukturierte und qualifizierte Arbeitskräftepotentiale voraussetzen würde. Mit anderen Worten: Frauen auch beruflich gleichermaßen wie Männer zu qualifizieren hieße notwendigerweise einen zusätzlichen, insbesondere *gesellschaftlichen* Aufwand zu betreiben.

(Die individuellen Anstrengungen von Frauen, ihre allgemeinen Bildungs- und berufsbildende Qualifizierungs»defizite« auszugleichen, sind bewundernswert und verraten Ansprüche und Bedürfnisse, die vor einem Jahrzehnt noch nicht so ausgeprägt waren; zu beobachten bei Volkshochschulen, privaten

Weiterbildungseinrichtungen, autonomen Frauenbildungszentren, Frauenwochen u.v.a.m.!)

### *Worin bestehen die Chancen für Frauen?*

Nicht nur erleichtern die arbeitstechnologischen Erneuerungen potentiell eine gleichgestellte Integration von Frauen in die Erwerbstätigkeit; mehr noch, mit Hilfe der wissenschaftlich/technischen Produktivkräfte können zunehmend ehemals einfache menschliche Tätigkeiten bzw. routinisierte Bedienungs- und Montagearbeiten automatisiert werden. Hierbei handelt es sich um solche »Tätigkeiten«, die ausschließlich dem Menschen eigener Fähigkeiten (wie z.B. Kreativität, spontane Entscheidung, Reagieren auf Unvorhergesehenes, etc.) nicht bedürfen (welcher Automat hätte eine über sein Programm hinausragende neue Idee?). Dennoch widerspiegeln nach wie vor auch heutige typische Arbeitsplätze für Frauen diese fortschrittlichen Möglichkeiten nicht. Insofern fällt es Frauen auch schwer, gerade diese zu erkennen, müßten sie doch von ihren Erfahrungen abstrahieren und versuchen, aus Distanz auf den Entwicklungsprozeß zu schauen.

Im Zuge weiterer Entwicklung ist davon auszugehen, daß Arbeitstätigkeiten so zu organisieren sind, daß die computerisierten Werkzeuge »wieder« ihre Funktion als Werkzeuge übernehmen, und die menschliche Arbeitskraft – nicht mehr Anhängsel der Maschine, quasi Teilwerkzeug ist, sondern der Maschinerie frei gegenübertritt, problemlösend, entscheidend, »souverän« mit ihr als »Hilfsmittel« umgehend. Angesichts selbst»arbeitender« Herstellungsanlagen und vor dem Hintergrund der Erfahrung mit einer vergangenen Produktionsweise, die den Menschen der Maschinerie unterordnete, bereitet das Erkennen des Werkzeugcharakters automatisierter Technologie Mühe.

Neue Elemente lassen sich bei Inselfertigung heute schon erkennen. Fertigungsinseln werden zunehmend als Alternative zu Fließfertigung eingerichtet (die meisten befinden sich noch in der Experimentierphase). Sie basieren auf einer Form von Gruppenarbeit, in der die Arbeitsaufgaben relativ selbständig organisiert werden. Bei diesen sogenannten neuen Produktionskonzepten (flexible Spezialisierung statt Massenfertigung) wird diskutiert und experimentiert, daß *ökonomische Effizienz* und *flexible Arbeitsgestaltung*, die den Arbeitenden Handlungsspielräume läßt, kein Gegensatz sind, sondern im Gegenteil einem adäquaten Umgang mit moderner Technologie entsprechen (vgl. Kern 1990).

Vor diesem Hintergrund muten typische Frauenarbeitsplätze, die als nicht automatisierte Resttätigkeiten an den »Rändern« immer wieder neu eingerichtet werden und bei denen Subjektivität und Handlungsspielräume weitgehend ausgespart bleiben, geradezu anachronistisch an. Ohne Druck werden diese Arbeitsplätze nicht automatisiert bzw. beseitigt.

Worin neue Chancen für Frauen bestünden, ließe sich auch an der Neukonstruktion von Büro- und Verwaltungsarbeiten skizzieren (immerhin arbeiten als Bürokräfte ca. 400 von 1000 erwerbstätigen Frauen): Der Einsatz von Computern reicht inzwischen auch in die unterste Ebene der Büroarbeit, nämlich die Schreibarbeit bzw. Textverarbeitung; in den Sekretariaten stehen inzwischen allorts PCs. Wenn Schreibarbeit zu eigenständigen Arbeitsplätzen zusammengefaßt wird, ist das eigentlich eine typische Organisationsform, die der vergangenen, mechanischen Entwicklungsstufe (die Schreibmaschine ist ein mechanisches Werkzeug) angehört. Schreibarbeit heute noch als eigenständigen Arbeitsplatz zu organisieren, hieße lediglich »Resttätigkeit« zusammenzufassen. Bis auf Ausnahmen (z.B., die Herstellung von Manuskripten, soweit diese von den Textherstellern [Autoren] nicht auch bereits auf Disketten gebracht werden) ist Schreibarbeit als peripher zur Kernarbeit zu definieren, d.h., ein(e) SachbearbeiterIn kann die anfallende Schreibarbeit, da sie minimal oder in Textbausystemen verarbeitet ist, zeitlich und qualifikatorisch mühelos mitbewältigen. Andererseits dürfte eine Arbeitsorganisation, die nur Schreibarbeit zusammenfaßt, langfristig schon deshalb als ineffizient gelten, weil Bildschirmarbeit aus ergonomischen Gründen Pausen in regelmäßigen Abständen erforderlich macht und außerdem als reine Bildschirmtätigkeit auf immer weniger Akzeptanz stößt.

Neue Bildschirmarbeitsplätze nur für Schreibarbeiten sind nicht tragbar, denn auch sie halten – ähnlich wie bei der End- und Qualitätskontrolle – nur eine Hintertür für neue geschlechtsspezifische Arbeitsteilung offen, während sich inzwischen »autarke« oder ganzheitliche Rundum-Sachbearbeitung – die »Fertigungsinsel« im Büro – als alternative Organisationsform herauskristallisiert. D.h., die peripheren (bleibenden) Arbeiten, wie z.B. Routine- bzw. Standardtexte, oder sich ändernde Daten, die eingegeben werden müssen, u.ä. sind in einen Rundum-Sachbearbeitungsarbeitsplatz integriert. Mir scheint dies eine der neuen Technologiestufe (PC's auf jedem Schreibtisch, oder mit anderen Worten: zentrale und dezentrale Informationsverarbeitung) entsprechende Organisationsform, und insofern deutet sie auch einen Entwicklungstrend an. (»Zu den expandierenden Aufgabenfeldern zählen« u.a. »integrierte Sach-/Antragsbearbeitung« mit einer erwarteten Steigerung von 19 % bis zum Jahr 2000 [Stoß/Weidig 1986, S.98]). Reine Schreibarbeitsplätze werden überflüssig und, bei gleichbleibender geschlechtsspezifischer Personalstruktur, Tausende von Frauen arbeitslos.

Angesichts dieser zu erwartenden neuerlichen gravierenden Arbeitsplatzgefährdung für Frauen propagieren die Gewerkschaften »Mischarbeitsplätze«. Die Idee ist: die »Rest«-Schreibarbeiten (wie oben skizziert) durch (einfache?) Sachbearbeitung anzureichern. Es handelt sich immer noch um einen Schreibarbeitsplatz, der lediglich »angereichert« wird, und nicht um einen Sachbearbeitungsarbeitsplatz, in den die anfallenden Schreibarbeiten integriert sind. Mit wissenschaftlicher Begleitung wurde u.a. ausprobiert, ob sich eine Arbeitsteilung

zwischen der (Kern-)Sachbearbeitung und neuen »Mischarbeitsplätzen« so herstellen läßt, daß ein Kooperationsverhältnis zwischen beiden, statt einer Aufteilung zwischen reiner Zu- bzw. Servicearbeit und »qualifizierter« Sachbearbeitung entstehen kann. So wurde das Konzept der »qualifizierten Assistenz« als neues Berufsbild kreiert, das, so hofft man, mittelfristig »gegenüber dem (Konzept) der 'autarken Sachbearbeitung' bessere Beschäftigungschancen für Frauen« verspricht (Becker-Töpfer 1989, S.8).

Bei »qualifizierter Assistenz« sollen qualifizierte Tätigkeiten in den Assistenzbereich verlagert werden (Kiesmüller/Weltz 1987). »Mit diesem Konzept wird die Arbeitsteilung zwischen Sachbearbeitung<sup>2</sup> und Querschnittfunktionen (Zuarbeiten, J.H.) zwar aufrecht erhalten, diese Arbeitsteilung ist aber auf Kooperation, nicht auf persönliche Dienstleistung abgestellt und ermöglicht Qualifizierungs- wie Aufstiegsschancen« (Becker-Töpfer a.a.O.).

Selbst wenn auch die schwierigste Hürde zu nehmen war, nämlich die Qualifikation der an den Experimenten beteiligten Frauen zu erhöhen, so scheiterten bereits die Modellversuche im wesentlichen an zwei Rahmenparametern, nämlich einmal an einer der Höherqualifikation entsprechenden Entlohnung (nicht einmal im öffentlichen Dienst konnte dies erreicht werden [vgl. Bergdoll u.a. 1989]) und zum anderen an »anzureichernden« Tätigkeiten, was nicht so ohne weiteres konfliktlos zu organisieren war, weil bei bisherigen Sachbearbeiter(inne)n der Eindruck entstehen mußte, ihnen sollten Tätigkeiten »weggenommen« werden.

Die Gewerkschaften HBV und ÖTV starten auch neuere Versuche, um den Frauen Arbeitsplätze zu sichern durch Verhandlungen über neue Ausbildungsberufe. Als berufliche Perspektive insbesondere für Frauen sollen zwei neue Ausbildungsgänge in das Berufsbildungssystem aufgenommen werden: nämlich Kaufmann/-frau für *Kommunikation* und Kaufmann/-frau für *Organisation* (statt bisher Bürogehilfin und Bürokaufmann/-frau ohne nähere Spezifizierung) (vgl. Becker-Töpfer, a.a.O.).

Die Idee ist hierbei, qualifizierte Büro-Assistententätigkeiten zusammenzufassen. Die neuen Ausbildungsgänge zielen auf eine zur »selbständigen Sachbearbeitung« hinführende Ausbildung in Industrie, Handwerk und Handel« (Becker-Töpfer a.a.O.). Die Verhandlungen haben sich an der Frage um die Bedeutung von Stenographie (hierauf insistiert die Handelskammer!) in diesen neuen Ausbildungsgängen zäh festgebissen. Der Eindruck einer starken Orientierung auf lediglich Textverarbeitung (offensichtlich sogar einschließlich mündlichem Diktat!) läßt sich nicht von der Hand weisen.

Ein Untersuchungsprojekt des SOFI zur Situation der (besonders zahlreichen!) Frauen in Klein- und Mittelbetrieben – wo tayloristischen Organisationsprinzipien ohnehin Grenzen gesetzt sind – zeigte, daß man hier Frauen durchaus und ohne Zögern ganzheitliche Tätigkeiten im Verwaltungsbereich überträgt. Sie umfassen Sachbearbeitung *und* entsprechende »Rest«-Tätigkeiten, wie

Korrespondenz *und* Dateneingabe, gleichzeitig auch Organisation *und* Kommunikation, schließlich Büroarbeiten ganz herkömmlicher Art. Vom Management wurden bemerkenswerterweise die spezifischen Fähigkeiten von Frauen für diese Tätigkeiten hervorgehoben und als Grund für ihren Einsatz angegeben. »Anders als in großbetrieblichen Verwaltungen sind weibliche Angestellte in diesem Betriebstypus durchgängig auf der Basis berufsfachlicher Ausbildung und Arbeitserfahrung tätig. Sie stellen sich zudem den mit der Einführung und Anwendung der neuen technischen Arbeitsmittel entstehenden, in diesem Betriebstypus besonders ausgeprägten neuen fachlichen und sozialen (Verhaltens-) Anforderungen, nehmen die technischen Innovationen häufig sogar eher als männliche Angestellte als Herausforderung an ihre Verhaltens- und fachliche Kompetenz an. Von der immer wieder zitierten, im Einzelfall freilich bisher kaum nachweisbaren frauenspezifischen Technikdistanz kann also auch hier keine Rede sein« (Gottschall/Jacobsen/Schütte 1989, S.196). Die beobachteten Chancen für Frauen in Klein- und Mittelbetrieben sind sicherlich nur für diese Betriebsform typisch. In Großbetrieben dürften mit karrierellen Statussymbolen ausgestattete, männlich dominierte Kommandopläte in den betrieblichen Hierarchien ein nicht unbeträchtliches Hindernis für ganz neue Büro- Organisationsformen sein.

Eine zukunftssträchtige berufliche Perspektive scheint mir nur dann zu bestehen, wenn Frauen sich aus ihrer allgemein geschlechtsspezifischen gesellschaftlichen Festlegung, die sich in mehrheitlich untergeordneten Tätigkeitszuweisungen realisiert, befreien können; wenn es ihnen gelingt, Tätigkeiten mit ganzheitlichem Zuschnitt zu erlangen.

Darüber hinaus sind Arbeitszusammenhänge ganzheitlichen Zuschnitts m.E. Organisationsformen, die auch eine Festschreibung bestimmter Tätigkeiten als frauenspezifisch aufbrechen können, weil sie im Prinzip diskursive und kooperative Spielräume zulassen müssen. Es sind »offene« Organisationsformen; sie werden je nach anfallenden Arbeitsaufgaben und Problemen von den Arbeitenden selbst gestaltet (»diskursive, kooperative Systementwicklung«). All dies setzt natürlich voraus, daß »Rahmenkriterien und daraus wiederum Leitlinien des System-Design« erarbeitet werden, um »die Stärken des Menschen gegenüber maschinellen Funktionsträgern ... zu schützen und zu fördern« (Volpert 1986, S.1). Der Ansatz kooperativer Systementwicklung könnte Frauen in vielen Punkten Chancen bieten, als »Nutzerinnen (die mit der Arbeitsaufgabe Befäßen) und als Entwicklerinnen (die die Systemtechnologie, d.h. Programme Herstellenden, J.H.). Die Arbeitsweise der Entwicklerin ist z.B. auf Ausgleich, Entwicklung des/der Einzelnen, Erzeugen von Selbständigkeit gerichtet und es ist ihr dabei möglich, innerhalb eines technisch geprägten Berufsbildes, die Lösung technischer Probleme mit der Lösung sozialer und gesellschaftlicher Probleme zu verbinden. ... Für Frauen als Nutzerinnen (incl. Leiterinnen) bietet der Ansatz die Chance, die Systemgestaltung zu einem neuen

‘Ort’ für die aktive Umsetzung ihrer Interessen zu machen.« (Falck 1989, S.235f.).

Angeichts der Schwierigkeiten, demokratische Strukturen zu erkämpfen, ist allerdings die Versuchung groß zu hoffen, die fortschreitende Komplexität der Technologie erzwingt quasi automatisch beteiligungsorientierte (diskursive) Arbeitsgestaltung, in denen Frauen eine Chance haben. »Systemgestaltung als neuer ‘Ort’ der Interessenvertretung durch sich selbst setzt (zumindest) die Berufstätigkeit, gewissermaßen als ‘Eintrittskarte’ voraus. Eine hohe Beschäftigungsrate von Frauen ... ist deshalb eine notwendige, wenn auch längst nicht hinreichende Bedingung, um zumindest mit der Präsenz von Frauen in dem betreffenden Arbeits- und Organisationsbereich rechnen zu können« (Falck, a.a.O.).

Ob Frauen (nicht nur sie, sondern mehrheitlich die Lohnabhängigen überhaupt) die Neustrukturierung von Arbeitsprozessen nutzen können, um ihre Ansprüche und Interessen geltend zu machen, wird mehr und mehr zur politischen Frage. Denn das Beispiel von Klein- und Mittelbetrieben zeigt Möglichkeit und Chancen für Frauen, und daß unternehmerisches Kalkül sich auch für Arbeitende positiv auswirken kann, bietet aber keine Gewähr für künftige positive Arbeitsgestaltung. Mit anderen Worten: Arbeitsgestaltung darf nicht den Unternehmen überlassen werden, sondern hätte zentraler Ort gewerkschaftlicher Interessensvertretungspolitik zu werden, wenn sie nicht »zufällig« den Interessen von Lohnabhängigen entgegenkommen soll.

### *Die politische Handlungsfähigkeit der Frauen selbst wird also zum Dreh- und Angelpunkt*

Wie steht es mit den subjektiven Voraussetzungen hierfür, wo allerorts die Frauenbewegung für tot erklärt wird? Anzeichen gibt es, sie sind nur mühsamer zu finden und nicht im gleißenden Rampenlicht der Medien wie damals, als die Frauenbewegung begann, Furore zu machen.

Seit den 80er Jahren ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen so gestiegen wie noch nie seit Gründung der Bundesrepublik, obwohl die (Arbeits-)Bedingungen für die meisten alles andere als attraktiv sind. Und dennoch, es ist kein Widerspruch hierzu, wenn Frauen von Arbeitslosigkeit mehr als Männer betroffen sind oder in den zahlreichen unter die tarifliche Arbeitszeitnorm gedrückten Teilzeitarbeitsverhältnissen zu finden sind. Beides widerspiegelt die gestiegene Produktivität der gesellschaftlichen Arbeit, wodurch weniger Arbeitsvolumen, also durchschnittlich kürzere Arbeitszeit erforderlich ist und eine tariflich abgesicherte spürbare Arbeitszeitverkürzung geradezu überfällig wäre (Kurz-Scherf 1988).

Die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit ist auf relativ verbreitet gestiegene Ansprüche zurückzuführen, die veränderte Haltungen zu Berufs- und Erwerbs-

tätigkeit, speziell zum Verhältnis von Familie und Beruf, erzeugen. Möglicherweise spielen hierbei drei Aspekte eine Rolle: *Erstens*: Ein Drang nach Selbstständigkeit – von der Frauenbewegung erstmals öffentlich gemacht und inzwischen weit über »bewegte« Frauen hinaus – zur Selbstverständlichkeit geworden. *Zweitens*: Ein gestiegenes Bildungs- und in Ansätzen auch Ausbildungsniveau, das den Wunsch hegen läßt, erhaltene Qualifikationen auch anzuwenden, erworbene Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sich selbst entfalten zu können (je jünger die Frauen, desto ausgeprägter sind diese Ansprüche [vgl. Seidenspinner/Burger 1982]). Die Ansprüche und Erwartungen auch von Frauen an Arbeit sind relativ unabhängig von der jeweils unmittelbaren Arbeitstätigkeit und deren technologischem Niveau – nicht nur bei Schülerinnen, auch bei Arbeitslosen oder Hausfrauen –, so daß von einer allgemeingesellschaftlichen Erscheinung auszugehen ist. Schließlich dürfte *drittens* auch die zeitlich zunehmend schrumpfende Hausarbeit eine Rolle spielen, weil auch hier technische Geräte zeit- und kraftsparender sind, vielfach Handarbeit ersetzen können. Dieser Fortschritt wird allerdings in seiner Bestimmung des Alltags für die meisten Frauen eingeschränkt, denn die entscheidende – objektive – Hürde sind nach wie vor Kinder, deren Aufzucht und Betreuung (lt. einer Fernsehsendung im ZDF nimmt die Bundesrepublik in der Versorgungsrate mit Kindertagesstätten einen Platz hinter Italien und Spanien ein und reicht in keiner Weise an Zahlen wie in Schweden, geschweige denn an die der – damals noch in der Statistik mit angeführten – DDR heran).

Die von der Gesellschaft zu verantwortende und nicht gelöste Kinderbetreuung gerät den meisten Frauen zur Falle. Einstige Ansprüche werden de facto unter dem Zwang der Realität minimiert oder aufgegeben. Die Kompromißlösung zwischen Erwerbstätigkeit *und* Kindern, auf die sich viele – jede für sich individuell – einlassen, sind Teilzeitarbeitsverhältnisse (vgl. Büchtemann/Schupp 1986) – was wiederum die Unternehmerposition *gegen* eine akzeptable, spürbare Arbeitszeitverkürzung stärkt *und* gleichzeitig keinen öffentlichen Skandal über die Unterversorgung mit öffentlicher Kinderbetreuung provoziert. Sogar die Wahl von Studien- und Ausbildungsrichtungen, ebenso wie spätere Karriereentscheidungen werden im vornhinein von antizipierten oder realen Belastungen durch Kinder bzw. Unvereinbarkeiten zwischen diesen und Karriere bestimmt. Selbst bei damals vergleichsweise günstigeren gesellschaftlichen Voraussetzungen für Frauen in der ehemaligen DDR drückte die Bürde der Reproduktionsarbeit ihrer Situation den Stempel auf. Dies widerspiegelt sich in einer kritischen Situationsstudie und relativiert die offizielle Gleichberechtigungspropaganda: »Frauen finden im Vergleich zu Männern immer noch spezifische Lebensbedingungen vor. ... Frauen geht es mehr als Männern darum, daß der Einsatz von Computertechnik die Vereinbarkeit der widersprüchlichen Anforderungsstrukturen, die sich aus Beruf und Familie ergeben, erleichtert, statt – wie heute noch vielfach der Fall – zu erschweren. Frauen suchen Arbeitsplätze,

die ihnen diese Vereinbarkeit erlauben, und entziehen sich solchen, die eine Balance gefährden.« (Nickel 1989)<sup>3</sup>. Hierin scheint – dies läßt sich nunmehr wohl verallgemeinern – eine wesentliche Ursache für geschlechtsspezifisches Auseinanderdriften von Ausbildungs- und Berufsverläufen bei gleichen Ausgangspositionen zu liegen.

Dennoch, ohne Zweifel bietet das vergleichsweise höhere Bildungsniveau den Frauen zumindest subjektiv bessere Voraussetzungen, die ja gerade die zahlreichen – wenn auch noch individualistischen – Strategien, um auch erwerbstätig sein zu können, erzeugen.

Ergebnisse von neueren Befragungen z.B. widerlegen Vorurteile wie: Frauen haben Angst vor Technik oder sind technikfeindlich. »Bei den (befragten) Frauen ... läßt sich die Tendenz feststellen, daß ihr Selbstbewußtsein in bezug auf weibliche Technikeignung desto größer ist, je jünger sie sind.« (Brandes/Schiersmann 1986, S.86). Selbst soweit die Schule nichts zur Zurückdrängung von Technikängsten tat, werden sie bei späterer Erwerbsarbeit offensichtlich überwunden. Denn gerade Produktionszweige, die mit der Entwicklung neuer Technologien befaßt sind und z.B. mikroelektronische Bauelemente, elektrische Geräte etc. herstellen, sind nach wie vor typische Frauenindustrien. Mittlerweile dürften mehrheitlich auch die nichtindustriellen Frauen-Arbeitsplätze mit mikroelektronischen Hilfsmitteln ausgestattet sein. Typische Frauenarbeit heute ist Arbeit mit Computern.

Gibt es den spezifisch weiblichen Zugang zu Technik? Verschiedene Hypothesen versuchen, plausibel zu machen, daß Frauen, weil sie von der Spezifik der Reproduktionsarbeit mehr als Männer geprägt sind, zu Computern eine andere Einstellung haben bzw. anders mit ihnen umgehen. Interessant wäre – auch im Hinblick auf die Entwicklung einer alternativen Technikakzeptanz überhaupt –, wenn dies wissenschaftlich untersucht werden könnte.

Deborah Brecher beobachtete z.B. während ihrer über 20jährigen Lehrtätigkeit in Computer-Kursen, daß beim Erlernen des Umgangs mit dem Computer Frauen eine prozeßzentrierte (»process-centered«) Lernhaltung haben, also eher am Prozeß als an Regeln (»rule-based« z.B. meistens bei Männern), d.h. an einem ganzheitlichen Verständnis interessiert sind (Brecher 1989, S.207). (Im übrigen soll Apple Macintosh ein eher »process-oriented user interface – the so called 'desktop'« als Alternative zu dem »command-line« von IBM [Brecher, a.a.O.] auf den Markt gebracht haben.) Dies ließe sich so interpretieren, daß Frauen beim Umgang mit Computern eine eher gebrauchswertbestimmte Orientierung haben als Männer. Möglicherweise hilft sie ihnen, die »Magie« der technischen Systeme zu entzaubern (die Frage, ob sie von Computern so etwas wie die »Heinzelmännchen von Köln«, die nachts in Nu die leidige Hausarbeit erledigen, erwarten würden, wiesen die Frauen zurück [Brandes/Schiersmann, a.a.O.]) und sie auf ihre objektive Funktion als Arbeits(hilfs)mittel zu verweisen, dessen sich die menschliche Arbeitskraft bedient. So gesehen

entsteht die Forderung, den Einsatz von Hilfsmitteln aus der Perspektive der Arbeitsaufgabe zu konzipieren, und nicht wie üblich umgekehrt. Frauen, die mit der Einführung von Computertechnologie konfrontiert sind, kritisieren die eingefahrene Vorgehensweise, daß erst die Geräte angeschafft werden und sie sich ihnen dann anzupassen haben (Schwellbach/Winker 1989).

Auf der anderen Seite wird vielfach immer noch ein Qualifikationsverlust für Frauen beklagt. Sicherlich werden, wie in jeder technischen Umbruchphase, tradierte Qualifikationen obsolet. Aber es wird sich kaum bemüht herauszufinden, welche neuen Qualifikationen entstehen, wie sie zu beurteilen sind und wie und wo sie erworben werden können. Ähnlich verhält es sich mit den neuen Kooperations- und Kommunikationsstrukturen. Auch hier werden – auf den ersten Blick sichtbare – Verluste, z.B. daß die sozialen Kontaktmöglichkeiten abnehmen, nur beklagt; zu fragen wäre, ob sich nicht auch neue Kommunikationsbedürfnisse entwickeln können, etwa bezüglich einer »ortsvariablen« und »zeitunabhängigen« Benutzung von Information. »Es bauen sich damit neue kommunikative Beziehungen auf – nicht nur indirekter, sondern auch direkter Art. ... Allerdings sind die neuen technischen Kommunikationsstrukturen als in reale zwischenmenschliche Kommunikationsprozesse integrierte Elemente zu gestalten. Was der besonderen Aufmerksamkeit damit also bedarf, ist nicht die technische Entwicklung der Kommunikation an sich, sondern die qualitative Entwicklung der zwischenmenschlichen Kommunikation.« (Umfrage: Mensch-Technik-Beziehungen ... Deutsche Zeitschrift für Philosophie 10/1988, S.927).

Es scheint, als resultierten aktuelle wissenschaftliche Ergebnisse auch lediglich aus dem status quo der gegenwärtigen Situation, die ja gerade dadurch gekennzeichnet ist, daß anspruchsvollere Arbeitstätigkeiten für Frauen immer noch nicht Normalität, sondern eine Seltenheit sind. Die Frage nach neuen Qualifikationsanforderungen, wie und wann sie erlernt werden können (ob z.B. funktionsunabhängige, nicht an eine bestimmte Arbeitstätigkeit gebundene Qualifikationen an Bedeutung zunehmen), ist nach wie vor unzulänglich aufgegriffen worden. Viel zu lange beherrschten (auch wissenschaftlich erarbeitete) Szenarien, die über Verluste klagen, die gewerkschaftlichen Diskussionen, richteten den Blick zu sehr auf Abwehrkämpfe und erschwerten somit Initiativen.

Interessanterweise sind dagegen in Konzernnetzen dominierender Kapitalgruppen, wie IBM, Daimler-Benz, MBB, Bayer Leverkusen, Hoechst, BASF, auch von Banken und Versicherungen, *Frauenförderpläne* ausgearbeitet worden. Sie beziehen sich im wesentlichen auf zwei Regelungsbereiche: *Erstens* Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen: Förderung von Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen, Stipendien für Studien in naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen, schließlich Weiterbildung. *Zweitens* Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (!): z.B. Wiedereinstellung nach Elternurlaub, betriebsinterne Regelungen über die gesetzliche Zeit

hinaus (bis zu sieben Jahre) und schließlich Angebote zur individuellen, flexiblen Arbeitszeitgestaltung (vgl. Just 1989). Begleitet werden diese Initiativen von einer ideologischen Offensive gegen Vorurteile gegenüber Frauen. Privatkapitalistische Initiativen zur Problemlösung, weil die Gesellschaft nicht rasch und kalkulierbar genug auf die neuen Bedingungen reagiert!? Als langfristige »Regulations-«Strategien, die versuchen, sich auch weibliche Qualifikationsreserven zu erschließen, sind auch dies Strategien der Modernisierung, schließlich soll eine Flexibilisierung und Effektivierung des Personaleinsatzes gewährleistet werden. Zum ideologischen Konzept einer Modernisierung gehört natürlich eine »moderne« berufstätige – durch Konsumoutfit emanzipiert wirkende Frau.

Sollte sich der Trend durchsetzen, daß nicht mehr der Vision von der »menscheneren Fabrik« fieberhaft nachgehechelt, sondern die menschliche Arbeitskraft wiederentdeckt wird – und davon ist nach Logik der Produktivkraftentwicklung auszugehen –, so könnten hierin in doppelter Weise für Frauen Chancen liegen: einerseits wird das Potential an qualifizierten Arbeitskräften so groß wie möglich gehalten, um weit gefächerte, auch nicht von geschlechtlichen Ungleichheiten gehemmte »Selektionsmöglichkeiten« zu haben. (In diesem Zusammenhang sind oben skizzierte »großzügige« Frauenförderpläne zu sehen.) Andererseits kommen die veränderten Formen des Arbeitskräfteeinsatzes auch subjektiven Bedürfnissen (interessante, selbständige Tätigkeit) und sozialen Interessen (individuelle, flexible Arbeitszeitgestaltung) der Frauen entgegen. Ob es »wirkliche« Chancen sind, die nicht schlicht in Strategien zur Intensifikation der Arbeit auf höherer Stufenleiter aufgehen, hängt davon ab, ob und wie die Arbeitnehmer die Formen des Arbeitskräfteeinsatzes »mit«gestalten können. Noch sind kaum gewerkschaftliche Gestaltungskonzepte erarbeitet worden, die aufzeigen, »welche Arbeitsteilung, -inhalte und -bedingungen« zu akzeptieren und unterstützen sind und »welche mit Hilfe neuer Technik abgebaut werden sollen« (Nickel a.a.O.). Wie Frauen gleichberechtigt in die Gestaltungsvorhaben integriert werden können, dazu bedarf es darüber hinaus besonderer Anstrengungen. Mehr noch: es wäre ein Trugschluß zu glauben, nur über betriebliche Initiativen und Projekte eine fortschrittliche Arbeitspolitik zu erreichen, weil deren gesellschaftliche Dimension allemal außen vor bleibt. Für Frauen sind Gestaltungskonzepte erforderlich, die von gesellschaftlichen Maßnahmen flankiert werden, sollen sie nicht einmal mehr ins Hintertreffen geraten.

### *Literaturverzeichnis*

- Altvater, E. 1983. Der Kapitalismus in einer Formkrise. Überlegungen zum Krisenbegriff in der Politischen Ökonomie und ihrer Kritik. In: Altvater u.a. (Red.), Aktualisierung Marx'. Berlin.

- Badingter, E. 1988. Ich bin Du. Die neue Beziehung zwischen Mann und Frau oder: Die androgyne Revolution. München.
- Becker-Töpfer, E. & Bahl-Benker, A. 1989. Die Veränderung der weiblichen Arbeits- und Lebenswelt durch Computertechnik. Veränderung der Computertechnik durch weibliche Erfahrungen? In: Schelhowe, H. (Hrsg.), Frauenwelt – Computerräume.
- Bergdoll, K. u.a. 1987. Mischarbeit und elektronische Textverarbeitung. Erprobung in einer Kommunalverwaltung. Frankfurt/M., New York.
- Brandes, U. & Schiersmann, C. 1986. Frauen, Männer und Computer. Eine repräsentative Untersuchung über die Einstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland zum Thema Computer. Institut Frau und Gesellschaft Hannover im Auftrag der Redaktion Brigitte im Verlag Gruner und Jahr.
- Brecher, D. 1989. Gender and learning: Do women learn differently? In: Tijdens, K., Jennings, M., Wagner, I. & Weggelaar, M. (Hrsg.), Women, work and computerization: forming new alliances. Amsterdam.
- Büchtemann, C.J. & Schupp, J. 1986. Zur Sozio-Ökonomie der Teilzeitbeschäftigung in der Bundesrepublik. Empirische Analyse und Auswertung von Querschnittdaten 1984. Wissenschaftszentrum Berlin.
- Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 10/1988. Umfrage: Mensch-Technik-Beziehung unter den Bedingungen der wissenschaftlich technischen Revolution im Sozialismus zum 1989 stattfindenden Philosophenkongress der DDR zum Thema »Die Dialektik von wissenschaftlich-technischer Revolution und Menschheitsfortschritt in unserer Epoche«.
- Fred, E. & Thorsrud, E. 1982. Industrielle Demokratie. Bericht über das norwegische Programm der Demokratie. Bern, Stuttgart, Wien.
- Falck, M. 1989. IMPACT – ein Methodenansatz zur interessengeleiteten Systemgestaltung als Beispiel zum Gestaltungsvorgehen einer Informatikerin. In: Schelhowe, H. (Hrsg.); (IMPACT = Integrierter Methodenansatz einer Prospektiven und die Nutzer Aktivierenden Strategie zur Kollektiven Gestaltung von Organisation, Tätigkeit und Technik).
- Gärtner, E. 1989. Was heißt Kritische Ökologie? Ein Diskussionsbeitrag. In: Forum Wissenschaft, Heft 1.
- Göranzon, B. & Sandewall, E. 1988. Künstliche Intelligenz gegen berufliches Fachwissen? Eine Kontroverse aus Schweden. In: Projektgruppe Automation und Qualifikation (Hrsg.), Politik um die Arbeit. Berlin, Hamburg.
- Gottschall, K., Jacobsen, H. & Schütte, I. 1989. Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven weiblicher Angestellter in Klein- und Mittelbetrieben. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Band 240. Stuttgart.
- Hacker, W. 1978<sup>2</sup> Allgemeine Arbeits- und Ingenieurspsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten. Berlin/DDR.
- Haug, F. 1982. Frauenfrage und Gewerkschaftspolitik – Das Beispiel Setzen. Das Argument Nr. 135.
- Herrmann, J. 1982. Produktivkräfte und Gesellschaftsformationen – Probleme und Thesen; in: Herrmann, J. & Sellow, I., Produktivkräfte und Gesellschaftsformationen in vorkapitalistischer Zeit. Berlin.
- Hübner, K. 1990. Theorie der Regulation. Eine kritische Rekonstruktion eines neuen Ansatzes der Politischen Ökonomie. Berlin.
- Hund, J. 1987. »Neue Technik« und Frauenarbeit; in: Marxistische Studien: Umbrüche: Beherrschbarkeit der Technik, Rationalisierungstyp und Technologiepolitik, Tendenzen politischer Kultur, Jahrbuch des IMSF (Hrsg.) Nr. 13. Frankfurt/M.
- IG Metall. 1990. Aktionsprogramm. Arbeit und Technik. Der Mensch muß bleiben! Übersicht über Aktionsmappen und Werkstattberichte. Industriegewerkschaft IG Metall – Vorstand Abteilung Automation/Technologie/Humanisierung der Arbeit (Hrsg.), Frankfurt/M.

- Just, K. 1989. Die Funktion von Frauenförderplänen im Rahmen kapitalischer Modernisierungsstrategien. Studienarbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Politik (Manuskript).
- Kamp, L. (Hrsg.). 1989. Arbeit in der Fabrik der Zukunft. (Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf). Marburg.
- Kern, H. 1990. Über die Gefahr, das Allgemeine im Besonderen zu sehr zu verallgemeinern. Zum soziologischen Zugang zu Prozessen der Industrialisierung. Soziale Welt Sonderheft 1990.
- Kiesmüller, T. & Weltz, F. u.a. 1987. Arbeitsstrukturierung in typischen Bürobereichen eines Industriebetriebes (ASTEX). Projektträger »Humanisierung des Arbeitslebens«. Schriftenreihe Forschung Fb 512, Bd. 1. Bremerhaven.
- Kurz-Scherf, I. 1988. »Reine Linie« gegen »Zeitgeist«: Geht es wirklich um Arbeitslosigkeit? Überlegungen zur aktuellen Debatte über Arbeitszeitverkürzungen mit und ohne Lohnausgleich. FR-Dokumentation v. 20.3.1988.
- Lewin, K. 1926. Untersuchungen zur Handlungs- und Affektpsychologie. Vorbemerkungen über die psychologischen Kräfte und Energien und über die Struktur der Seele. Psychol. Forschg., 7.
- Nickel, H.M. 1989. Neue Technik – neue Geschlechter-Verhältnisse in der Arbeit, Deutsche Volkszeitung v. 10.11.1989; vgl. dies., Partizipationschancen für Frauen beim Einsatz von Computertechnologie. Neue Arbeitsteilung infolge neuer Technik in der DDR. Referat gehalten auf der Tagung: Frauenwelt und Computerräume. Tagung der Fachgruppe »Frauenarbeit und Informatik« in der Gesellschaft für Informatik (GI) September 1989 in Bremen
- Projekt Automation und Qualifikation. 1980. Automationsarbeit: Empirie 1. Hamburg Berlin.
- Röhm, A. 1989. Technische Veränderungen an industriellen Frauenarbeitsplätzen. Veränderte Arbeitsbedingungen in ausgewählten industriellen Bereichen: Bestätigung der vorausgesagten negativen Wirkungen für die betroffenen Frauen?
- Schelhowe, H. (Hrsg.). 1989. Frauenwelt-Computeräume, Informatik-Fachberichte 221, Berlin, Heidelberg.
- Schwellach, G. & Winker, G. 1989. Beratungszentrum im Rechenzentrum der bremischen Verwaltung: Veränderungen der Arbeitssituation von Frauen in der bremischen Verwaltung durch den verstärkten Einsatz von Personal Computern im Bereich der Text- und Sachbearbeitung. In: Schelhowe, H. (Hrsg.).
- Seidenspinner, G. & Burger, A. 1982. Mädchen '82. Eine repräsentative Untersuchung über die Lebenssituation und das Lebensgefühl 15- bis 19jähriger Mädchen in der Bundesrepublik, durchgeführt vom Deutschen Jugendinstitut München im Auftrag der Zeitschrift Brigitte, Hamburg, Bericht.
- Stoß, F. & Weidig, I. 1986. Der Wandel der Arbeitslandschaft bis zum Jahr 2000 nach Tätigkeitsfeldern. Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Heft 1.
- Volpert, W. 1986. Kontrastive Analyse des Verhältnisses von Mensch und Rechner als Grundlage des System-Design, in: IfHA (Institut für Humanwissenschaft)-Berichte, April 1986, Nr. 11.
- Willis, P. 1990. Erziehung zwischen Reproduktion und kultureller Produktion. Das Argument 179.

### Anmerkungen

- 1 Unter »Fordismus« als einem spezifischen Akkumulationsregime ist zu verstehen: ein System unterschiedlicher, zusammenspielender, d.h. sich gegenseitig »anpassender« Bereiche der Gesellschaft. D.h., es umfaßt nicht nur Abteilungen innerhalb der Ökonomie,

sondern die Produktionsweise insgesamt, die sie bedingenden sozialen Normen und Institutionen, wie z.B. ein spezifisches Tarifvertragssystem, Sozialstaatsmaßnahmen und schließlich Konsumgewohnheiten.

- 2 Zu »autarker« Sachbearbeitung wäre allerdings anzumerken, daß natürlich auch dort der Arbeitsprozeß völlig unterschiedlich gestaltet wird. Nach wie vor dürfte auch hier eine tayloristische Vorgehensweise die Regel sein: d.h., engmaschige, gebrauchsanweisungsähnliche Programme, die keine Alternativen und Handlungsspielräume zulassen und auch kein Fachwissen voraussetzen (vgl. Göranson/Sandewall 1988).
- 3 Der kurze Aufbruch der ehemaligen DDR-Frauen – glaubten nicht viele auch von uns, sie hätten bessere Startbedingungen? – ist vorbei. »Unsere Vorstellungen von einer neuen Gesellschaft Gleichberechtigter sind zu Papier geworden ... Nichts davon ist geblieben. Statt dessen beginnt der Kleinkrieg um die letzten Vergünstigungen für Frauen: Fristenregelung und Kindereinrichtungen. Und Tag für Tag werden Frauen entlassen.« (Gröschner, lila offensive im Unabhängigen Frauenverband [UFV] 1991)