

Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Verdrängung statt Integration?

Gottschall, Karin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gottschall, K. (1987). Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Verdrängung statt Integration? In J. Friedrichs (Hrsg.), 23. Deutscher Soziologentag 1986: Sektions- und Ad-hoc-Gruppen (S. 107-110). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-149626>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Frauen auf dem Arbeitsmarkt – Verdrängung statt Integration?

Karin Gottschall (Göttingen)

Auf der Folie gesellschaftlicher Grundstrukturen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, die Frauen nach wie vor die Reproduktionsarbeit als primären Arbeitsbereich zuweisen und dadurch zugleich ihre "Verfügbarkeit" für Lohnarbeit einschränken, hat sich gleichwohl in den letzten Jahrzehnten eine verstärkte Integration von Frauen in dem Arbeitsmarkt ergeben. Hintergrund dieser Entwicklung ist die Expansion des öffentlichen und privaten Dienstleistungssektors, die Etablierung sozial abgesicherter Formen von Teilzeitarbeit in Handel und Öffentlichen Dienst, die Ausweitung qualifizierter Arbeitsplätze im kaufmännisch-administrativen und gesundheitsdienstlich-sozialpflegerischen Bereich einerseits, eine erhöhte Erwerbsbeteiligung von Müttern, ein verbessertes Bildungs- und Ausbildungsniveau sowie stabile Berufsorientierung bei der Mehrzahl der Frauen andererseits. Die Zahl der abhängig erwerbstätigen Frauen ist von 1970 bis 1985 von 7,5 Mio. auf fast 9 Mio. gestiegen; das Verhältnis weiblicher Angestellte zu Arbeiterinnen hat sich im selben Zeitraum von 1:1 auf 2:1 verschoben¹⁾; gleichzeitig konnten die Frauen ihren Anteil an den qualifizierten kaufmännischen und technischen Angestelltentätigkeiten auf über 50 % ausdehnen (Gottschall/Müller 1986). Die Anfang der 80er Jahre massiv einsetzende Arbeitsmarktkrise und damit im Zusammenhang auch der zunehmende Einsatz arbeitsplatzsparender Technologien stellt die Integrationstendenz jedoch in Frage: Frauen sind unabhängig von Qualifikation und Lebenslage im Vergleich zu Männern überproportional von Erwerbslosigkeit betroffen; auch der in jüngster Zeit konstaterbare Beschäftigtenanstieg ändert an dieser Diskrepanz nichts.²⁾ Genauere Auswertungen der amtlichen Statistiken wie auch neuere empirische Untersuchungen zu Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Personaleinsatzstrategien in verschiedenen frauentypischen und gemischten Beschäftigungsbereichen zeigen, daß sich die Möglichkeiten für Verbleib und Wiedereintritt in abgesicherte Erwerbsarbeitsverhältnisse gegenwärtig für Frauen nachhaltig verschlechtern (Gottschall/Müller 1984; Gottschall 1985, 1986).

Die konkrete Ausprägung von Arbeitsmarktrisiken für Frauen variiert dabei in Abhängigkeit von der Verwertbarkeit ihrer formalen Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt sowie ihrer jeweiligen Lebenslage. Als Gruppen von Frauen mit signifikant unterschiedlichen Arbeitsmarktproblemen lassen sich Arbeiterinnen bzw. Frauen mit nur gering verwertbarer formaler Qualifikation (ca. ein

Viertel aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen), Frauen mit einfachen Büro-, verkaufsbezogenen oder pflegerischen Qualifikationen (ebenfalls ca. ein Viertel) sowie Frauen mit qualifizierter kaufmännischer, sozialpflegerischer oder technischer Qualifikation (ca. ein Drittel) unterscheiden.

Arbeiterinnen im Industrie- und Dienstleistungssektor sind schon längst Opfer der Krise: Als Folge krisenhafter Entwicklungen in einzelnen Industriebranchen sowie forciertem Technikeinsatz sind Arbeitsplätze von Industriearbeiterinnen bereits seit Mitte der 70er Jahre massiv abgebaut worden, ohne daß diese Verluste in den 80er Jahren noch durch Ausweitung von Jede-Frau-Tätigkeiten im Dienstleistungssektor kompensiert werden konnten. Bei letzteren ist parallel zum Abbau abgesicherter Vollzeitarbeitsplätze beispielsweise im Reinigungs- und Gastronomiegewerbe eine Ausweitung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse zu konstatieren.

Bei den einfachen Angestelltentätigkeiten in Büro und Verkauf sinkt der Personalbedarf seit Anfang der 80er Jahre erheblich. Neben Arbeitsplatzabbau kommt es im Zuge von Technikeinsatz und Reorganisation zur Etablierung veränderter Arbeitsbedingungen, die letztlich zu Verdrängungsprozessen unter den traditionell in diesen Einsatzfeldern tätigen Frauen führen. Kennzeichnend für Textverarbeitung und routinisierte Sachbearbeitung sind neue Anforderungen an Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und zum Teil auch berufsfachlichen Qualifikationen; im Einzelhandel spielen, vermittelt über bessere Personaleinsatzsteuerung durch Warenwirtschaftssysteme, Leistungsintensivierungen und einseitige Flexibilisierungsstrategien in bezug auf die Arbeitszeit bei Vollzeit- und Teilzeit-Personal eine Rolle.

Bei den qualifizierten Angestelltentätigkeiten, einem bedeutsamen gemischten Arbeitsmarktsegment, deutet sich aufgrund von Wachstumsgrenzen und arbeitsplatzsparendem Technikeinsatz ein Ende der für die letzten beiden Jahrzehnte kennzeichnenden Arbeitsplatzexpansion an. Gleichzeitig ergeben sich insbesondere im Bereich kaufmännisch-administrativer Tätigkeiten, vermittelt über Veränderungen in den Personaleinsatz- und rekrutierungsstrategien, neue Barrieren für Frauen. Zu nennen sind Tendenzen einer verstärkten geschlechtsspezifischen Besetzung von reorganisierten betrieblichen Einsatzbereichen, stärkere Formalisierung der Zugangsvoraussetzungen für Aufstiegswege sowie selektive Rekrutierungsformen beim Zugang zur Ausbildung.

Die genannten Veränderungen in den Erwerbsarbeitsbedingungen der Frauen

stehen nur bedingt mit Technikeinsatz im Zusammenhang. Zwar bietet der Technikeinsatz vermittelt über seine konkrete betriebliche Gestaltung und die daraus resultierenden neudefinierten Arbeitsbedingungen Anknüpfungspunkte für neue Personaleinsatzstrategien. Die zu konstatierende umfassende Neuorientierung betrieblicher Personalpolitik ist jedoch nur möglich, weil gewöhnlich auf dem inner- wie außerbetrieblichen Arbeitsmarkt in ausreichendem Maß männliche und weibliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Die beschriebenen Entwicklungen im Beschäftigungssystem finden ihren Niederschlag auch in Umfang und Struktur der Frauenerwerbslosigkeit. Bei kontinuierlich steigenden Zahlen erwerbsloser Frauen ist eine wachsende Zahl von ihnen mit Dauererwerbslosigkeit und der Gefahr sozialer Ausgrenzung konfrontiert: Immerhin ca. 30 % der arbeitslos gemeldeten Frauen sind länger als ein Jahr arbeitslos; ca. 40 % haben keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung; selbst diejenigen, die Leistungen vom Arbeitsamt beziehen, sind häufig zusätzlich auf Sozialhilfe angewiesen. Die Risiken von Dauererwerbslosigkeit und unzureichendem Einkommen konzentrieren sich insbesondere bei ungelernen Arbeiterinnen sowie weiblichen Angestellten mit einfacher Qualifikation: dies sind insgesamt ca. die Hälfte der registrierten weiblichen Erwerbslosen.³⁾ Die individuellen Chancen dieser Frauen zu Reintegration ins Erwerbssystem sind gering.

Auch die staatliche Arbeitsförderung, die nicht zuletzt als Reaktion auf die zunehmende Strukturierung der Erwerbslosigkeit, Dauererwerbslose und Frauen zu besonders zu fördernden Zielgruppen erklärt hat, greift hier zu kurz. Die tatsächliche Beteiligung von Frauen an Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ist völlig unzulänglich: Ende 1985 betrug der Anteil der Frauen an allen gemeldeten Arbeitslosen ca. 47 %, in Weiterbildungsmaßnahmen waren sie jedoch nur mit einem Anteil von ca. 31 %, in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit ca. 38 % vertreten.⁴⁾ Auch unter qualitativen Gesichtspunkten findet eine Kompensation spezifischer Arbeitsmarktnachteile nur begrenzt statt. Die Gründe für die hohe Diskrepanz zwischen dem Bedarf an Arbeitsförderung einerseits und den tatsächlichen Partizipationsstrukturen andererseits liegen in der Wirksamkeit verschiedener Selektionsschwellen (Gottschall 1985). Die Hürden beginnen bereits beim Zugang zu Beratung und Information innerhalb der Arbeitsverwaltung, sie setzen sich fort bei der restriktiven Gestaltung der Fördervoraussetzungen, der unzulänglichen Struktur des Maßnahmeangebots und den jeweiligen Teilnahmebedingungen, die der Lebensrealität erwerbsloser Frauen kaum Rechnung tragen. Die objektiv begrenzte Wirksamkeit staatlicher Arbeitsförderung

zeigt sich schließlich bei der Frage des Wiedereintritts in reguläre Beschäftigungsverhältnisse: Nur ein Bruchteil der Frauen findet nach erfolgreichem Abschluß einer Maßnahme ein angemessenen Arbeitsplatz.

Die im Beschäftigungssystem wie auch im System staatlicher Arbeitsförderung konstatierbaren Strukturen der Teilhabe von Frauen verwiesen auf nachhaltige Desintegrationsprozesse. Unter den gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen und ökonomischen Rahmenbedingungen zeichnen sich auf der Folie des ohnehin geschlechtsspezifisch geteilten Arbeitsmarktes bei der Verteilung der knapper werdenden bezahlten Arbeit wieder deutlich diskriminierende Zugriffe auf die weibliche Arbeitskraft ab. Angesichts der Tatsache, daß alle "Anstrengungen" der Frauen selbst - nämlich erhöhte Erwerbsbeteiligung, verbesserte Bildungsstrukturen, erhöhte gewerkschaftliche Organisation - ihnen bisher keine angemessene Teilhabe an den Institutionen des Erwerbssystems wie auch der Politik ermöglicht haben, muß gegen die angebliche Naturwüchsigkeit und Zwangsläufigkeit gegenwärtiger gesellschaftlicher Umstrukturierungen an der Notwendigkeit und Möglichkeit politischer Gestaltung der Organisation und Verteilung der vorhandenen bezahlten und unbezahlten Arbeit festgehalten werden.

Anmerkungen:

- 1) Vgl. Mikrozensus, diverse Jahrgänge sowie EG-Arbeitskräftestichprobe 1984.
- 2) Vgl. ANBA Nr. 3, 27. März 1986.
- 3) Vgl. ANBA Nr. 3, 27. März 1986.
- 4) Vgl. ANBA Nr. 3, 27. März 1986.

Literaturverzeichnis:

- Gottschall, K., Müller, J., 1984: Arbeitsmarktsituation und Arbeitsmarktprobleme von Frauen in Hamburg. Forschungsbericht Göttingen/Hamburg 1984.
- Dieselben, 1986: Abbau geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung im Dienstleistungssektor?, in: Gensior, S., Lappe, L. (Hrsg.), 1986: Frauenarbeit, technische Entwicklung und segmentierter Arbeitsmarkt. Frankfurt/New York 1986.
- Gottschall, K., 1985: Frauen und Arbeitsmarktpolitik. Zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Hamburg. Forschungsbericht Göttingen/Hamburg 1985.
- Dieselbe, 1986: Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Verdrängung statt Integration?, in: WSI-Mitteilungen 8/1986.