GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Lebenschancen von Frauen in Ostdeutschland : Risiken und Optionen der Neuformierung von Frauenerwerbsarbeit

Nickel, Hildegard Maria

1999

https://doi.org/10.25595/369

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Lebenschancen von Frauen in Ostdeutschland : Risiken und Optionen der Neuformierung von Frauenerwerbsarbeit*, in: Glatzer, Wolfgang; Ostner, Ilona (Hrsg.): Deutschland im Wandel. Sozialstrukturelle Analysen (Opladen: Leske + Budrich, 1999), 255-264. DOI: https://doi.org/10.25595/369.

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

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Wolfgang Glatzer, Ilona Ostner (Hrsg.)

Deutschland im Wandel

Sozialstrukturelle Analysen

Ein Sonderband der Zeitschrift
GEGENWARTSKUNDE

Mit Beiträgen von
Jutta Allmendinger, Wilhelm Bürklin, Uta Gerhardt,
Wolfgang Glatzer, Roland Habich, Bernd Hamm,
Richard Hauser, Thomas Hinz,
Ursula Hoffmann-Lange, Elke Holst, Stefan Hradil,
Jürgen Kohl, Elke Korte, Wolfgang Lauterbach,
Stephan Lessenich, Rainer Mackensen,
Heiner Meulemann, Hansgünter Meyer, Walter Müller,
Rosemarie Nave-Herz, Hildegard M. Nickel,
Heinz-Herbert Noll, Thomas Olk, Ilona Ostner,
Doris Rentzsch, Jürgen Schupp, Ingrid N. Sommerkorn,
Annette Treibel, Ansgar Weymann, Michael Windzio,
Wolfgang Zapf

gewidmet Bernhard Schäfers
zum 60. Geburtstag

Leske + Budrich, Opladen 1999

Gedruckt auf säurefreiem und altersbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Deutschland im Wandel: sozialstrukturelle Analysen/hrsg. von Wolfgang Glatzer; Ilona Ostner. – Opladen: Leske und Budrich, 1999
(Gegenwartskunde: Sonderband; 11)

ISBN 3-8100-2255-1

© 1999 Leske + Budrich, Opladen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: Leske + Budrich
Druck: Druck Partner Rübelmann, Hemsbach
Printed in Germany

Inhalt

Wolfgang Glatzer, Ilona Ostner: Sozialstruktur und Sozialer Wandel 7

Entwicklungstendenzen und Strukturbrüche

Roland Habich, Wolfgang Zapf: Wohlfahrtsindikatoren für Deutschland 1950 bis 1998 31

Uta Gerhardt: Wandlungen der Sozialstruktur in Westdeutschland 1945 bis 1949 49

Hansgünter Meyer: Transformation der Sozialstruktur in Ostdeutschland 65

Rainer Mackensen: Demographischer Strukturwandel 83

Annette Treibel: Migrationsprozessse 101

Heiner Meulemann: Der Wert Leistung in Deutschland 1956 bis 1996 ... 115

Soziale Ungleichheit und soziale Schichtung

Richard Hauser: Tendenzen zur Herausbildung einer Unterklasse?..... 133

Heinz-Herbert Noll: Subjektive Schichteinstufung 147

Ursula Hoffmann-Lange, Wilhelm Bürklin: Generationswandel in der (west)deutschen Elite 163

Michael Windzio, Ansgar Weymann: Berufliche Mobilität im Transformationsprozeß 179

Jutta Allmendinger, Thomas Hinz: Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich..... 191

Ingrid N. Sommerkorn: Ethnische Zugehörigkeit und Geschlecht..... 207

Lebensformen und Lebensverhältnisse

Thomas Olk, Doris Rentzsch: Die soziale Lage von Kindern 219
Wolfgang Lauterbach: Familie und private Lebensformen 239
Hildegard Maria Nickel: Lebenschancen von Frauen in Ostdeutschland ... 255
Rosemarie Nave-Herz: Auswirkungen des neuen Namensrechts 265
Elke Korte: Das neue Altern 275
Elke Holst, Jürgen Schupp: Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitwünsche 1993 und 1997 289

Europäischer und globaler Strukturwandel

Stefan Hradil: Die Sozialstruktur(en) der Europäischen Union 309
Jürgen Kohl: Wohlfahrtsstaatliche Regimetypen im Vergleich 321
Walter Müller: Wandel in der Bildungslandschaft Europas 337
Stephan Lessenich: Strukturwandel in Transformationsgesellschaften 357
Bernd Hamm: Globale Entwicklungstendenzen und Krisen 371

Autorinnen und Autoren des Bandes 385

Lebenschancen von Frauen in Ostdeutschland

Risiken und Optionen der Neuformierung von Frauenerwerbsarbeit

Hildegard Maria Nickel

1. Ambivalenzen der Transformationsforschung und unerledigte methodolgische Herausforderungen

Im Zuge des deutschen Vereinigungsprozesses zeigen sich Chancen und Risiken der Neuformierung von Frauenerwerbsarbeit, Verflüssigungen und Erstarrungen im Geschlechterverhältnis. Der Transformationsprozeß wird allerdings in der Frauen- und Geschlechterforschung bisher kaum debattiert. Lautet insgesamt die Bilanz der sozialwissenschaftlichen Transformationsforschung zum deutschen Vereinigungsprozeß; theoretische Innovationen seien ausgeblieben und die Forschung habe sich entlang der traditionellen Trennungslinie von System- und Akteurstheorien bewegt, mehr noch separiert (Bulmahn 1997: 29), so gilt für die Frauen- und Geschlechterforschung, daß die erkenntnistheoretische, empirische und wissenschaftsstrategische Herausforderung der Wandlungsprozesse kaum aufgegriffen worden sind – von einzelnen Stippvisiten einiger weniger Forscherinnen abgesehen. Der gesellschaftliche Transformationsprozeß (längst nicht mehr nur bezogen auf Ostdeutschland) wirft aber zahlreiche soziologische Fragen auf, zum Beispiel: Was passiert mit dem Geschlechterverhältnis, den -beziehungen und im *doing gender,* wenn sich gesellschaftliche Strukturen fundamental wandeln? Gibt es überhaupt Ansätze in der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung, die in der Lage wären, die vielfältigen und widersprüchlichen Dynamisierungen im Geschlechterverhältnis und in bezug auf die damit zusammenhängende Optionenstruktur von (ostdeutschen) Frauen aufzunehmen und abzubilden?

Peter A. Berger hatte schon früh eine von vielen Beobachtern übersehene Schwierigkeit des Transformationsprozesses formuliert: Institutionen wie auch Rechtsgebilde sind zwar mit einem Federstrich zu einem präzise terminierten Stichtag abzuschaffen oder einzuführen, die Rekrutierung neuer und die Nach- und Umqualifizierung ‚alter' Mitglieder zweckrational verfaßter Organisationen hingegen sind ein zeitintensiver, mithin langdauernder Prozeß. Die Anpassungsgeschwindigkeit an die neuen Verhältnisse sinkt in dem

Maße, wie man sich von der *„systemischen Sphäre zweckrational konstruierter Sozialgebilde entfernt und sich den tiefer verankerten, lebensweltlichen Handlungsorientierungen, kulturellen Schemata und Normen nähert"* (Berger 1992: 143). Die biographische Zeit und die historische Zeit institutioneller Gebilde laufen nicht nach den gleichen Gesetzmäßigkeiten ab. Die Transformation braucht Forschungsansätze, die der Verschränkung dieser beiden durch unterschiedliche Tempi und Logiken charakterisierten *„Zeitzonen"* nahekommt, will sie Kongruenzen und Inkongruenzen, Kompetenzen und Inkompetenzen, Gelingen und Mißlingen des Anpassungsprozesses sichtbar machen. Im Rahmen eigener Projekte (Hüning/Nickel 1997, 1998a, 1998b) haben wir einen methodologischen Weg gewählt, der quer zur „gespaltenen Sozialwissenschaft" (Mayntz 1994) liegt: Es wurde versucht, die Ebene des *„Institutionentransfers"* mit der Ebene der individuellen *„sozialen Lage, Einstellungen und Verhaltensweisen"* (Mayntz 1994) von Beschäftigten zu verknüpfen und die Interdependenz zwischen beiden Ebenen, der institutionellen und der handlungsanalytischen, deutlich zu machen.

Die Befunde zeigen, daß der in den gesellschaftlichen System- und Strukturwandel eingelagerte betriebliche Transformationsprozeß nur dann adäquat erfaßt ist, wenn die Macht und Eigendynamik von kulturellen (symbolischen und habituellen) Prägungen hinreichend berücksichtig werden. *Die „kulturelle Verständigungsorientierung"* ist eine wesentliche Voraussetzung gelingender technischer und arbeitsorganisatorischer Integration; Rationalisierung und Akkulturation stellen einen nicht zu trennenden wechselseitigen Zusammenhang im Transformationsprozeß dar. Die kultursoziologische „Auffüllung" traditioneller Forschungsansätze macht deutlich, daß der betriebliche Transformationsprozeß viel weniger einer politischen oder ökonomischen Sachlogik folgt, als gemeinhin unterstellt wird, sondern – was nicht genug betont werden kann – daß er gestaltet wird und zwar vor allem auch im betrieblichen Alltag. Er setzt sich z.B. auch innerhalb einer Branche entlang durchaus variierender Unternehmensphilosophien und -strategien um und ist kein zwanghaft verlaufender, nur „objektiver" Prozeß.

Der deutsche Vereinigungsprozeß erzeugte in den von uns analysierten Unternehmen (Banken, Sparkassen, Versicherungen, Verkehr) eine zeitlich zäsierte *Gelegenheitsstruktur*, die gestalterische und integrative Potentiale freisetzte, auch bezogen auf die Strukturierung des betrieblichen Geschlechterverhältnisses. Darin eingelagert ist eine Optionenstruktur für (ostdeutsche) weibliche Beschäftigte, die nicht nur in der Sprache von Ausgrenzungs- und Schließungsprozessen thematisiert" (Goldmann 1997: 157) werden darf.

2. *Ambivalenzen des Wandels: ein unerledigter Transformationsprozeß*

Der Transformationsprozeß in (Ost-)Deutschland ist noch nicht an sein Ende gekommen (Lutz 1996). Er tritt vielmehr in eine neue Phase ein. Dies zum einen, wenn man an die vielfältigen und miteinander verwobenen Gegebenheiten der Wirtschaft, der Infrastrukturausstattung sowie der Lebensbedingungen und Mentalitäten denkt, also an die (sozial-) politischen und kulturellen *„Folgezustände"* (Hradil 1996) der Transformation. Dies zum anderen, wenn man sich vor Augen führt, daß der wirtschaftliche (und soziale) Wiederaufstieg der ostdeutschen Bundesländer ernstlich ins Stocken geraten ist und daß die augenblickliche Stagnation keine konjunkturelle Atempause, sondern arbeitsmarktseitig ein dauerhaft strukturelles Phänomen ist (s. die Arbeitsmarktdaten seit Oktober 1997), d.h. von einer Spaltung des Arbeitsmarktes zu Ungunsten Ostdeutschlands auszugehen ist. Die Wirtschaft in den neuen Ländern befindet sich vermutlich erst am *Anfang einer zweiten und sehr langen Phase des Transformationsprozesses.* Die Startbedingungen für diese zweite Phase sind die Ergebnisse der ersten (Umbruch-)Phase (Paqué 1997): auf der Aktivseite eine modernisierte technische Infrastruktur und angeglichene Qualifikationspotentiale der Erwerbspersonen, auf der Passivseite eine dramatisch geschrumpfte industrielle Basis mit der Gefahr einer „tertiären Krise" (Zinn).

Beschäftigungsseitig beinhaltet der Transformationsprozeß Ambivalenzen, die beispielsweise auch das IAB deutlich aufzeigt (IAB Kurzbericht Nr. 9/15.09.1997):

1. Trotz Arbeitsmarktkrise nahm die Erwerbsbeteiligung bei westdeutschen Frauen auch in den 90er Jahren kontinuierlich zu, und sie blieb bei den ostdeutschen Frauen auf hohem Niveau erhalten (vgl. Holst/Schupp in diesem Band).
2. Vom dramatischen Arbeitsplatzabbau Anfang der 90er Jahre war das produzierende Gewerbe mit seinem hohen Männeranteil in Ost- und Westdeutschland stärker betroffen als der Dienstleistungsbereich, in dem der überwiegende Teil der Frauen tätig ist.
3. Während in Westdeutschland vor allem Männer freigesetzt wurden, kam es in Ostdeutschland zwischen 1991 und 1995 bei Frauen zu größeren Arbeitsplatzverlusten als bei Männern, die von der Beschäftigungszunahme im Baugewerbe profitierten.
4. Anders als in Westdeutschland waren in Ostdeutschland auch Frauen im Dienstleistungsbereich zum Teil Verliererinnen am Arbeitsmarkt.
5. Trotz der Beschäftigungseinbrüche konnten in West- und in geringerem Maße in Ostdeutschland zwischen 1991 und 1995 Frauen und Männer mit Fachhochschul- und Universitätsabschluß an Beschäftigungspositionen hinzugewinnen.

Insgesamt lassen sich die Entwicklungen des Transformationsverlaufs zu der These verdichten, daß wir es bezüglich der *ersten Phase* der Transformation mit einer Situation des *„Bruchs"* zu tun hatten, die auf der Strukturebene durch rigiden Instituitonentransfer und auf der individuellen Handlungsebene durch Rückgriff auf bewährte Ressourcen und durch die Integration neuer Anforderungen von den Individuen „widerständig" bewältigt wurde. Die *zweite Phase* ist durch *„auf Dauer gestellte Diskontinuität"* gekennzeichnet, die auf der Strukturebene in der Form der Neuausrichtung auf neue Produktionskonzepte umgesetzt wird und die auf der individuellen Handlungsebene „Feinabstimmung" bezüglich der betrieblichen und außerbetrieblichen Orientierungen abfordert. Wir gehen von der Hypothese aus, daß die (Fein)Koordination von beruflichem und alltagskulturellem Handeln sich differenziert und individualisiert. Sie ist zunehmend abhängig von Eigenleistungen („Selbstunternehmertum") der Individuen, d.h. von individuellen sozialen, kulturellen und ökonomischen Ressourcen und kann sich immer weniger auf eine Angebotsstruktur in einem kalkulierbaren Organisationsrahmen verlassen.

3. *Ambivalenzen der Neuformierung von Frauenerwerbsarbeit: Schatten und Spektralfarben des Dienstleistungssektors*

Im folgenden will ich nicht den Arbeitslosenquoten nachgehen, die – das muß nicht nochmals betont werden – die stärkere Gefährdung von Frauen belegen, sondern es sollen Beispiele des großbetrieblichen (privaten) Dienstleistungssektors in den neuen Bundesländern grob umrissen werden (vgl. Meyer in diesem Band). Insgesamt geht es nicht nur darum, widersprüchliche Entwicklungslinien des Sektors, in dem die Masse der Frauen zur Zeit beschäftigt ist, aufzuzeigen, sondern es soll auch nach den Potentialen gefragt werden, die der Bereich für die Erwerbsintegration von Frauen mittelfristig bietet.

Monika Goldmann weist darauf hin, daß in den Modernisierungsstrategien der Unternehmen zwei Entwicklungslinien auszumachen sind, die höchst unterschiedliche Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit und die beruflichen Perspektiven von Frauen haben: „Einerseits gibt es einen personalintensiven Low Tech-Bereich, der im Handel, Hotel- und Gaststättengewerbe, im Reinigungsgewerbe sowie bei den unternehmensbezogenen Hilfsdiensten niedrig qualifizierte Arbeitsplätze mit geringer Entlohnung und vielfach mangelnder sozialer Sicherung überwiegend für Frauen bereithält" (Goldmann 1997: 161). Andererseits sind davon „die tendenziellen High-Tech-Bereiche im Finanzdienstleistungssektor, in Industrie- und Handelsverwaltungen und bei den qualifizierten unternehmenbezogenen Dienstleistungen (Beratung, Software, Werbung) zu unterscheiden, die hochqualifizierte Arbeitsplätze für Frauen und Männer anbieten, und sowohl kunden- als auch

mitarbeiterInnenorientiert sind" (Goldmann). Insbesondere der zweite Bereich scheint hinsichtlich seiner Geschlechterstruktur noch ein vergleichsweise offener Gestaltungsbereich zu sein. Stichworte organisatorischer Konzepte des betrieblichen Modernisierungsprozesses sind hier: „Abbau von Hierarchieebenen, Dezentralisierung von Aufgaben und Verantwortung, kundenorientiertes, ganzheitliches Qualitätsmanagement, kooperativer Führungsstil, Teamarbeit in teilautonomen Gruppen, Innovationsfähigkeit bei Produkten und Prozeßablauf und last not least flexible Arbeitszeitmodelle" (Goldmann 1997: 161); das Festhalten an geschlechtsspezifischer und hierarchischer Arbeitsteilung könnte bei diesen Anforderungen durchaus dysfunktional werden.

Allerdings ist Euphorie fehl am Platze, zeigen die Befunde doch mit aller Deutlichkeit, daß die bundesdeutsche Arbeitsmarktkrise den Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern mittlerweile voll erfaßt hat und er nicht – jedenfalls zur Zeit nicht – als „Hoffnungsträger für Beschäftigung" gelten kann. Ein Exempel dafür ist die Fusionierung der beiden deutschen Bahnen in der Deutschen Bahn AG.[1] Der Privatisierungsprozeß in diesem Unternehmen ist mit drastischen Rationalisierungseffekten verbunden, so daß erwerbsbiographische Umbrüche für die MitarbeiterInnen zur „Normalität" geworden sind und Sicherheiten auch für diejenigen sich nicht mehr herstellen, die die Erschütterungen der „Wende" zunächst mit dem Erhalt ihres Arbeitsplatzes überstanden hatten. „Auf Dauer gestellte Diskontinuität" ist – wie erwähnt – auf eine knappe Formel gebracht der Effekt dieser Form der betrieblichen Integration.

Der Dienstleistungssektor ist ein außerordentlich heterogenes Erwerbsfeld. Daher soll versucht werden, auf einzelne Bereiche etwas genauer einzugehen und entlang ausgewählter Dienstleistungssegmente zu argumentieren (Hüning/Nickel 1997).

Handel: Trotz Fleiß kein Preis?

Der betriebliche Transformationsprozeß im Einzelhandel ist von einer geschlechtsspezifischen Umstrukturierung auf den internen Arbeitsmärkten begleitet. Wenngleich der Einzelhandel auch 1994 noch mit einem Frauenanteil von 64,2% eine Frauenbranche darstellte (und offensichtlich auch geblieben ist), ist dennoch der weibliche Anteil an den Erwerbstätigen von 1991 bis 1994 gravierend gesunken. Die Entlassenen – bei insgesamt aber bis 1994 wachsenden Beschäftigungszahlen – aus den ehemaligen DDR-Einzelhandelsinstitutionen waren vorrangig (ältere) Frauen. Demgegenüber wurden in der betrieblichen Aufbauphase (junge) branchenfremde Männer häufiger in ein neues Arbeitsverhältnis übernommen als Frauen. Nur in beschränktem Umfang wurde bei der Restrukturierung von Personal Wert auf die Nutzung von handelsspezifisch qualifizierter und erfahrener Leitungsarbeit gelegt, die 1988 in der DDR in der Branche Handel und Versorgung zu 62% von Frauen

wahrgenommen wurde. Vielmehr wurden die ehemaligen betrieblichen Hierarchien „entschlackt" und westdeutsche, zumeist männliche Führungskräfte für den Bereich des Managements eingesetzt. Auf diesem Wege wurden überproportional viele Frauen von Leitungsfunktionen entbunden, und in nur wenigen Fällen gelang es ihnen, nach (auch formal) anerkannten Qualifizierungsmaßnahmen, mittlere Leitungspositionen einzunehmen.

Insbesondere für den Handel gilt, daß Frauen zunehmend in Erwerbspositionen zu finden sind, die keine ausreichende Existenzsicherung mehr bieten. Mit anderen Worten, es wächst auch in Ostdeutschland jene soziale Gruppe von Frauen, die trotz eigener Erwerbsarbeit von Versorgungsleistungen durch Ehemann oder Staat abhängig ist bzw. die in ungeschützte, prekäre Beschäftigungsverhältnisse gestellt ist.

Finanzdienstleistungsunternehmen: Frauen auf dem Weg nach oben?

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 1997).

Die Mehrzahl der Frauen erhielt durch betriebliche *Qualifizierungsoffensiven* eine moderne, dem westlichen Standard des Sektors entsprechende Basisqualifikation. 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 des Finanzdienstleistungssektors in den neuen Bundeländern höher als in den alten.

In der *Konsolidierungsphase*, also ab 1993/94, geraten die 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 – nicht selten trotz schlechterer Schulleistungen – in den Auswahlverfahren bevorzugt werden. Darüber hinaus trifft die Wegrationalisierung überwiegend manueller Tätigkeiten 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 dezentralen Beschäftigungsbereiche sind in der Finanz-

dienstleistungsbranche Ansätze des oben genannten betrieblichen Modernisierungskonzeptes erkennbar. Auch hier werden untere und mittlere Managementebenen der einzelnen Unternehmensbereiche „entschlackt". Dies könnte sich – sind das doch gerade jene Positionen, in denen Frauen vertreten sind – als eine *„Modernisierungsfalle"* für karriereambitionierte Frauen erweisen.

Auch in den Finanzdienstleistungsunternehmen manifestiert sich – wie im tertiären Wirtschaftssektor insgesamt – die Ungleichstellung von Frauen in geschlechtstypischen Arbeitszeitmodellen und in die sich weiter öffnende Lohnschere zu ihren Ungunsten. Dennoch ist für diese Branche momentan noch offen, ob sich der Prozeß der Neustrukturierung von Erwerbarbeit zugunsten männlicher Beschäftigung so ohne weiteres *linear* fortsetzen wird: So befinden sich in den seit Ende 1993/Anfang 1994 nahezu geschlossenen internen Arbeitsmärkten Frauen mit neuerworbenen Basis- und modernen Fachsowie zum Teil Führungsqualifikationen in der Mehrheit, nämlich bis zu ca. 68%. Angesichts dieser Tatsache kann einerseits angenommen werden, daß Frauen Chancen haben, sich mittelfristig zu behaupten, ja sogar, daß der Frauenanteil auch an Führungskräften steigen wird. Andererseits ist wegen des avisierten dramatischen Personalabbaus in der Branche ab Ende der 90er Jahre der jetzige ‚Standortvorteil' der Frauen mehr als labil. Inwieweit Frauen auf diese Strukturveränderungen „widerständig" und gestaltend zu antworten vermögen, ist noch ungewiß, zumal sich die Anforderungen an die zeitliche und räumliche Flexibilität des betrieblichen Einsatzes erhöhen und die Arbeitsstrukturen zunehmend auf eine „ganzheitliche", „totale" – alle Reserven der Lebenszeit betreffende – Nutzung qualifizierter menschlicher Arbeitskraft zielen.

Deutsche Bahn AG: Auf Dauer gestellte Diskontinuität?

Der Stand der Forschung, das sei ausdrücklich betont, erlaubt nur erste Einblicke und sehr vorsichtige Verallgemeinerungen, aber soviel ist schon jetzt klar erkennbar: Die ostdeutschen Beschäftigten – sowohl Männer wie Frauen – durchlaufen seit 1990 einen Prozeß permanenter Diskontinuität. Für die Deutsche Reichsbahn war die Zeit bis zur Vereinigung der beiden Verkehrsunternehmen im Jahre 1994 von drastischem Personalabbau gekennzeichnet: 1990 hatte die DR 222.841 MitarbeiterInnen, Ende 1993 nur noch 137.638. Der Frauenanteil sank von 1990 bis 1993 von 32% auf 28%. Seit der Vereinigung beider deutschen Bahnen zur DB AG 1994 hat sich dieser Prozeß weiter fortgesetzt. Allerdings sind auch in diesem Beschäftigungssegment gegenläufige Tendenzen feststellbar, von denen Frauen profitieren: Geschäftsbereiche im Service, mit Kundennähe, wie z. B. der Geschäftsbereich Personenbahnhöfe, sind im Aufwind, hier kommt es sogar zum *Ausbau* der Beschäftigtenzahlen. Waren 1994 in diesem Bereich noch 3.573 Personen beschäftigt, so sind es Ende 1995 bereits 7.686. Chancen haben diejenigen, die mobil und flexibel sind. Zur Förderung der Mobilität ist z. B. sogar eine „Task Force Personalausgleich" gegründet worden, die Ost-Beschäftigten

sollen verstärkt für die „West-Wanderung" gewonnen werden. Daß das problematische Konsequenzen für den Lebensalltag insbesondere für weibliche Beschäftigte haben muß, liegt auf der Hand. Viele von ihnen sind skeptisch, vor allem auch weil sie im Laufe der Jahre sehen konnten, daß selbst Mobilitätsbereitschaft kein Schutz vor Personalabbau ist.

Soziale Differenzierungen

Die Untersuchungen zeigen insgesamt, daß das Merkmal ‚Geschlecht' noch immer eine zentrale „Platzanweiserfunktion" im härter werdenden Verteilungskampf um Arbeit hat, vor allem auch im Kampf um Einkommen und Positionen. Zugleich zeigen sie aber auch neue, geradezu enorm expandierende Differenzierungen und Hierarchien innerhalb der Gruppe der Frauen. Im Rahmen der Untersuchungen im Finanzdienstleistungssektor sind wir darauf gestoßen, daß eine Gruppe von Frauen – vor allem in der in den alten Bundesländern weitgehend ‚frauenfreien' Versicherungsbranche – erstaunlich gute Aufstiegschancen hat und diese auch zu nutzen weiß: Das sind Frauen mittleren Alters (zur Wende zwischen 30 und 40 Jahren), die bereits zu DDR-Zeiten stark bildungs-, leistungs- und aufstiegsmotiviert waren, Leitungserfahrungen mitbrachten und die Familienphase zum Zeitpunkt der Wende in der DDR abgeschlossen hatten bzw. deren Kinder heute selbständig sind. Diese Gruppe von Frauen legte schon zu DDR-Zeiten Konsequenz und Zielstrebigkeit in der Verfolgung ihrer beruflichen Entwicklung an den Tag. Viele haben ihre formale berufliche Qualifikation – zumeist einen Hochschulabschluß – parallel zur Familienphase und zur Berufstätigkeit in einem Fernstudium erworben. Sie haben also bereits unter DDR-Bedingungen Zeiteffizienz beherrschen und ‚Wandelmanagement' praktizieren müssen. Sie haben offenbar Kompetenzen in der Koordinierung vielfältiger Anforderungsstrukturen trainiert. Genau diese Kompetenzen, verbunden mit dem ‚Druck der Verhältnisse', der anscheinend bei diesen Frauen ein enormes Leistungspotential freisetzte, scheinen heute in hohem Maße anschlußfähig zu sein. Diese Frauen sind mittlerweile nach erfolgreichen Nach- bzw. Weiterqualifizierungen in Führungspositionen fusionierter Ost-West-Unternehmen in Ostdeutschland gut verankert.

Eine Analyse[2] der Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) bestätigt diese Tendenz, vor allem die enormen sozialen Differenzierungen, die mittlerweile ostdeutsche Frauen spalten. Mehr noch, in dieser Analyse zeigt sich deutlich, daß die konkrete Familiensituation, in der sich ostdeutsche Frauen gerade befinden, wenig Erklärungskraft für ihre Erwerbssituation hat. Nicht die Tatsache, ob Klein- oder Schulkinder zu betreuen sind, ist das Selektionskriterium für die stabile Erwerbsintegration von Frauen, sondern als markante Differenzierungslinie erweist sich das Qualifikationspotential der weiblichen Beschäftigten. Analysiert man beispielsweise die Erwerbskonstellation von Partnerschaftshaushalten in Ostdeutschland, so zeigt sich, daß die

Erwerbsintegration von Männern relativ unabhängig von ihrer beruflichen Ausbildung ist, die von Frauen aber stark von ihrer Qualifikation abhängt. Von 1990 bis 1995 läßt sich eine qualifikationsspezifische Verdrängung von Frauen aus dem ostdeutschen Arbeitsmarkt konstatieren, mit dem Effekt, daß un- und angelernte Frauen und Frauen mit einem Facharbeiterabschluß die schlechtesten Karten im Verteilungskampf um Erwerbsarbeit haben, hochqualifizierte Frauen in Angestelltenpositionen hingegen überwiegend in Haushalten leben, in denen auch 1995 beide Partner vollerwerbstätig waren.

Im ostdeutschen Transformationsprozeß werden Chancen und Risiken also gerade nicht über die Binnenstruktur der Partnerschaftshaushalte ausgeglichen und harmonisiert, sondern es kommt – wie die Daten zeigen – ein Mechanismus in Gang, der soziale Differenzierungen verschärft: Vermittelt über Erwerbschancen unterschiedlich qualifizierter Frauengruppen polarisieren sich Lebensbedingungen von Haushalten und Familien in den neuen Bundesländern; es ist nicht in erster Linie das Einkommen eines „männlichen Ernährers", das soziale Ungleichheit erklärt.

4. *Ein ambivalentes Fazit: Ver-Geschlechtlichungs- oder Ent-Geschlechtlichungsprozesse?*

Die Wandlungsprozesse in den Erwerbsstrukturen der neuen Länder sind längst nicht abgeschlossen, im Gegenteil, sie dynamisieren sich in einem atemlosen Tempo. Dabei zeigt sich empirisch, daß es eine Pfadabhängigkeit der (Re)Strukturierung von Geschlechterverhältnissen gibt, mit dem Effekt, daß strukturelle Asymmetrien des bundesdeutschen Arbeitsmarktes zu Ungunsten von Frauen eine „selbstregulative" Tendenz haben: Trotz individueller „Widerständigkeiten", entgegengesetzter subjektiver Interessen und partnerschaftlicher Orientierungen von Frauen und Männern stellen sie sich tendenziell auch in Ostdeutschland her. Diesem strukturellen Zwang der Verhältnisse ist nur mit politisch-institutioneller Gegensteuerung wirksam zu begegnen, und zwar in arbeitsmarkt- und mikropolitischer Hinsicht.

Hier ist längst nicht alles ausgereizt, und es liegt ein enormer Forschungsbedarf vor. Vor allem geschlechtsbezogene mikropolitische Analysen stehen noch weitgehend aus, und zwar in Ost und West (Goldmann 1997: 163). Gerade sie könnten zeigen, in welchem Maße (ostdeutsche) Frauen Beteiligte und Akteurinnen der Vergeschlechtlichung von organisatorischen Prozessen der Transformation sind bzw. auch, ob und wie sie zu ihrer „Desexualisierung" oder Entgeschlechtlichung beitragen. Jedenfalls ist die (Re)Strukturierung des Geschlechterverhältnisses mehrdimensional und „immer weniger in der griffigen Formel ‚hier Männer – da Frauen' zu fassen" (Goldmann 1997: 169). Es fehlt bisher an Forschungen, die den Blick für mehrdeutige, widersprüchliche und filigrane „Verflüssigungen" im Geschlechterverhältnis schärfen. Der Transformationsprozeß ist – bezogen auf das Geschlechterverhältnis – noch

nicht in einem neuen Muster geronnen; Pfadabhängigkeit schließt Gestaltbarkeit nicht aus. Es gibt Gestaltungspoteniale, die mittels sozialwissenschaftlicher (Transformations-)Forschung offenzulegen sind.

Anmerkungen

1 Nickel/Hüning u.a. (1998c). DFG-Projekt 1996-98. An dem Projekt arbeiteten mit: Michael Frey, Irina Kohlmetz, Alexandra Manske, Iris Peinl, Ulrike Stodt und Susanne Völker.

2 Sabine Schenk hat im Rahmen einer Sonderauswertrung des SOEP für die neuen Bundesländer, die im Autrag der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung entstanden ist, diese Tendenz bestätigt. Die folgende knappe Zusammenfassung basiert auf „Transformationsprozesse in Deutschland: Geschlechterverhältnisse – Frauenerwerbsarbeit – Familienstrukturen in den neuen Bundesländern" in: Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit, Bonn: Dietz, 1998.

Literatur

Berger, Peter A. 1992: Was früher starr war, ist nun in Bewegung. In: Michael Thomas (Hrsg.): Abbruch und Aufwind. Berlin: Akademie Verlag.

Bulmahn, Thomas 1997: Vereinigungsbilanzen. In: Beilage zu Das Parlament 40-41/ 1997, S. 29-37.

Goldmann, Monika 1997: Globalisierungsprozesse und die Arbeit von Frauen im Dienstleistungsbereich. In: Elmar Altvater/Frigga Haug/Oskar Negt u.a. (Hrsg.): Turbo-Kapitalismus. Hamburg: VSA.

Hradil, Stefan 1996: Die Transformation der Transformationsforschung. In: Berliner Journal für Soziologie 3/1996, S. 299-303.

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard M. (Hrsg.) 1997: Großbetrieblicher Dienstleistungssektor in den neuen Bundesländern. Opladen: Leske + Budrich.

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard M. (Hrsg.) 1998a: Finanzmetropole Berlin. Strategien betrieblicher Transformation. Opladen: Leske + Budrich.

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard M. et al. 1998b: Transformation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse; Themenschwerpunkt Zeitschrift für Frauenforschung Heft 1+2/98, S. 5-94.

Hüning, Hasko/Nickel Hildegard M. u.a. 1998c: Betriebliche Transformation und Handlungsoptionen von Frauen. Zur Neuorganisation der Deutschen Bahn AG. Zwischenbericht an die DFG (Manuskript).

IAB Kurzbericht Nr. 9 vom 15.09.1997.

Lutz, Burkart 1996: Einleitung. In: Burkart Lutz/Hildegard Maria Nickel/Rudi Schmidt/ Arndt Sorge (Hrsg.): Bericht zum sozialen und politischen Wandel in Ostdeutschland. Opladen: Leske + Budrich, S. 1-16.

Mayntz, Renate 1994: Die deutsche Vereinigung als Prüfstein für Leistungsfähigkeit der Sozialwissenschaften. In: BISS-public 13/1994.

Paqué, Karl-Heinz 1997: Neue Wege der neuen Länder. In: FAZ Nr. 171 vom 26. Juli 1997.

Zinn, Karl-Georg 1997: Von der tertiären Zivilisation in die tertiäre Krise: zum Verhältnis von Dienstleistung und Produktion. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 97,2. Hamburg: Sost.