

Ist Zukunft feministisch gestaltbar? : Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit

Nickel, Hildegard Maria

2000

<https://doi.org/10.25595/289>

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Ist Zukunft feministisch gestaltbar? : Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit*, in: Lenz, Ilse; Nickel, Hildegard Maria; Riegraf, Birgit (Hrsg.): *Geschlecht - Arbeit - Zukunft* (Münster: Westfälisches Dampfboot, 2000), 243-268. DOI: <https://doi.org/10.25595/289>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

FORUM FRAUENFORSCHUNG

Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie

Band 12

Ilse Lenz, Professorin für Geschlechter- und Sozialstrukturforschung an der Ruhr-Universität Bochum, arbeitet seit langem über Geschlecht und Arbeit im internationalen Vergleich (Deutschland/Japan/Ostasien); neuere Veröffentlichungen zur internationalen Frauenforschung; Mitherausgeberin der Reihe „Geschlecht und Gesellschaft“, 1995-1999 Sprecherin der Sektion Frauenforschung in der DGS.

Hildegard Maria Nickel, Soziologin, geb. 1948, Professorin an der Humboldt-Universität Berlin, Helge-Pross-Preisträgerin 1994, wissenschaftliche Leiterin des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung an der Humboldt-Universität; Forschungsschwerpunkt: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse.

Birgit Riegraf, Dr. phil., geb. 1961, studierte Politikwissenschaft an der FU Berlin, 1995 Promotion mit einer Arbeit über „Geschlecht und Mikropolitik“; derzeit wissenschaftliche Assistentin an der Fakultät für Soziologie an der Universität Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Feministische Organisationssoziologie. Modernisierung des Staates und die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im internationalen Vergleich, Hochschulstrukturreform und Gleichstellungspolitik.

Geschlecht – Arbeit – Zukunft

herausgegeben von
Ilse Lenz/Hildegard Maria Nickel/
Birgit Riegraf

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme
Geschlecht - Arbeit - Zukunft / hrsg. von Ilse Lenz - 1. Aufl. -
Münster : Westfälisches Dampfboot, 2000
(Forum Frauenforschung ; 12)
ISBN 3-89691-212-7

1. Auflage Münster 2000
© 2000 Verlag Westfälisches Dampfboot, Münster
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke · Fahle · Seifert, Münster
Layout: Jörn Essig-Gutschmidt, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei, Scheßlitz
Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
ISBN 3-89691-212-7

Inhalt

<i>Einleitung</i> Die Zukunft der Geschlechterverhältnisse in der Arbeit?	7
--	---

Teil I

Auswirkungen der Globalisierungsprozesse auf die Geschlechterverhältnisse

<i>Ilse Lenz</i> Globalisierung, Geschlecht, Gestaltung?	16
---	----

<i>Petra Dannecker</i> Globalisierung und „Migration“ von Produktions- und Geschlechterstrukturen: Fabrikarbeiterinnen in Bangladesch	49
---	----

<i>Birgit Pfau-Effinger</i> Wohlfahrtsstaatliche Politik und Frauenerwerbstätigkeit im europäischen Vergleich – Plädoyer für eine Kontextualisierung des theoretischen Erklärungsrahmens	75
---	----

Teil II

Veränderungsprozesse in der Arbeitsorganisation und -kultur

<i>Ursula Hornung</i> Let's do „Gender“. And don't forget „Sex“!?! Reflexionen über berufliche Gleichstellung, A-Sexualisierung und Frauenförderung am Beispiel mittlerer Dienstleister	96
--	----

<i>Ursula Müller</i> Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozeß – mit Beispielen aus Betrieben und der Universität	126
--	-----

<i>Birgit Riegraf</i> Organisationswandel, Organisationslernen und das Geschlechterverhältnis	150
---	-----

Teil III

Auswirkungen von Transformationsprozessen auf die Geschlechterverhältnisse

Sabine Schenk

Familienstrukturen, Geschlechterverhältnisse und die
Flexibilisierung der Beschäftigung in Ostdeutschland 180

Irene Dölling

„Ganz neue Inhalte werden im Vordergrund stehen:
die Arbeit zuerst“. Erfahrungen junger ostdeutscher
Frauen mit dem Vereinbarkeitsmodell (1990 – 1997) 222

Hildegard Maria Nickel

Ist Zukunft feministisch gestaltbar?
Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und
der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit 243

Zu den Autorinnen 269

Hildegard Maria Nickel

Ist Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit

Zukunftsdebatten haben derzeit in allen politischen Lagern Hochkonjunktur und die Sektion Frauenforschung der DGS lag im Sommer 1997 mit ihrer Jahrestagung noch im Vorfeld des Trends. Mittlerweile liegen zahlreiche Berichte von Zukunftskommissionen verschiedener Couleur vor, die in ausgewählter Form im ersten Teil des vorliegenden Beitrages kritisch beleuchtet werden. Insbesondere geht es dabei um die Frage, welche Folgen ein weitgehend geschlechtsblinder Zukunftsdiskurs für das Geschlechterverhältnis und die Verteilung von Arbeit hat. Im zweiten Teil wird an Befunden zur Transformationsforschung angeknüpft – die auch Grundlage meines auf der Jahrestagung gehaltenen Referats waren – und auf einer konkreten empirisch-soziologischen Ebene wird der Frage nachgegangen, welche Erwerbsperspektiven (ostdeutsche) Frauen in ausgewählten Dienstleistungsfeldern haben.

Der geschlechtsblinde Zukunftsdiskurs um Arbeit¹

Der Stellenwert von (Erwerbs)Arbeit

Der Streit, der die sozialwissenschaftliche Debatte spätestens seit dem Soziologentag der DGS im Jahre 1982 unter dem Stichwort „Krise der Arbeitsgesellschaft?“ polarisiert, wiederholt sich in den Zukunftsdebatten verschiedener Coleur. Er wird hier auf einen politisch kontroversen Punkt gebracht und mündet in deutlich verschiedene Handlungsempfehlungen ein. Die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Sachsen und Bayern geht davon aus, daß individuelle Sicht- und Verhaltensweisen, vor allem aber kollektive Leitbilder im Bereich von Erwerbsarbeit grundsätzlich verändert werden müßten, weil institutionelle Vorgaben einer „arbeitnehmerzentrierten Industriegesellschaft“ die Zukunftsfähigkeit Deutschlands gefährden: „In dieser Gesellschaft erwartet die große Mehrheit der Erwerbsbevölkerung, daß Dritte – Arbeitgeber – ihre Arbeitskraft organisieren und vermarkten und ihr so ein Erwerbseinkommen verschaffen und der Staat sie bei Arbeitslosigkeit, Krankheit, Pflegebedürftigkeit und im Alter lebensstandardsichernd versorgt“ (Kommission für Zukunftsfragen III, S. 7). Aufgrund des anhaltenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels – der unter anderem in der Ersetzung

von Erwerbsarbeit durch Wissen und Kapital bestehe – können Arbeitgeber und Staat diesen Erwartungen kaum noch entsprechen. „Deshalb müssen möglichst viele Erwerbspersonen mehr Eigenverantwortung für ihre Erwerbsarbeit und Daseinsvorsorge übernehmen ... das Leitbild der Zukunft ist der Mensch als Unternehmer seiner Arbeitskraft“ (ebenda). Zukunftsempfehlungen lauten: Übergang in eine unternehmerische Wissensgesellschaft, und zwar durch unternehmerisch handelnde, schöpferische Menschen, die nur dann eine Chance haben, wenn sie entsprechend qualifiziert sind; Vermögensbildung breiter Bevölkerungsschichten statt wohlfahrtsstaatlicher Leistungen; Existenzgründungen statt arbeitnehmerischer Risikovermeidung; Wettbewerb und Privatisierung staatlicher Unternehmen und öffentlicher Leistungen statt kommunaler Verantwortung.

Anders die Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung; hier ist (Erwerbs)Arbeit ein Grundwert und die Verantwortung des Staates zu dessen Sicherung wird ausdrücklich betont: „Der Anspruch, an der gesellschaftlich nützlichen Arbeit sowie an der Erwerbsarbeit beteiligt zu sein, kann in der Marktwirtschaft, die auf einer demokratischen Gesellschaft beruht, als ein demokratisches Grundrecht formuliert werden“ (Zukunftskommission der F.-E.-S., S. 229). In der verfestigten Massenarbeitslosigkeit muß demzufolge eine ernsthafte Bedrohung der demokratischen Lebensform gesehen werden und um der Demokratie willen, ist es eine zentrale Zukunftsaufgabe, die Massenarbeitslosigkeit zu beseitigen. Zukunftsempfehlungen lauten: Reform und Erneuerung des „Modell Deutschland“, das auf einer dynamischen Ökonomie, einem kooperativen Politiksystem, einem Sozialstaat mit breiter Sicherungswirkung und „Vollbeschäftigung“ basierte, die zugleich – und nicht zuletzt zeigt sich hier die Reformnotwendigkeit – geschlechtshierarchisch strukturiert ist: Das männliche Normalarbeitsverhältnis bedingt weibliche Familien- und Hausarbeit, das „Ernährermodell“ „die Versorgerehe“. Die Hoffnung, dieses Modell, das sich über einen langen Zeitraum bewährt hatte, reformieren zu können, konzentriert sich beschäftigungsseitig auf zwei Bereiche: einerseits auf Optionen, die sich mit der Verbesserung der Humanressourcen und der Innovationsfähigkeit vor allem im High-Tech-Bereich erschließen lassen, andererseits auf Ressourcen des Niedriglohnssektors.

Auch wenn sich aus feministischer Perspektive leicht nachweisen läßt, daß beide Kommissionen in ihrem Kern „geschlechtsblind“ sind, spricht nicht nur die Tatsache, schreibendes Mitglied der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung gewesen zu sein, für eine kritische Anknüpfung an diesen Ansatz, sondern auch ein inhaltlicher Gesichtspunkt, nämlich der Stellenwert, den die Kommission der (Erwerbs)Arbeit insgesamt beimißt².

Mit dem Begriff der Arbeitsgesellschaft, der auch von einigen SozialwissenschaftlerInnen im Zuge der Diskussion um ihre Krise bereits über Bord geworfen wurde, verbindet sich – so die Argumentation der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung – bis heute das Wissen, daß Erwerbsarbeit in der Industriegesellschaft zur zentralen Instanz geworden ist, die über Lebenschancen entscheidet. Materieller Status und gesellschaftliches Prestige einer Person hängen von ihrer Erwerbsposition ab, mehr noch: Auch soziale Rechte und politische Bürgerrechte sind an Erwerbsarbeit rückgebunden. Doch just in dem Augenblick – wie sich unter anderem im Bericht für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen zeigt –, wo Frauen nach diesem Zauberstab greifen, wird der Wert und die Bedeutung von Erwerbsarbeit demontiert. Oder – was eine andere Spielart der Argumentation ist – Frauenerwerbsarbeit wird je nach Interessenlage funktionalisiert und instrumentalisiert: In der tagespolitischen Debatte stilisieren die einen Frauen zur neuen Leitfigur von Arbeit, die „Lebensunternehmerin“ repräsentiere die Zukunft, denn Frauen seien in jeder Hinsicht besser auf das nachindustrielle Zeitalter vorbereitet, sie hätten besser als Männer gelernt, mehrere soziale Funktionen miteinander zu verbinden und das „Tätigkeiten-Portfolio“ zu verwalten. Für andere ist Frauenerwerbsarbeit, wenn nicht Verursacher, so doch gravierender Verstärker der Krise der Arbeitsgesellschaft.

Heide Pfarr und Gudrun Linne können zeigen, daß die Forderung nach einer Gesellschaft, in der Frauen gleichberechtigt leben können, in den diversen Zukunftskommissionen, die sich national, aber auch auf europäischer Ebene zum Ende des Jahrtausends gebildet haben, einerseits zwar wortreich aufrechterhalten wird, andererseits Frauen aber von den meisten konkreten Zukunftsentwürfen – wie wohl sie hier in der Regel nicht einmal erwähnt werden – negativ betroffen sind (Pfarr/Linne 1998, S. 10). Sie empfehlen daher:

- Bevor die „Arbeit“ leichtfertig verabschiedet oder transformiert wird, sollte der mit der Arbeit verbundene Anspruch sozialer Integration – auch für Frauen – bedacht werden;
- eine demokratietheoretische Auseinandersetzung über Arbeit zu führen, denn ökonomische und soziale Ungleichheiten haben eine politische Dimension. „Wer sich damit begnügt, daß Beschäftigungsunsicherheit eine Begleiterscheinung von Modernisierungsschüben darstellt, die hinzunehmen und individuell zu bewältigen ist, muß offenlegen, worin er Chancen auf eine demokratische Teilhabe am Leben und der Gesellschaft gewährleistet sieht“ (ebenda, S. 10);
- dem Verlust von Visionen mit gesellschaftstheoretischen Entwürfen zu begegnen, die die Fragmentierung zwischen Wirtschafts- und Sozialwissen-

schaften als auch innerhalb der Sozialwissenschaften überwinden, mehr noch, die sich darum bemühen müßten, „auf ihrem geschlechtsblinden Auge“ sehend zu werden: „Ein Teil der Visionen, die heute als ‚Zukunft der Arbeit‘ diskutiert werden, krankt nicht nur daran, daß sie keine umfassende Antwort geben können, was der besagte Entwurf für Frauen und ihre Ansprüche an Arbeit bedeutet; die Situation ist zugespitzter: Es werden noch nicht einmal die entsprechenden Fragen gestellt“ (ebenda).

Das „Modell Deutschland“ und der Geschlechterkampf um Arbeit

Das „Modell Deutschland“, an das die Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung positiv anknüpft und das die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen für grundsätzlich veränderungswürdig hält, war mit der Nachkriegsprosperität verkoppelt und bedeutete den Ausbau des Wohlfahrtssystems in der Bundesrepublik Deutschland. Es war an Reformschritte geknüpft, die in harten Verteilungskonflikten erkämpft worden waren. Deren Resultate waren eine hohe Erwerbsbeteiligung, ein langanhaltendes Wirtschaftswachstum, die Abfederung von sozialer Ungleichheit, die breite Öffnung von Bildungs- und Berufschancen, die Ausfächerung von selbstbestimmten Lebensformen – auch für Frauen. Der gesellschaftliche Grundkonsens der Nachkriegszeit beruhte bis zum Ende der 70er Jahre auf einem nicht fixierten, aber gelebten Gesellschaftsvertrag, dem die Idee zugrunde lag, alle Gesellschaftsmitglieder „sozialpartnerschaftlich“ am wirtschaftlichen Wachstum zu beteiligen. Die Politik griff – die soziale Ungleichheit nicht aufhebend, aber doch ausgleichend – regulierend in die Sozialstruktur der Gesellschaft ein, wobei emanzipatorische Interessen in bestimmtem Maße Spielraum gewannen. Dies war auch die schmale materielle Grundlage für eine Vielzahl emanzipativer Schritte, die Frauen in der Bundesrepublik seit Mitte/Ende der 60er Jahre gingen.

Aufgabe des Sozialstaates war es, Umverteilungen zugunsten der nicht erwerbstätigen Bevölkerungsteile vorzunehmen und Dienstleistungen anzubieten, die zuvor wesentlich in privaten Händen – also in der Familie – lagen. Diese sozialstaatliche Vermittlung hat ohne Zweifel Freiräume für Frauen geschaffen. Zunehmende Erwerbsmöglichkeiten und auch staatlich gestützte ökonomische Eigenständigkeit (z. B. BAFÖG) haben eine breite soziale und kulturelle Teilhabe großer Bevölkerungsschichten am Volkswohlstand erlaubt. Diese sozialstaatlichen Rahmenbedingungen haben eine Zurückdrängung der Familie als ökonomisches Umverteilungszentrum bewirkt. In bescheidenem Maße wurden Ungleichgewichte und Benachteiligungen in der Verteilung der Primäreinkommen ausgeglichen. Dagegen hebt die Politik der Moderni-

sierung des Produktionsapparates seit Beginn der 80er Jahre durch Flexibilisierungs-, Deregulierungs- und diverse Sparmaßnahmen die Unterschiede in der Primärverteilung (Löhne und Unternehmensgewinne) wieder kraß hervor³.

In kritischer Aufnahme der diesen Entwicklungsverlauf reflektierenden individualisierungstheoretischen Ansätze charakterisiert Diezinger zu Beginn der 90er Jahre die spezifische Form, in der Frauen mit den gesellschaftlichen Anforderungsstrukturen konfrontiert werden, als „kontrollierte Individualisierung“ (Diezinger 1991, S. 26). Damit markiert sie im Gegensatz zur dominanten, an der männlichen Normalbiographie orientierten „Arbeitsmarkt-Individualisierung“ ein frauentypisches Individualisierungsmuster, das auf der Grundlage der Trennung und gleichzeitigen Hierarchisierung von Erwerbsarbeit und privater Reproduktion widersprüchliche Handlungsoptionen eröffnet: „einerseits Autonomie im Sinne von Eigenständigkeit und Eigenverantwortlichkeit, andererseits ein Leben in persönlicher Abhängigkeit und persönlicher Verantwortung für andere. Diese beiden Prinzipien werden jeweils einem Lebensbereich zugeordnet. Erwerbstätigkeit wird dabei zum Bereich, in dem eher Selbstverwirklichung möglich scheint. Priorität hat jedoch die Verantwortung für die private Alltagsarbeit“ (ebenda, S. 26).

Der hier nur sehr verkürzt angesprochene Umbau und Umbruch der Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ist seit der deutschen Vereinigung nun allerdings nicht mehr ohne den Bezug auf Ostdeutschland zu begreifen, aber die Debatten, Theorien und Befunde der westdeutschen Geschlechter- und Frauenforschung sind nicht ungebrochen auf Ostdeutschland zu übertragen (Nickel 1996), insbesondere gilt das hinsichtlich der Frauen(erwerbs)arbeit⁴.

Für Westdeutschland hat Ostner (1995) im internationalen Vergleich ein „starkes Ernährer-Modell“ zeigen können und Krüger (1995) aus der Perspektive der Lebenslaufforschung auf das Gendering insbesondere jener Institutionen hingewiesen, die den Erwachsenen-Status rahmen. (Erwerbs)Arbeit und Familie (als zentrale gesellschaftliche „Institutionen“) produzieren dabei komplementäre vergeschlechtlichte Positionen im Sinne des männlichen – marktvermittelten und familiengetragenen – Familienernährers einerseits und der weiblichen – markt- und familiegebrochenen – Familienerhalterin andererseits (ebenda, S. 206). Demgegenüber konstatierten ostdeutsche Forscherinnen für die DDR die starke Erwerbszentrierung beider Geschlechter (Dölling 1998; Nickel 1993) und damit verbunden eine andere Organisation der „privaten“ Reproduktion durch entsprechende öffentliche Einrichtungen und Regelungen auf betrieblicher Ebene. Damit war die ungleiche geschlechtliche Arbeitsteilung im Bereich der Familienarbeit nicht aufgehoben, aber es

existierte doch ein anders geschnittenes Verhältnis zwischen öffentlicher Verantwortung und privaten Sorgepflichten. Auch heute stehen dem sich weiter ausdifferenzierenden – oft marktwirtschaftlich organisierten – personenbezogenen Dienstleistungsbereich in Westdeutschland im Osten Deutschlands noch eine größere Zahl öffentlicher Leistungsträger im Bereich der Kinderbetreuung gegenüber. Dies hat gravierende Folgen für die Verknüpfungsvarianten zwischen Erwerbs- und Reproduktionsbereich und damit für die herrschenden Geschlechterverhältnisse und -arrangements.

Bezogen auf die gelebten Praxisformen zwischen den Geschlechtern – den Geschlechterarrangements – ist ebenfalls genauer zu fragen, wie sich westdeutsche, eher träge Wandlungsprozesse, mit ostdeutschen „Selbstverständlichkeiten“ (Dölling 1998; Dietzsch/Dölling 1996) verquicken. Während in Westdeutschland zumindest der jüngeren Frauen-Generation die Verweigerung der einseitigen Zuweisungen von Hausarbeit zugeschrieben wird, ja sich hier z.T. egalitäre Arrangements in praxi umzusetzen scheinen, ist die geschlechtliche Arbeitsteilung in der älteren Generation anscheinend weitgehend stabil. Darüber hinaus verweist die quantitativ und qualitativ vorgehende Untersuchung von Frerichs (1997) auf das Zusammenspiel von Klassen- und Geschlechtszugehörigkeit bei Aushandlungsprozessen zur Organisation der Hausarbeit zwischen den Geschlechtern. Demgegenüber wird für die DDR insgesamt ein „flacher hierarchisiertes Geschlechterverhältnis“ (Nickel 1998) angenommen, das sich vor allem aus der nahezu vollständigen Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit und ihrer damit verbundenen weitgehenden ökonomischen Unabhängigkeit erklärt sowie den alltagspraktisch eingeschränkten (zeitlichen) Ressourcen der Frauen für den Bereich der privaten Reproduktion geschuldet war. Mit anderen Worten: Trotz geschlechtstypischer Zuschreibung von Hausarbeit mußten die ostdeutschen Männer stärker mit anpacken. Hinweise darauf, ob und wie sich gegenwärtig die Geschlechterarrangements bezüglich der häuslichen Arbeitsteilung (neu) figurieren, geben zwei unterschiedliche, sich allerdings ergänzende Befunde: Erstens werden gerade in Ostdeutschland zunehmende soziale Differenzen zwischen Frauen gesehen, nämlich zwischen jenen, die es sich (nicht nur im ökonomischen Sinn) leisten können, Hausarbeiten als bezahlte Arbeit zu delegieren und jenen, die diese häufig niedrig bezahlten Tätigkeiten in fremden Haushalten ausführen (Diezinger/Rerrich 1998) und damit im „informellen“ Bereich des Dienstleistungssektors tätig sind. Als dritte Gruppe sind jene Frauen zu nennen, die – oftmals neben ihrer Erwerbsarbeit – ganz „traditionell“ die privaten Reproduktionsarbeiten einseitig tagtäglich verrichten. Zweitens verweist Dölling (1998) auf der Grundlage von qualitativen Fallstudien

auf widersprüchliche Tendenzen der Anknüpfung an bzw. Aufgabe von egalitärer Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern in ostdeutschen Haushalten, die stark in Zusammenhang mit der Positionierung der PartnerInnen im Erwerbzbereich zu stehen scheint.

Wenn über politische Handlungsempfehlungen nachgedacht wird, kommt es auch darauf an, diese „neue Unübersichtlichkeit“ in bezug auf Frauen-erwerbsarbeit aufzuzeigen, d.h. die sozialen Ausdifferenzierungen unter Frauen, die neue Ansatzpunkte für, wie auch komplexere Anforderungen an Geschlechterpolitik enthalten, mitzubedenken.

Bis heute erklärungsrelevant für Ost-West-Differenzen in den Geschlechterarrangements sind die handlungsleitenden Konstruktionen von Mutter- und Vaterschaft. Geissler zeigt anhand eigener Untersuchungen in Westdeutschland die dominante Kopplung der Sorgearbeiten für Kleinkinder mit Mutterschaft. Auch junge Frauen lehnten nahezu durchgängig die Übernahme dieser Aufgaben durch den männlichen Partner oder öffentliche Einrichtungen in den ersten Lebensjahren des Kindes ab. Die „doppelte Lebensplanung“ junger Frauen erfährt je nach Lebensphase eine unterschiedliche Gewichtung, so verändere sich der Bezug zum Beruf mit der Geburt eines Kindes nachhaltig und eine Phase ausschließlicher Familienarbeit gewänne Priorität. „Zugleich nehmen sich (die Frauen) auch in der Familienphase als eine *Frau mit einem Beruf* wahr, nicht als Hausfrau“ (Geissler 1998, S. 123). Die Praxis der Versorgung auch junger Kinder in Ostdeutschland ist hingegen nach wie vor stärker auf die Verschränkung von öffentlicher und privater Verantwortung bezogen (Seidenspinner et al. 1996).

Auf dem Hintergrund dieser „verschobenen“, versetzten und doch wechselseitig auch miteinander zusammenhängenden Entwicklungen hat es sich bewährt, die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse in Deutschland als „doppelte Transformation“ (Nickel 1995) zu beschreiben. Damit ist auch gemeint, daß der ostdeutsche Transformationsprozeß weder lediglich eine einfache Anpassung an westdeutsche Verhältnisse ist, noch er hinreichend verstanden ist, wenn nicht auch die gravierenden Strukturveränderungen in der Bundesrepublik, die lange vor der deutschen Vereinigung eingesetzt hatten, mitbedacht werden. Diesem ineinander verschlungenen Prozeß der doppelten Transformation ist die Macht und Eigendynamik von kulturellen (habituellen und symbolischen) Prägungen – auch hinsichtlich des *doing gender* – inhärent: Während in den alten Bundesländern auf der Ebene der Lebenswelten und konkreten Arrangements das Modell des männlichen Familienernährers und der weiblichen Familienerhalterin zwar institutionell dominant, aber in Erosion befindlich ist (Krüger 1995), läßt sich für Ost-

deutschland ein erodierendes Vereinbarkeitsmodell konstatieren, das von einer zunehmend prekären Normalität weiblicher Erwerbsarbeit getragen ist und Familienarbeit den Frauen zuweist. Es fordert Ost-Frauen gegenwärtig die individuelle Vereinbarung von Erwerbs- und Familienarbeit geradezu ab, stellt man die Einkommensverhältnisse in den neuen Bundesländern in Rechnung.

Humankapital-Entwicklung und Niedriglohnssektor: Perspektiven für Frauen?

In ihren beschäftigungspolitischen Projekten hat sich die Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung auf ausgewählte Reformmodelle beschränkt: einerseits auf die zwar Massenarbeitslosigkeit nicht kompensierende, aber doch arbeitsmarktbelebende Verbesserung der Innovationsfähigkeit im High-Tech-Bereich, vor allem durch die Stärkung von Humanressourcen, andererseits auf Überlegungen zur Erwerbsintegration der das Gros der (Langzeit)Arbeitslosen ausmachenden Gruppe der Niedrigqualifizierten. Die Geschlechterdimension blieb dabei gänzlich unberücksichtigt. Wird sie eingeführt und auf die Analyse der Reformmodelle 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 die geschlechtssensible Gestaltungsperspektive eine unabdingbare Voraussetzung ist, wenn der Teufelskreis der sozial folgenreichen Ungleichverteilung von Arbeit zwischen Frauen und Männern tatsächlich zugunsten von mehr Geschlechterdemokratie durchbrochen werden soll.

Sektoraler Wirtschaftswandel und Upgrading⁵

Die Wirtschaftsstruktur in den Industrieländern verschiebt sich immer stärker zugunsten des Dienstleistungssektors. Das gilt auch für Deutschland, das mit dem 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 Wissensintensität von Beschäftigung nimmt zu. 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 beinhalten aber auch die Gefahr einer verstärkten Segmentierung auf dem Arbeitsmarkt zwischen Beschäftigten

gruppen, die in den Zentren hochqualifizierter Tätigkeiten beschäftigt sind, und jenen, die gering- oder unqualifizierten Tätigkeiten nachgehen. In dem Maße, in dem sich der Wissensverschleiß beschleunigt, drohen zudem 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 erstmals Studienanfängerinnen an den Universitäten. Der Indikator Bildung ist allerdings kein sicherer Schutz gegen die beschäftigungspolitische Benachteiligung von Frauen. Denn Frauen sind nicht nur insgesamt, sondern auch als qualifizierte bzw. hochqualifizierte Frauen mehr als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen, sie sind häufiger beruflich unterwertig sowie instabil eingesetzt (Trautwein-Kalms 1999, S. 45). Frauen sind aus Gründen, die nicht nur subjektiv zu erklären, sondern vor allem gesellschaftlich bedingt sind, beruflich „einseitig orientiert“ (ebenda). Sie konzentrieren sich – infolge der „kontrollierten Individualisierung“ (Diezinger) – auf Soziales, Bildung, Kultur und Geisteswissenschaften. Von den im Reformprojekt der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung beschworenen Zukunftstechnologien profitieren sie beschäftigungsseitig bisher nicht, denn der berufliche Hochschulnachwuchs von Frauen nimmt hier im Augenblick sogar 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; zu Beginn der 90er Jahre lag der Frauenanteil bereits unter 15%, an einzelnen Universitäten betrug der Erstsemester-Anteil von Studentinnen nur 5% (Trautwein-Kalms 1999, S. 46). Der Abbau der sich noch immer auch über ungleiche Qualifikation durchsetzenden sozialen Benachteiligungen von Frauen auf dem Erwerbsfeld ist also weiterhin eine Zukunftsaufgabe.

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 auch künftig männlich gedacht wird. Geschlechterpolitisch gesehen, geht dieses Reformprojekt schon heute an realen Bedürfnissen und Interessen von Frauen und Männern vorbei: Daß es zukunftsfähig ist, muß bezweifelt werden, zumal international gesehen – zumindest scheint das zunehmend für die USA zu gelten – die Kreativitäts- und Leistungs-

potentiale, die aus einer Erwerbsintegration von Frauen im High-Tech-Bereich erwachsen könnten, längst als Ressource von Innovation und Wirtschaftlichkeit begriffen werden. 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 auch in der Perspektive der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung mehr ist als das Beschriebene und insgesamt neue Basis - oder auch Schlüsselqualifikationen erforderlich zu machen scheint, die anschlussfähig sind an das, was als „soziale Kompetenz“ in stärkerem Maße Frauen zugeschrieben wird (S. 190):

- Abstraktionsfähigkeit, die nicht nur das rationale Vermögen zur Handhabung von Symbolen und Informationen beinhaltet, sondern auch deren Neuordnung, kreative Anwendung sowie die Fähigkeit einschließt, mit abstrakten Symbolen konkrete soziale Gehalte verbinden zu können;
- Systemdenken als Fähigkeit, in einer immer komplexer werdenden Welt Zusammenhänge, Wechselbeziehungen und Ursachen zu erkennen und zu verarbeiten;
- Offenheit und intellektuelle Flexibilität, die sich als Vermögen beschreiben lassen; sich neues Wissen anzueignen und es schnell auf unterschiedliche Anforderungen und wechselnde Situationen beziehen zu können;
- Kooperationsfähigkeit und
- Globalisierungsqualifikation als Fähigkeit, weltweit verfügbares Wissen zu nutzen und sich in internationalen Arenen zu bewegen, wozu neben der Beherrschung von Sprachen Verständnis für fremde Kulturen (soziale Kompetenz) gehört.

Daß sich aus diesem „upgrading“ von sozialer Kompetenz auch eine zukunftsfähige Inklusion von Frauen in den wissensintensiven Dienstleistungsbereich ergibt, ist - nimmt man die Reformkonzepte der Zukunftskommissionen zum Maßstab - nicht zu erwarten, denn das wäre an einen geschlechterpolitischen Gestaltungswillen gebunden, der hier nicht zu erkennen ist.

„Dienstleistungslücke“ und Geschlechterpolarisierung

In zwei beschäftigungspolitischen Fragen lauten die Empfehlungen der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen nahezu konform: Erstens

in der Frage, Arbeitsplätze durch die Schließung einer vermeintlichen „Dienstleistungslücke“ in Deutschland 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. 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, statt dessen soll auf den Genderbias dieser „geschlechtsblinden“ Empfehlungen hingewiesen werden. In beiden Kommissionen wird ein wesentlicher Aspekt in diesem Zusammenhang 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? Es sind die „binnenabsatzorientierten Dienstleistungen“ im Handel, im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, aber auch in öffentlichen Verwaltungen, und es sind die sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen⁶. Es geht also um Arbeitsplätze, die schon heute Frauendomänen sind, wie 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 nicht „niedrigqualifizierte“ Tätigkeiten, sondern qualifizierte, die als solche aber oft unterbewertet und unterbezahlt sind.

Wenn die Zukunftsempfehlung 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 Zukunftsmodell versucht, den asymmetrischen Geschlechtervertrag der Industriegesellschaft auf unverantwortliche Weise in die Zukunft zu verlängern; retten läßt er sich auf Dauer allerdings dadurch nicht!

Hinzu tritt nämlich auch ein anderes, geschlechterpolitisch nicht zu unterschätzendes Moment, das mit dem säkularen Strukturwandel zu tun hat: Im Prozeß der zunehmenden Tertiarisierung veränderten sich zugleich auch die gesellschaftlichen Zeitstrukturen (Ausdehnung der Zeit außerhalb der Arbeitssphäre, Abbau der gleichförmigen Zeitnormierung der Arbeitswoche, zeitliche Verlagerung von Dienstleistungsangeboten und -produktion in die arbeitsfreie Zeit etc.) Das gesellschaftliche Zeitregime ist immer weniger vom

relativ starren Zeitrhythmus der industriellen Produktion geprägt, sondern unterliegt zunehmend dem flexibilisierten Zeitrhythmus der Dienstleistungsproduktion und -nachfrage. Einerseits orientiert es sich an der optimalen Organisation der betrieblichen Wertschöpfungskette der Dienstleister und ihren zeitlich-flexiblen Anforderungen, andererseits müssen sich Dienstleister in ihren Betriebszeiten zunehmend an dem durch die Vielfalt und Komplexität der Lebensstile flexibilisierten individuellen Zeitrhythmus ausrichten. Zeitliche Arbeitsnormierungen werden den gestiegenen Flexibilisierungsbedürfnissen Rechnung zu tragen haben und fordern schon heute der politischen Gestaltung ein hohes Maß an Kreativität und durchsetzungsfähiger Moderation ab. Werden Frauen bloß als Schmiermittel dieser Veränderungen begriffen, zählt auch das reformierte „Modell Deutschland“ schon heute zum Auslaufmodell der Industriegesellschaft.

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 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 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 Frauenbewegung. Die mit einer solchen Orientierung notwendig verbundenen Einkommens- und Investitionsumverteilungen verlangen soziale Aushandlungen, neue Formen zivilgesellschaftlicher Kompromißsuche und einen „Brückendiskurs“ (Fraser) zwischen den Geschlechtern. Hier liegt nicht nur eine wichtige Aufgabe von demokratischer Politikgestaltung, sondern auch von Frauen- und Geschlechterforschung.

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 – wie gezeigt – daran ohnehin nur bedingt partizipieren können. Dennoch bleibt eine modifizierte moderne Vollbeschäftigung eine zentrale strategische Auf-

gabe der Zukunft: Jedes Mitglied der Gesellschaft muß über ein selbst erwirtschaftetes 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, da ist der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung zuzustimmen, 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* verwendet werden.

Eine alte, allerdings bisher unerledigte Forderung der Frauenbewegung ist die „Neudefinition von privat und öffentlich und damit zugleich eine Neuverteilung von notwendigen Gemeinschaftsaufgaben zwischen den Geschlechtern“ (Schaeffer-Hegel/Leist 1996, S. 38). Es kommt heute aber nicht nur darauf an, Betreuungs- und Erziehungsleistungen als gesellschaftlich notwendige Arbeit, als Leistung materiell entsprechend anzuerkennen, sondern angesichts der von Grund auf gewandelten Lebensmuster von Frauen ist dafür Sorge zu tragen, daß der Wegfall des Teiles der weiblichen Lebenszeit, der heute nicht mehr den „Familienpflichten gewidmet sein kann, durch einen entsprechenden Zuwachs an väterlicher Fürsorge und Zeit ausgeglichen wird“ (ebenda). Darüber hinaus bleibt die arbeitsplatzschaffende Forderung nach bezahlbaren öffentlichen Angeboten zur Kinderbetreuung, Kranken- und Altenpflege. Es muß - wie die Ergebnisse aus den neuen Bundesländern zeigen - insgesamt verstärkt um die offensive Gestaltung sozialer Gerechtigkeit und sozialer Kohäsion durch eine Frauen integrierende Arbeitsmarktpolitik gehen. Wenn es nachweislich gerade nicht familienbedingte, sondern vornehmlich arbeitsmarktinduzierte Effekte sind, die Frauen aus dem Erwerbs-

prozeß dauerhaft hinauskatapultieren (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998, S. 309ff.), dann muß an dieser Stelle politisch angesetzt werden, und zwar gerade nicht mit Angeboten, die den Abdrängungsprozeß von Frauen weiter forcieren, sondern durch Rahmenbedingungen, die Familie und Erwerbsarbeit für Frauen *und* Männer lebbar machen.

Geschlechterdifferenz(en) in Betrieben und Branchen in der Transformation – Hoffnungsträger Dienstleistung? – Zwei Fallbeispiele

Schatten und Spektralfarben des Dienstleistungssektors

Der private großbetrieblich strukturierte Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern – immer noch ein Sektor, in dem die Masse der Frauen beschäftigt ist – ist durch folgende Situation gekennzeichnet⁷:

a) Im Zuge der deutschen Vereinigung und des Vereinigungsbooms 1990 – 1992 dynamisierte sich zunächst wie erwartet die Entwicklung des Dienstleistungssektors auch in den neuen Bundesländern. Banken und Sparkassen, Versicherungen, Groß- und Einzelhandel waren Nutznießer wie Protagonisten im „Aufschwung Ost“. Die Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich expandierte deutlich. Nach der beeindruckenden Steigerung in der *Aufbauphase* ist seit Ende 1993/Anfang 1994 der Beschäftigungszweit überschritten, und *beschäftigungseitig* ist der Sektor seitdem in eine *Konsolidierungsphase* eingetreten. In Zahlen ausgedrückt, heißt das: Im Gegensatz zum permanenten Rückgang der Erwerbstätigen im primären (von ca. 900.000 auf 200.000) und im sekundären Sektor (von ca. 4 Millionen auf 2,3 Millionen) ist im tertiären Sektor eine Zunahme der Erwerbstätigenzahl von 3,6 Millionen auf 4 Millionen zu konstatieren.

b) Entgegen der Entwicklung im Industriebereich fand seit 1990 im großbetrieblich strukturierten privaten Dienstleistungssektor in weiten Teilen eine nahezu vollständige Übernahme ganzer Unternehmen und Betriebsteile inklusive der Belegschaft statt. Die Übertragung der Organisations- und Arbeitsstrukturen des jeweiligen „Modells West“ in die neuen Bundesländer ist nicht nach einem einheitlichen Schema erfolgt. Entlang *variierender Unternehmensstrategien* sind Modifikationen hervorgebracht worden und unter aktiver Mitwirkung von ost- wie westdeutschen Führungskräften sind ostdeutsche Spezifika erhalten geblieben oder neu entstanden, die bis heute erkennbar sind.

c) Der Dienstleistungssektor war zu DDR-Zeiten nahezu ausschließlich ein Frauensektor (Anteil: 90 %); er ist auch 1995/96 noch mit ca. 70 % „mittelhoch“ segregiert. Im Prozeß der Neustrukturierung der internen Arbeitsmärk-

te sehen sich die in den Betrieben verbliebenen Frauen aber zunehmend einem subtilen Verdrängungsprozeß („Neue Vergeschlechtlichung“) ausgesetzt, der sich nicht nur über Mechanismen der Personalrekrutierung durchsetzt, sondern auch über betriebliche Arbeitszeitregelungen, Mobilitätsanforderungen und – vor allem in Leitungspositionen – über mit „Dauerpräsenz“ verbundenem erhöhten Anforderungsdruck.

d) Die bundesdeutsche Arbeitsmarktkrise hat den Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern mittlerweile voll erfaßt und er kann nicht – jedenfalls zur Zeit nicht – als Hoffnungsträger für Beschäftigung gelten. Ein Beispiel dafür ist die Deutsche Bahn AG⁸. Der Privatisierungsprozeß hat hier zur Folge – wie in anderen Unternehmen, die vormalig öffentlich-rechtlich verfaßt waren –, daß sich Diskontinuität in bezug auf die Beschäftigten verstetigt, Umbrüche zur „Normalität“ werden, Sicherheiten sich nicht mehr herstellen. Auf Dauer gestellte Diskontinuität ist – auf eine knappe Formel gebracht – der Effekt dieser betrieblichen Transformation.

Finanzdienstleistungsunternehmen:

*Frauen auf dem Weg nach oben?*⁹

In der Aufbauphase hatten ostdeutsche Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Segregation der DDR-Erwerbsarbeit in Sparkassen, Banken und Versicherungen gute Chancen für die Fortsetzung ihrer Erwerbsarbeit. Sie wurden in der Regel nicht nur nicht entlassen, sondern kamen auch im Rahmen eines Einstellungsbooms im Zeitraum 1990/91 für Personal mit kaufmännischer Ausbildung zum Zuge (Hüning/Nickel 1998).

Die Mehrzahl der Frauen erhielt durch die anschließenden betrieblichen *Qualifizierungsoffensiven* eine moderne, dem westlichen Standard des Sektors entsprechende Basisqualifikation (Peinl 1999). Das eröffnete den Frauen nicht nur Chancen zur Weiterbeschäftigung, sondern höhere Qualifikationen stellten für junge Frauen in dieser ersten Phase eine Brücke für die Aufnahme einer leitenden Tätigkeit im mittleren Management oder für eine Spezialisierung im Finanzgeschäft dar. So ist bis heute der Frauenanteil in der dritten, vor allem aber vierten Führungsebene (das sind Filialleiterinnen und Gruppenleiterinnen) in den meisten untersuchten Unternehmen in den neuen Bundesländern höher als in den alten.

In der Konsolidierungsphase, also ab 1993/94 geraten die 51.000 Beschäftigten, vor allem Frauen allerdings zunehmend in die Defensive; und dies aus mehreren Gründen: Der ökonomische und soziale Bedeutungsgewinn der Finanzbranche im Osten Deutschlands schlägt sich in einer Erhöhung des

männlichen Bewerberanteils auf Ausbildungsstellen nieder. Personalpolitische Praxis ist, daß männliche Lehrstellenanwärter – trotz schlechterer Schulleistungen – in den Auswahlverfahren bevorzugt werden. Darüber hinaus trifft die Wegrationalisierung überwiegend manueller Tätigkeiten besonders im Zentralbereich von Versicherungen und im Back-office-Bereich der Sparkassen und Banken (vgl. Rogas/Philipp/Maier 1995) vorwiegend niedrig qualifizierte Frauen. Vor allem die älteren von ihnen haben geringe Chancen, über den Erwerb zusätzlicher Qualifikationen ihre Beschäftigungspositionen zu halten. Mit der Auslagerung von Betriebsfunktionen (z. B. EDV) sowie der Verlagerung von bisherigen Zentralfunktionen (z. B. Personal) in die Beschäftigungsbereiche, sind in der Finanzdienstleistungsbranche Ansätze eines „Lean Banking“ erkennbar; untere und mittlere Managementebenen der einzelnen Unternehmensbereiche werden verschlankt. Dies könnte sich – sind das doch gerade jene Positionen, in denen Frauen vertreten sind – als eine *Modernisierungsfalle* (Nickel 1995) für karriereambitionierte Frauen erweisen¹⁰.

Auch in den Finanzdienstleistungsunternehmen manifestiert sich – wie im tertiären Wirtschaftssektor insgesamt (Hüning/Nickel 1997) – die Ungleichstellung von Frauen (Quack 1999; Peinl 1999) in geschlechtstypischen Arbeitszeitmodellen – allerdings mit der generellen Tendenz, daß Ost-Frauen an der Voll-Zeit-Stelle festhalten wollen – und in der sich weiter öffnenden Lohnschere zu ihren Ungunsten. Dennoch ist für diese Branche momentan noch offen, ob sich der Prozeß der Neustrukturierung zugunsten männlicher Beschäftigung so ohne weiteres *linear* fortschreibt: So befinden sich in den seit Ende 1993/Anfang 1994 nahezu geschlossenen internen Arbeitsmärkten in der Mehrheit, nämlich bis zu ca. 68 %, Frauen mit neuerworbenen Basis- und modernen Fach- sowie Führungsqualifikationen. Angesichts dieser Tatsache kann einerseits unterstellt werden, daß Frauen sich mittelfristig behaupten (Quack 1999), ja sogar, daß der Frauenanteil auch an Führungskräften steigen wird. Andererseits ist wegen des antizipierbaren dramatischen Personalabbaus in der Branche, der seit Ende der 90er Jahre greift, der „Standortvorteil“ der Frauen mehr als labil. Inwieweit Frauen auf diese Strukturveränderungen widerständig und gestaltend zu antworten vermögen, ist ungewiß, zumal sich die Anforderungen an die zeitliche und räumliche Flexibilität des Einsatzes erhöhen, betriebliche Integrationsbrücken – wie Qualifizierungs-offerten z. B. – zunehmend wegbrechen (Manske/Meißner 1999) und die Arbeitsstrukturen mehr und mehr individualisiert werden sowie auf eine „ganzheitliche“, totale Nutzung qualifizierter menschlicher Arbeitskraft zielen. Mit dieser Entwicklung werden sich allerdings auch Qualifikationsanforderungen in Richtung ‘extrafunktionaler Arbeitstugenden’, wie Team-

fähigkeit, soziale Kompetenz und Kommunikationsvermögen erweitern. Das wiederum könnte anschlussfähig an Frauen zugeschriebenen Qualifikationen sein und die Position von Frauen bei der insgesamt schlechter werdenden Lage in diesem Feld tendenziell begünstigen.

Dienstleister Bahn¹¹

Das zweite Beispiel für Entwicklungslinien des großbetrieblich strukturierten Dienstleistungssektors ist die Deutsche Bahn AG, ein personalstrukturell männlich dominiertes Dienstleistungsunternehmen. Während der weibliche Beschäftigtenanteil in der Deutschen Reichsbahn (DR) zu DDR-Zeiten 32 % betrug – die DR also bezüglich ihrer Geschlechterverteilung als „Mischunternehmen“ bezeichnet werden konnte –, machte der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft im westlichen Unternehmen der Bundesbahn lediglich 7 % aus. Für das seit 01.01.1994 fusionierte und privatisierte gesamtdeutsche Unternehmen DB AG zeichnet sich der Frauenanteil von gegenwärtig insgesamt gut 15% durch signifikante Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern sowie zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen aus. Die stärkere personelle Präsenz von weiblichen Beschäftigten in den neuen Bundesländern verdichtet sich insbesondere in den kundenorientierten Service-Dienstleistungen der Bahn mit ihren spezifischen Qualifikations- und Tätigkeitsprofilen und in den Bereichen der Personalwirtschaft.

So unterschiedlich auch die Unternehmensstrukturen der beiden betrieblichen Felder im Finanzdienstleistungsbereich und im Verkehrssektor und die Prozesse der betrieblichen Umstrukturierungen sind, lassen sich jedoch zwei aufeinander verweisende Entwicklungspfade feststellen (Nickel/Völker/Hüning 1998): Ziel der jeweiligen betrieblichen Transformationsprozesse ist die Neuformierung der Unternehmen als *moderne Dienstleister* mit einer hochspezialisierten, zielgruppenabgestimmten, flexiblen Angebotsstruktur. Dies zeigt sich erstens in einer Philosophie der „maximalen“ Kundenorientierung nach außen und dem internen Ausbau der jeweiligen Serviceleistungen; zum zweiten greifen durch die hiermit verbundenen Spezialisierungen und Neuzuschnitte von Geschäftsbereichen die Prozesse der inneren Effektivierung der Wertschöpfungskette. Diese Veränderungen schlagen auf die Tätigkeitsstruktur und die Arbeitsanforderungen der Beschäftigten zurück und gehen einher mit einem bereichsspezifischen Personalabbau einerseits, etwa in den Verwaltungen durch die Ausdünnung von Hierarchieebenen oder durch Rationalisierungen im EDV-Bereich, und dem – gesteuerten – Stellenausbau der personenbezogenen Dienstleistungen andererseits.

Die Befunde zur Deutschen Bahn AG unterscheiden sich vom Finanzdienstleistungssektor allerdings schon allein aufgrund der relativ späten Zusammenführung der Unternehmen Deutsche Reichsbahn und Deutsche Bundesbahn. Die vorgängige Phase der Anpassung der Deutschen Reichsbahn an die Unternehmensstrukturen der Deutschen Bahn, die sich – im Unterschied zum Finanzdienstleistungssektor – in einem massiven Personalabbau zeigte, war zudem eingelagert in die Überführung der „Behörde Bahn“ in ein privatwirtschaftliches Unternehmen mit weitreichenden politischen und strukturellen Konsequenzen für das Gesamtunternehmen (vgl. dazu Hüning/Stodt 1999). Auch der Modus der Integration der Beschäftigten war ein gänzlich anderer: Weniger – wie es im Finanzdienstleistungssektor der Fall war – die Teilnahme an einer unternehmensweiten Qualifizierungsoffensive, die im Sinne einer „kollektiven Übergangsphase“ funktionierte und die den Ost-Beschäftigten eine Brücke der Integration in das Westunternehmen auf der Basis von betrieblich organisierter Weiterbildung baute als die Erfüllung vielfältiger, individuell zu lösender *Mobilitätsanforderungen* beeinflussten den Verbleib im Unternehmen entscheidend. Dabei ging es um örtliche Mobilität verbunden mit einem Arbeitsplatzwechsel, um zeitliche Mobilität im Sinne der Anpassung an flexibilisierte Arbeitszeiten und um arbeitsinhaltliche Mobilität, das heißt die Bereitschaft, sich auf inhaltlich wechselnde Tätigkeiten einzulassen.

Zwischen Ende 1989 und Ende 1993 reduzierte sich das Personal um rund 120.000 Beschäftigte oder ca. 40 %. Davon waren überproportional Frauen betroffen: Ihr Anteil an den Beschäftigten verringerte sich von 32 % auf 26 %. Seit der Vereinigung beider deutscher Bahnen zur Deutschen Bahn AG setzt sich dieser Prozeß weiter fort. Der Personalbestand ist seitdem erneut um 30 % geschrumpft, d. h. seit 1994 wurden rund 120.000 Arbeitsplätze abgebaut. Der Schwerpunkt lag dabei wiederum in Ostdeutschland. Allerdings verläuft der Personalabbau nicht eindimensional entlang der Geschlechterdimension, sondern es sind gegenläufige Tendenzen feststellbar, von denen ostdeutsche Frauen auf ambivalente Weise profitieren: Geschäftsbereiche im Service und mit Kundennähe, wie z. B. der Geschäftsbereich Personenbahnhöfe, sind im Aufwind; hier kam es zeitweilig sogar zum Ausbau der Beschäftigungszahlen.

Insgesamt differenziert sich der Frauenanteil entlang der divisionalen Unternehmensstruktur beträchtlich: Im Geschäftsbereich Netz stieg der Frauenanteil im Osten von 28 % auf 29 %, im Westen von 5 % auf 6 %. Im Geschäftsbereich Fernverkehr sank er im Osten von 71 % auf 61 %, und stieg im Westen von 24 % auf 29 %. Im Geschäftsbereich Personenbahnhöfe

stieg er im Osten von 59 % auf 63 % und im Westen von 17 % auf 22 %. Das erklärt sich unter anderem dadurch, daß sich die Geschäftsbereiche hinsichtlich ihrer Dienstleistungskonzepte deutlich unterscheiden: Während die Geschäftsbereiche Personenbahnhöfe und Fernverkehr an zentraler Stelle personenbezogene Dienstleistungen ausbauen und dabei auf weiblich konnotierte soziale Kompetenz rekurren, konzentriert sich der Geschäftsbereich Netz auf technische Innovationen und damit auf männlich konnotierte Kompetenz.

Auch in diesem Unternehmen gelang es einer großen Zahl von Frauen, die geforderten Anpassungsleistungen an veränderte Qualifikationsprofile und Tätigkeitszuschnitte - wenn auch unter erheblichen individuellen Kraftanstrengungen - zu erbringen. Aber auch hier geht das mit enormen sozialen Differenzierungen unter den Frauen einher. Die subjektive Darstellung der Erwerbssituation der befragten Frauen changierte zwischen zwei Polen: einerseits Überforderungen und Kräfteverschleiß und andererseits positive Möglichkeiten der (bisher eher gebremsten) Entfaltung der eigenen Kompetenzen (Völker 1999). Einigkeit besteht allerdings unter den Ost-Frauen in der Frage des Festhaltens an einer - die ökonomische Existenz sichernden - (Voll-) Erwerbstätigkeit. Teilzeitarbeit als Zubrotverdienst und begrenzt auf niedrig qualifizierte Tätigkeiten wird als eigene Erwerbsperspektive nahezu vollständig abgelehnt. Wir haben dieses Beharren der Ost-Frauen auf (tendenziell gleichberechtigte) Vollerwerbstätigkeit als „Widerständigkeit“ bezeichnet. Es widersetzt sich nicht nur den immer deutlicher hörbaren Stimmen nach einer zurechtgestutzten weiblichen Erwerbsarbeit am Rande der - Männern zuge-dachten - lukrativen und qualifizierten Berufsfelder und Hierarchieebenen, es erteilt darüber hinaus auch dem Modell des „männlichen Familienernährers“ weiterhin eine klare Absage; dieses Modell verfehlt nicht nur die ökonomische Realität in Ostdeutschland, es befindet sich auch jenseits subjektiv gewollter Geschlechterarrangements (Nickel/Völker/Hüning 1998).

Die Deutsche Bahn AG befindet sich im Wandel von einem industriell geprägten Transportbetrieb zu einem „modernen“ Mobilitäts- und Dienstleistungskonzern. Dies drückt sich nicht zuletzt in einer Verschiebung der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen aus: weg von gewerblich-technischen, hin zu kaufmännisch-serviceorientierten Tätigkeitsbereichen. Für Frauen eröffnet dies sehr zwiespältige Beschäftigungsperspektiven: Einerseits bietet die betriebliche Aufwertung von kundennaher und vor allem personenbezogener Dienstleistungsarbeit gerade ihnen neue Beschäftigungschancen. Andererseits verknüpfen sich auch bei der DB AG mit den personenbezogenen Service-tätigkeiten häufig nur sehr eingeschränkte berufliche Entwicklungsperspek-

tiven. Trotz betrieblicher Aufwertung stellen die entsprechenden Tätigkeitsbereiche weiterhin typische berufliche „Sackgassen“ dar. Sie befinden sich auf einem vergleichsweise niederen Qualifikationsniveau und bieten kaum Aufstiegsmöglichkeiten. Dies gilt vor allem für die zahlreichen neu geschaffenen Servicetätigkeiten in den als „Visitenkarte der Bahn“ apostrophierten Bahnhöfen. Gerade in diesem sich als Träger einer „neuen Dienstleistungskultur“ verstehenden Geschäftsbereich zeichnen sich „modernisierte“ Segregationslinien ab. Eine geschlechtliche Durchmischung fand kaum statt. Mit anderen Worten: Trotz betrieblicher Aufwertung der Servicetätigkeiten sind sie für Männer unattraktiv. Ein Geschlechterwechsel dieses Tätigkeitssegments ist nicht erkennbar, d. h. aber auch es kommt nicht zu einer Frauenbeschäftigung gefährdenden direkten Geschlechterkonkurrenz. Wir charakterisieren diese eindeutig geschlechtlich unterlegte Personalbewegung als „*Kanalisierung weiblicher Erwerbsarbeit*“.

Allerdings wurden auf mittlerer Ebene im kundennahen Bereich auch neue Führungspositionen geschaffen, die Frauen begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen; so wuchs beispielsweise die Zahl der (ostdeutschen) Frauen im Bahnhofsmangement und in der Öffentlichkeitsarbeit.

Empirisch zeigte sich insgesamt, daß entlang der Geschlechterdimension sehr widersprüchliche Prozesse gleichzeitig stattfinden: Einerseits werden geschlechtliche Tätigkeitszuschreibungen benutzt, um Schließungsprozesse im Unternehmen zu „naturalisieren“ und damit zu legitimieren; andererseits werden Tätigkeiten „entgeschlechtlicht“, nicht zuletzt durch die faktische Präsenz von Ost-Frauen in westlicherseits traditionellen und bis zum Zeitpunkt der Fusion von Deutscher Reichsbahn und Deutscher Bundesbahn weitgehend geschlossenen Männerbastionen (z. B. im Zugbegleitdienst) und drittens versucht sich das Unternehmen unter Anrufung von „weiblich“ konnotierten Qualifikationen zum modernen Dienstleister zu wandeln (Nickel 1999).

Diese sozialen Konstruktionen lassen sich unter anderem an *zwei Phänomenen* veranschaulichen:

- 1) an der Frauenförderpolitik: Die betriebliche Frauenpolitik wurde reformuliert und aus einer ursprünglich rein frauenbezogenen Förderpolitik wurde eine „geschlechtsneutral“ konzipierte „Politik der Chancengleichheit“. Ihr Kennzeichen ist die bewußte *De-thematisierung* von Geschlecht. Zum Dreh- und Angelpunkt dieses strategischen Vorgehens avancierte das personalpolitische Konzept der sog. „Bestenauslese“. Danach sollen Stellenbesetzungen beispielsweise insbesondere bei Neurekrutierung *allein*

nach fachlicher und persönlicher Qualifikation der BewerberInnen erfolgen. Die unternehmerischen Argumente für diese „Modernisierung“ der betrieblichen Frauenpolitik lauteten:

- Optimierung des *Human Resource Managements* durch Ausschöpfung des gesamten zur Verfügung stehenden – also männlichen und weiblichen – Humanpotentials;
- Erhöhung des personalwirtschaftlichen *Return-to-Investments* durch Nutzung der getätigten betrieblichen Bildungsinvestitionen auch nach zeitweiser Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bspw. wegen Kinderbetreuung;
- Vollzug des sogen. Paradigmenwechsels im Führungsverständnis weg vom direktiven, hin zum kooperativen Führungsstil unter Rekurs auf ‚weiblich‘ konnotierte Kompetenzen (Führungskraft als ‚Coach‘ des Teams);
- Profilierung eines zukunftsfähigen und potentialorientierten *Marketings*, das Frauen als eigenständige und nachfragestarke Kundengruppe begreift; Verbesserung des *Unternehmensimages* durch vorweisbare betriebliche Gleichstellungserfolge (Stichwort „Total-E-Quality“-Prädikat).

Chancengleichheitspolitik wird so zur ergebnisorientierten Personalpolitik, die im *Nebeneffekt* auch Frauen zum Vorteil gereichen kann. Dementsprechend verstehen sich auch die unternehmensseitig ernannten „Beauftragten für Chancengleichheit“ als eine Art „Lobbyisten“ für das Unternehmen, die zur bestmöglichen Ausschöpfung und Nutzung der Personalressourcen beitragen. Dieses Selbstverständnis erfolgt in bewußter Abgrenzung zur „klassischen“ Frauenbeauftragten, die – nach Meinung der Beauftragten für Chancengleichheit – lediglich „Sozialarbeit“ für Frauen mache und nicht mehr zeitmäßig sei.

2) an dem Personalkonzept der „Eigenorganisation“: *Individualisierung* ist der zentrale Modus, der auch in bezug auf die weiblichen Beschäftigten (Veth 1998) durchgesetzt wird. Neben dem Stichwort „Bestenauslese“ gilt das Stichwort „Eigenorganisation“ als Motor von Chancengleichheit. Dies ist durchaus konform mit den Interessen von relevanten Frauengruppen im Unternehmen, bspw. von Frauen in Führungspositionen, von karriereorientierten Frauen oder auch von zahlreichen Ost-Frauen, die – wie sie sagen – „keine Probleme mit der Gleichberechtigung“ hatten. Vor allem Frauen mit Führungsaufgaben setzen darauf, daß es zunehmend eine Image- und Wettbewerbsfrage für „moderne“ Unternehmen ist, ob sie Frauen beschäftigen und ihnen Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven bieten. Sie bauen dabei weniger auf Unterstützung durch Frauenpolitik im klassischen Sinne, sondern auf die Chance, unter diesen Bedingungen ihre

Fähigkeit zur „Eigenorganisation“ unter Beweis stellen zu können. Daß die Personalpolitik der „Eigenorganisation“ und der „Bestenauslese“ auf „mikropolitischer“ Ebene nicht selten konterkariert wird durch das Beharrungsvermögen und die Wirkungsmächtigkeit männerzentrierter Personalselektion, wird dabei oft übersehen. Wie das Material nämlich insgesamt zeigt, stellt sich die Geschlechterfrage als Feld betrieblicher Auseinandersetzung vor allem im Führungsbereich. Hier ist die Präsenz von Frauen in besonderer Weise umkämpft, denn die Grenzen für weibliche Karrieren werden immer noch zumeist durch männliche betriebliche Akteure gesetzt (Nickel 1999). „Integrationsbrücken“, die sich im Finanzsektor hinsichtlich der Inklusion von Frauen bewährt hatten, stehen im Privatisierungsprozeß der DB AG kaum (noch) zur Verfügung, so daß der mit der Individualisierung verbundene Effekt zunehmender sozialer Differenzierungen unter Frauen sich tendenziell verstärkt wird.

Fazit

Beide Analyseperspektiven – die makroanalytische, sich an den Zukunftsdebatten orientierende, wie die mesoanalytische, den betrieblichen Umbau fokussierende – zeigen, daß es enormen (feministischen) Handlungsbedarf gibt, wenn der zur Zeit stattfindende radikale Gesellschaftsumbau nicht automatisch einseitig zu Lasten von Frauen gehen soll. Dabei stellt sich eine immer wiederkehrende Frage: Wie kann es feministischer Wissenschaft gelingen, bei den zentralen Themen um Verteilungsgerechtigkeit „mitzumischen“, und welche Möglichkeiten hat sie, auf politische Gestaltungsprozesse tatsächlich Einfluß zu nehmen? Es bedarf – darin besteht kein Zweifel – alternativer feministischer Reformkonzepte, die den geschlechterpolitischen Gestaltungsauftrag einer Gesellschaft, die sich gerne als Zivil- oder Bürgergesellschaft beschreibt, immer wieder einfordern. Der feministische Diskurs wird Brücken bauen müssen, die in die androzentrischen Gesellschaftsdebatten hinein führen. Auf den umgekehrten Weg einer geschlechtersensiblen Neugier des gesellschaftstheoretischen Mainstreams ist in der Bundesrepublik noch immer nicht zu hoffen. Auch wenn Feministinnen (und aufgeklärte Bürger) wissen, daß die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft ernsthaft in Frage gestellt ist, wenn sie nicht den Übergang in die „Geschlechterdemokratie“ schafft, wird eine „männerbündische“ Politik nicht freiwillig und in einem Selbstheilungsprozeß auf ihrem geschlechtsblinden Augen plötzlich sehend. So ungerecht, Kräfte zehrend und ermüdend diese Erkenntnis für Frauen immer

wieder ist, Frauen werden weiterhin ihren Anspruch selbst formulieren und Wege der politischen Vermittlung finden müssen.

Anmerkungen

- 1 Dieser erste Teil ist unter dem Titel: Frauen – Ein Appendix von Zukunftsmodellen? im Berliner Journal für Soziologie 4/99 erschienen, das den Schwerpunkt „Sozialwissenschaftliche Forschung und Politikberatung“ hat und unter anderem auch einen Beitrag von Ulrich Beck, Mitglied der Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, zum Thema: Die Zukunft der Arbeit oder: Die Politische Ökonomie der Unsicherheit enthält.
- 2 Wenn ich als Mitglied der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung die Grundpositionen des Berichtes hier nicht einfach affirmativ wiederhole, sondern mich als Soziologin kritisch mit ihnen auseinandersetze, muß das erklärt werden: Erstens, der Bericht ist das Ergebnis einer sehr heterogenen Arbeitsgruppe, insofern ist er auch Ausdruck der Verständigung auf einen kleinsten gemeinsamen Nenner. Daß die Geschlechterperspektive, die in dem vorliegenden Beitrag angemahnt wird, kein durchgängiger methodischer Ansatz war, liegt auch an der eigenen Überzeugungsfähigkeit und Durchsetzungskraft. Zweitens, der Bericht ist zügig entstanden und liegt seit einem Jahr vor. Daß mit Abstand betrachtet, manches anders zu machen wäre, ist normal. Der vorliegende Beitrag versteht sich nicht als nachträgliche Distanzierung, sondern will zeigen, welche Perspektiven sich eröffnen, wenn die Geschlechterkategorie eingeführt wird.
- 3 Daß die Bundestagswahlen im Herbst 1998 von den Frauen entschieden worden sind, sie also einen Regierungswechsel herbeigeführt haben, der den Abbau von Massenarbeitslosigkeit und die Berechenbarkeit der sozialen Sicherungssysteme versprach, ist nicht nur Ausdruck dafür, daß insbesondere Frauen die neoliberale Politik des marktradikalen Abbaus von Erwerbsarbeit und Sozialleistungen ablehnen, sondern heute auch der Maßstab, an dem sich die Zukunftsfähigkeit der rot-grünen Regierungskoalition messen lassen muß.
- 4 Das hat Susanne Völker im Rahmen des von mir geleiteten DFG-Projektes „Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß“ in einem internen Papier zum Thema: „Außerbetriebliche Bedingungen des betrieblichen Geschlechterverhältnisses“ auf hervorragende Weise herausgearbeitet. Die folgende Argumentation stützt sich auf diese Ausarbeitung von 1999.
- 5 Hier beziehe ich mich auf den Bericht der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998), S. 166ff.
- 6 Daß die Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung in diesem Punkte widersprüchlich argumentiert und insgesamt beispielsweise dem Modernisierungszauber vom „schlanken Staat“ nicht verfallen ist, soll an dieser Stelle

- ausdrücklich hervorgehoben werden. Gerade der Ausbau des Staates in der prosperierenden Ära der Bundesrepublik hat zu einer breiten Erwerbsintegration von Frauen geführt, seine blinde Verschlankung muß sich zwangsläufig insbesondere als Jobkiller für Frauenarbeitsplätze erweisen.
- 7 Hüning/Nickel, Großbetriebliche Dienstleistungen. Rascher Aufbau und harte Konsolidierung, in: Lutz/Nickel/Schmidt/Sorge (Hg.), Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen 1996; Hüning/Nickel (Hg.) Großbetrieblicher Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern, Opladen 1997
 - 8 Nickel u. a.: Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer. Zu Handlungsoptionen von Frauen in der Finanzdienstleistungs- und Verkehrsbranche, DFG-Projekt 1996-1999
 - 9 Dazu Hüning/Nickel (Hg.): Finanzmetropole Berlin. Strategien betrieblicher Transformation, Opladen 1998; Hüning, Hasko, Dienstleistungen im Transformationsprozeß; In: Hüning/Nickel (Hg.) Großbetrieblicher Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern, Opladen 1997
 - 10 Im Projektseminar „Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß“, HU, wurde nochmals die von uns im Jahre 1993 gestellte Frage nach dem Verbleib ehemaliger Zweigstellenleiterinnen der Ostberliner Sparkasse aufgenommen (Manske/Meißner 1999). Zunächst schienen sich ihnen tatsächlich Aufstiegskorridore zu eröffnen, wenn sie die entsprechenden Qualifizierungen absolviert hatten. In der Wiederholungsuntersuchung zeigte sich allerdings, daß nicht eine der insgesamt 73 ehemaligen Leiterinnen einen Aufstieg geschafft hatte, mehr noch, in der Regel konnten sie nicht einmal Vertreterinnenpositionen halten.
 - 11 Dazu H. M. Nickel/S. Völker/H. Hüning u. a. Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit, ZiF Bulletin 16, Berlin 1998; Hüning/Nickel et. al. Transformation - betriebliche Reorganisation - Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer, Zeitschrift für Frauenforschung 16. Jg. Heft 1+2/98

Literatur

- Bäcker, Gerhard (1998): Niedriglöhne - der letzte Ausweg zur Eingrenzung der Arbeitslosigkeit? Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft 3/98 Heft 101, S. 25-31
- Bosch, Gerhard (1999): Zukunft der Erwerbsarbeit - Zur Rolle von Bildung und Löhnen im internationalen Vergleich. Fachkongreß Zukunft der Arbeit - Zukunft der beruflichen Bildung. Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Juni 1999, Berlin
- Diezinger, Angelika (1991): Frauen: Arbeit und Individualisierung. Chancen und Risiken. Eine empirische Untersuchung anhand von Fallgeschichten. Opladen

- /Maria S. Rerrich (1998): Die Modernisierung der Fürsorglichkeit in der alltäglichen Lebensführung junger Frauen: Neuerfindung des Altbekannten? In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hg.): Die ungleiche Gleichheit, Opladen, S. 165-184
- Dölling, Irene (1998): Transformation und Biographien: „Selbstverständlichkeiten“ im biographischen Konzept junger ostdeutscher Frauen. In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hg.): Die ungleiche Gleichheit, Opladen, S. 151-162
- Fraser, Nancy (1994): Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt a.M.
- Frerichs, Petra. (1997): Klasse und Geschlecht 1. Arbeit. Macht. Anerkennung. Interessen. Opladen
- Geissler, Birgit (1998): Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. In: Oechsle, Mechthild/ Geissler, Birgit (Hg.): Die ungleiche Gleichheit, Opladen, S. 109-130
- Hüning, Hasko (1998): Dienstleistungen - Betriebliche und gesellschaftliche Transformation. In: Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard M. et. al: Transformation - betriebliche Reorganisation - Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer, Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/98, S. 73-80
- /Nickel, Hildegard Maria (Hg.) (1996): Großbetriebliche Dienstleistungen. Bruch, Anpassung, Neuformierung. Opladen
- /Nickel, Hildegard Maria (1996): Großbetriebliche Dienstleistungen. Rascher Aufbau und harte Konsolidierung. In: Lutz, Burkart/Nickel, Hildegard M./Sorge, Arndt (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt, Betriebe, Opladen, S. 297-346
- /Nickel, Hildegard Maria (1993): Dienstleistungsbeschäftigung im Umbruch. In: Berliner Journal für Soziologie 3/1993, S. 257-273
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung. Ursachen, Maßnahmen, Teil III, Verbesserung der Beschäftigungslage (1997): Bonn
- Krämer, Ralf (1998): Drei Ziele - kein Weg - Neo-Sozialdemokratie. Kritik der Studie der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung. In: Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft 3, Heft 101, S. 10-14
- Krüger, Helga (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, Regine/Axeli-Knapp, Gudrun (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt a.M./NewYork, S. 195-219
- Manske, Alexandra/Meißner, Hanna (1999): „Und wer wollte, wer möchte, wer will, hat seine Chance auch gehabt.“ Ehemalige ostberliner Zweigstellenleiterinnen im betrieblichen Umstrukturierungsprozeß der Landesbank Berlin. In: Hüning, Hasko/Völker, Susanne/Nickel, Hildegard M. (Hg.): a.a.O., S. 155-173
- Nickel, Hildegard Maria (1995): Frauen im Umbruch der Gesellschaft. Die zweifache Transformation in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B 36-37/95, 1. September 1995

- , (1996): Feministische Gesellschaftskritik oder selbstreferentielle Debatte? In: Berliner Journal für Soziologie 6, S. 325-338
- , (1998): Zurück in die Moderne? Kontinuitäten und Veränderungen im Geschlechterverhältnis. In: Funkkolleg Deutschland im Umbruch, Studienbrief 5, Tübingen
- , (1999) Erosion und Persistenz. Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Hüning, Hasko/Völker, Susanne/Nickel, Hildegard M. (Hg.): o. a. O., S. 9-33
- /Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.) (1999) Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen
- /Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.) (1998) Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. ZiF Bulletin 16. Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität zu Berlin
- Offe, Claus/Fuchs, Susanne (1998): Wie schöpferisch ist die Zerstörung? In: Blätter für deutsche und internationale Politik, März 1998, S. 295-300
- Peinl, Iris (1999): Das Ende der Eindeutigkeit. Zu Gelegenheitsstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit in der Landesbank Berlin und der Deutschen Bahn AG. In: Hüning, Hasko/Völker, Susanne/Nickel, Hildegard M. (Hg.): a.a.O., S. 131-154
- Pfarr, Heide/Linne, Gudrun: Eine Unmenge von Wissen. Doch was ist Arbeit? Frankfurter Rundschau, Dokumentation, 21. Dezember 1998, Nr. 296, S. 10
- Quack, Sigrid (1999): Unternehmensreorganisation, Karrierewege und Geschlecht. Banken im internationalen Kontext, in: Hüning, Hasko/Völker, Susanne/Nickel, Hildegard M. (Hg.) a.a.O., S. 109-130
- Schaeffer-Hegel, Barbara/Leist, Anne (1996): Sozialer Wandel und Geschlecht. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B 42/96
- Seidenspinner, Gerlinde/Keddi, Barbara/Wittmann, Svendy/Gross, Michaela/Hildebrandt, Karin/Strehmel, Petra (1996): Junge Frauen heute - Wie sie leben, was sie anders machen. Opladen
- Veth, Silke (1998): Mitfahren oder zurückbleiben! Arbeitszeitflexibilisierung in der Deutschen Bahn AG. In: Hüning, Hasko/Völker, Susanne/Nickel, Hildegard M. (Hg.): Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. ZiF Bulletin 16. Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität Berlin, S. 91-106
- Wendl, Michael (1998): Der Niedriglohnsektor. In: Bischoff, Joachim/Lieber, Christoph/Steinitz, Klaus/Wendl, Michael: Zukunftsstrategien? Zur Kritik neoliberaler und sozialdemokratischer Politikkonzeptionen. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 11/1998, S. 21-36
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Bonn