

*Lothar Lappe*

*Frauen im Ghetto.*

*Der frauenspezifische Arbeitsmarkt und seine Folgen*

### *0. Vorbemerkung*

Im vorangegangenen Beitrag wurde von I. Wegehaupt-Schneider gezeigt, daß es in historischer Perspektive auf dem Arbeitsmarkt weder zu einem Verdrängungswettbewerb zuungunsten der männlichen Arbeitskräfte, noch zu einer Auflösung der geschlechtsspezifischen Arbeitsbereiche gekommen ist. Nicht nur ökonomische Interessen, sondern gerade auch familien- und sozialpolitische Maßnahmen trugen stets zur Wiederherstellung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Arbeitsplätze bei. Im folgenden sollen anhand einer empirischen Untersuchung, an der I. Wegehaupt-Schneider mitgearbeitet hat, die Segmentationsbarrieren, die gerade eine Konkurrenz zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt verhindern, hinsichtlich ihrer strukturellen Momente diskutiert werden. Dabei erscheint die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation - bei aller Kritik an ihrer generellen empirischen Gültigkeit - besonders geeignet, die Dimensionen der Diskriminierung weiblicher Erwerbstätiger herauszuarbeiten, an denen eine auf die Verbesserung der Lage der Frauen gerichtete Berufs- und Arbeitsmarktpolitik sowie betriebliche und gewerkschaftliche Arbeits- und Sozialpolitik ansetzen muß.

### *1. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als Spezialfall der Segmentierung des Arbeitsmarktes*

Frauenarbeit ist in bezug auf Arbeitsplatzersatz, Qualifikationsanforderungen, Arbeitsplatzsicherheit und Entlohnung im Vergleich zur Männerarbeit immer noch benachteiligt und durch ein stark verengtes Spektrum von Auswahlmöglichkeiten im Arbeitsplatzangebot gekennzeichnet. Es fällt auf, daß die weiblichen Erwerbstätigen primär in arbeitsintensiven und/oder stark konjunktur reagiblen Wirtschaftsgruppen, Branchen und Produktionszweigen beschäftigt sind: im Handel, insbesondere Einzelhandel; im Bereich Dienstleistungen von Unternehmen und freien Berufen, insbesondere Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Wäschereien, Reinigungen; in den Bereichen der Text- und Datenverarbeitung von Kreditinstituten und des Versicherungsgewerbes; in konsumnahen Bereichen der Elektroindustrie und der feinmechanisch-optischen Industrie; vor allem aber in jenen Industriezweigen bzw. Wirtschaftsgruppen, in denen die Konjunktorempfindlichkeit noch durch saisonale Schwankungen (Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Einzelhandel, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe) und modebedingte Absatzschwankungen (Bekleidungs-, lederverarbeitende und Textilindustrie) überlagert bzw. verstärkt wird. Es handelt sich hier um jene Einsatzbereiche, die in arbeitsmarkttheoretischer Perspektive als sekundäres oder unspezifisches Arbeitsmarktsegment gekennzeichnet werden, das sich strukturell von primären bzw. fachspezifischen und betriebsspezifischen Arbeitsmarktsegmenten abgrenzen läßt und im folgenden als *frauenspezifischer Teilarbeitsmarkt* bezeichnet wird (der nicht den marktwirtschaftlichen Regelungen unterliegende Bereich der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen sei hier einmal ausgeklammert).

In den Branchen, Betrieben und Betriebsteilen, die dem frauenspezifischen Arbeitsmarktsegment zuzurechnen sind, besteht ein rentabilitätsbedingtes Interesse der Unternehmen und Betriebe an hocharbeitsteiligen, niedrig eingruppierten Arbeitsplätzen und damit an einem unqualifizierten, flexibel einsetzbaren weiblichen Arbeitskräftereservoir. Als dominante Rekrutierungskriterien erweisen sich dabei der kostengünstige Einsatz, der geringe Qualifizierungsaufwand und die komplementären geringen Lohn- und Qualifizierungserwartungen der weiblichen Arbeitskräfte. Einen erheblichen Stellenwert im betrieblichen Rekrutierungskalkül besitzt auch der relativ ungeschützte Status der betreffenden Arbeitskräftegruppe, der seinen Ausdruck in dem geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, der geschwächten kollektiven Handlungsbereitschaft und der problemlosen, mit geringen Folgekosten verbundenen *Entlaßbarkeit* der weiblichen Arbeitskräfte findet (Barron und Norris, 1976; Thorsell, 1967; Mendius und Sengenberger, 1976).

Die negativen Folgen von konjunkturellen Schwankungen können vor allem auf die Mitglieder dieses Teilarbeitsmarktes abgewälzt werden, die bei konjunkturellen Einbrüchen ohne große »Humankapital-Verluste« entlassen und bei konjunkturellen Aufschwüngen aufgrund des Überangebots auf dem externen Arbeitsmarkt ohne große Kosten wieder eingestellt und so als konjunkturelle Manövriermasse eingesetzt werden können. (Siehe hierzu die unverhältnismäßig hohen Arbeitslosenquoten für erwerbstätige Frauen in den gerade genannten Bereichen.)

Die Entstehung und Verfestigung der *Arbeitsmarktsplaltung* resultiert tendenziell aus unternehmerischen Strategien, die der Gewinnung oder Aufrechterhaltung von flexiblen Reaktionsmöglichkeiten hinsichtlich der verschiedenen Formen von Nachfrageschwankungen auf den Faktor- bzw. Gütermärkten dienen. In Verbindung mit bestimmten technologischen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen führen diese Strategien zur Aufspaltung in fachspezifische, betriebsspezifische und unspezifische Teilarbeitsmärkte, die sich sowohl innerbetrieblich, zwischenbetrieblich, aber auch zwischen verschiedenen Branchen vollziehen kann (Sengenberger, 1975; Mendius und Sengenberger, 1976; Schultz-Wildt, 1978).

Von Segmentation des Arbeitsmarktes kann aber erst dann gesprochen werden, wenn nicht jeder Arbeitsplatz bzw. jeder Beschäftigte die gleiche Chance hat, in den Primär- bzw. Sekundärmarkt zu gelangen, sondern bestimmte Arbeitsplätze oder Arbeitsplatztypen und Arbeitskräfte oder Arbeitskräftegruppen mit hoher Wahrscheinlichkeit in dem einen oder anderen Segment zu finden sind (Mendius und Sengenberger, 1976). Dies geschieht durch Allokationsregelungen, d.h. die Zuordnung von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen, durch die die *Offenheit/Geschlossenheit* und der *fachlich-räumliche Umfang* eines Teilarbeitsmarktes bzw. die *interne Allokation* innerhalb des jeweiligen Arbeitsmarktsegments definiert sind. Zusätzlich werden die Teilarbeitsmärkte durch differentielle segmentspezifische Gratifizierungs- und Qualifizierungsregelungen stabilisiert.

Ohne auf die Strukturbedingungen der fachspezifischen bzw. betriebsspezifischen Arbeitsmärkte einzugehen, sollen im folgenden die Allokations-, Gratifizierungs- und Qualifizierungsregelungen des frauenspezifischen Arbeitsmarktes kurz beschrieben werden.

### *1.1 Diskriminierende Zugangskriterien zum frauenspezifischen Arbeitsmarkt*

Bei Besetzung der hocharbeitsteiligen, schlecht bezahlten und unsicheren Arbeitsplätze des unspezifischen Arbeitsmarktsegmentes lassen sich Betriebe von folgenden Kriterien leiten:

Es muß sich um leicht und billig beschaffbare Arbeitskräfte handeln, d.h. die Arbeitskräfte dürfen nicht knapp sein, die Kosten der Rekrutierung müssen gering und die Lohnerwartungen müssen unter den Erwartungen anderer Arbeitskräftegruppen liegen. Weiterhin muß es sich um Arbeitskräftegruppen handeln, die leicht und mit geringen Kosten zu entlassen sind, die ohne großen Qualifizierungsaufwand einsetzbar sind und keine oder nur geringe Investitionen in »Humankapital« erfordern und um Arbeitskräftegruppen, die aufgrund ihres geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und ihrer geschwächten kollektiven Handlungsfähigkeit bekanntlich nur geringen Druck zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Lohnstruktur erzeugen.

Dabei lassen sich die Personalrekrutierer häufig nicht wie auf dem fachspezifischen Arbeitsmarkt von formalen (achieved) Kriterien wie Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse, Weiterbildungszertifikate, Firmenzeugnisse, Leistungs- und Einstellungstest leiten, sondern greifen aufgrund unvollständiger Informationen über die einzelnen Arbeitskräfte in verstärktem Maße auf leicht identifizierbare askriptive Kriterien wie Geschlecht, Nationalität, Rasse zurück, mit denen ganz bestimmte, zum Teil kontrafaktische gruppenspezifische Erwartungswerte bezüglich eines bestimmten Arbeits- und Arbeitsmarktverhaltens, bezüglich der Qualifikation, der Belastbarkeit, der Absentismusrate, der Arbeitsplatzdauer usw. verbunden sind.

Vor allem das soziale Abgrenzungskriterium »Geschlecht« erweist sich dabei als nützliches Rekrutierungsmerkmal, da es die soziale Unterlegenheit der betroffenen Gruppe und eine entsprechend *höhere* Zumutbarkeitsschwelle hinsichtlich der Arbeitsbedingungen signalisiert. Es ist in den sozialen Rollenstrukturen tief verankert, generell akzeptiert und ruft andererseits nicht so negative Einstellungen hervor, wie die sozialen Kriterien »Rasse«, »ethnische Minderheit« oder »Behinderte«. Es ist durchaus nicht nötig, daß die Beschäftigten und Personalrekrutierer von Arbeitskraft die außerhalb der Arbeitswelt bestehende geschlechtsspezifische Rollentrennung und Minderbewertung des weiblichen Geschlechts bewußt zum Zwecke der Arbeitsmarktsegmentierung einsetzen, da die mit dem Merkmal Geschlecht verbundene soziale Differenz selbst Teil ihrer eigenen konventionellen Weltanschauung ist und vermutlich unbewußt in alle Rekrutierungsentscheidungen mit einfließt. Das heißt andererseits allerdings nicht, daß diese geschlechtsspezifische Differenz in besonderen sozialen bzw. ökonomischen Situationen nicht in ideologischer Weise benutzt würde, um die Trennung zwischen den sekundären und primären Arbeitskräften zu verschärfen:

- So stellt sich hinsichtlich der geringen Kosten der Rekrutierung bzw. der geringen Lohnerwartungen nicht die Frage, ob erwerbstätige Frauen tatsächlich geringere Lohnerwartungen haben als ihre männlichen Kollegen, sondern es genügt, daß die erwerbstätigen Frauen im Bewußtsein ihrer Umwelt, Kollegen und nicht zuletzt der Personalabteilungen, ob gerechtfertigt oder nicht, als Zweitverdienerinnen und Zuverdienerinnen gesehen und ihnen deshalb geringere Lohnerwartungen unterstellt werden.

- Auch ist die generell leichtere Entlaßbarkeit der Frauen durch vielfältige soziale, politische und ökonomische Mechanismen sichergestellt. Während die erwerbstätigen Frauen in Zeiten der Vollbeschäftigung von allen sozialen und politischen Institutionen als »wertvolle« Arbeitskraft angesehen werden, treten beispielsweise in Zeiten genereller Arbeitslosigkeit soziale Deutungsmuster in Kraft, die den Frauen generell einen geringeren Anspruch auf Beschäftigung zubilligen, selbst wenn das Einkommen der Frauen lebenswichtig für die Familie ist (Barron und Norris, 1976). Eng verbunden mit diesem Problem ist die Tatsache, daß dieselben sozialen Deutungsmuster von der betroffenen Gruppe mehr oder weniger

aufgrund ihres Selbstbildes akzeptiert werden, so daß nur eine geringe Bereitschaft besteht, sich gegen die Zurückweisung auf die sogenannte Alternativrolle als Ehefrau zu wenden - ein Moment, das in der industriesoziologischen Literatur häufig als Anpassungsbereitschaft (*»degree of acquiescence«*) und resignatives Verhalten diskutiert wird.

- Defizitäre Qualifizierungs- bzw. »Humankapitalinvestitionen« werden dadurch begründet, daß sich die Arbeitsbiographie der Frauen aufgrund ihres spezifischen Lebenszyklus (Geburt und Aufzucht von Kindern) anders gestaltet als bei männlichen Arbeitskräften und sie aus diesem Grunde wenig ausgeprägte Weiterbildungsambitionen und nur geringe Aufstiegs Erwartungen hätten. Ohne auf die massiven Vorurteile der betrieblichen Personalrekrutierer hinzuweisen, wird immer wieder betont, daß Frauen insgesamt in höheren Ausbildungsgängen, Weiterbildungslehrgängen und in der beruflichen Ausbildung unterrepräsentiert seien.

Dabei scheint es gesichert, daß selbst eine erweiterte und verbesserte Ausbildung den erwerbstätigen Frauen nicht unbedingt die Garantie gibt, daß die Unternehmer ihre restriktiven Personalstrategien ändern würden (Strober, 1972).

### *1.2 Unterlassung von Qualifikationsinvestitionen, zunehmende Dequalifizierung und Entleerung der Arbeitsinhalte*

Wesentliche in die personalpolitischen Entscheidungen eingehende Größen stellen die Knappheit von Arbeitskräften auf externen Teilarbeitsmärkten, die Kosten der Rekrutierung und Entlassung usw. dar. Erwerbstätige Frauen werden häufig von den Unternehmen von sogenannten betriebsspezifischen Ausbildungsgängen und den entsprechenden Tätigkeitsbereichen ferngehalten, da die Ausbildungskosten von den Betrieben getragen werden und sich diese »Humankapital-Investitionen« aufgrund der tatsächlichen oder vermuteten Unterbrechungsrate oder des häufigeren Arbeitsplatzwechsels von Frauen nicht amortisieren würden. Zwar erfahren auch erwerbstätige Frauen je nach Produktionsbereich gewisse betriebsspezifische Qualifikationen (vor allem in Form kürzerer Anlernprozesse), darüber hinaus werden sie aber von anlagenspezifischen Qualifikationen in bezug auf komplexere Prozeßtechnologien ausgeschlossen. Im Bereich von Abfüll- und Verpackungsanlagen in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie werden Industriearbeiterinnen beispielsweise wohl zur Maschinenhelferin, selten aber als Maschinenführerin ausgebildet.

Da die betriebs- oder anlagenspezifischen Qualifikationen (*skill specificity*) bzw. das *on-the-job-training* (Doeringer und Piore, 1971, S. 13 und 17; Piore, 1969) eng mit der internen Allokationsfunktion verbunden sind, bleiben die erwerbstätigen Frauen zumeist auch von betriebsinternen Aufstiegsmöglichkeiten, betriebsspezifischen Sozialleistungen und Gratifikationsstrategien ausgeschlossen.

Aus den dargestellten personalstrategischen Gründen werden Frauen schwerpunktmäßig im sekundären Segment an Arbeitsplätzen eingesetzt, die stark taylorisiert sind, aufgrund ihrer geringen Anforderungen keine Chancen zur Weiterqualifikation bieten und nur minimale Anlernprozesse (*learning by doing*) nötig machen. So haben die Betriebe des sekundären Arbeitsmarktsegments kaum ein Interesse daran, die Arbeitsproduktivität durch Qualifikationsinvestitionen, sondern eher durch verstärkte Anwendung arbeitsorganisatorischer Maßnahmen zu verbessern. Dabei wird einerseits - im Falle gelernter Industrienäherinnen oder bei Berufswechselrinnen, die für ihre entwertete fachspezifische Ausbildung

in anderen Berufsbereichen keine Ersatzqualifikationen erfahren haben - die vorhandene individuelle Produktivität verschleudert. Andererseits werden die vorhandenen »Überschuß«-Qualifikationen ebenso wie das psychische Leistungsvermögen aufgrund der Struktur der Lohnfindungs- und Arbeitsbewertungssysteme unhonoriert genutzt. Den unterqualifizierten Einsatz von Bekleidungsnaherinnen, Verkäuferinnen und weiblichen Bankkaufleuten bzw. die nicht-honorierte Nutzung vorhandener Qualifikationen betonen Weltz, Diezinger, Lullies und Marquardt (1978) sowie Diezinger und Marquardt (1979) anhand einer neueren empirischen Studie.

Schließlich soll noch darauf hingewiesen werden, daß aufgrund der unterlassenen Qualifikationsinvestitionen die Entlassung von weiblichen Arbeitskräften bei krisenhafter Absatzentwicklung für die Unternehmen lediglich mit geringen »Humankapitalverlusten« verbunden ist.

### *1.3 Unterbewertung des psycho-physischen Leistungsvermögens der weiblichen Arbeitskraft*

Eine wesentliche arbeitsmarktbezogene Determinante gerade des sekundären Teilarbeitsmarktes scheint auch das physische und psychische Leistungsvermögen hinsichtlich der im Bereich von Frauenarbeiten auftretenden Arbeitsbelastungen zu sein. Gerade die physische und psychische Belastbarkeit, d.h. Verwertbarkeit weiblicher Arbeitskraft, stellt aber für die Rekrutierungsprozesse auf dem geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt eine entscheidende Größe dar, und zwar in zweifacher Hinsicht: Einmal werden die erwerbstätigen Frauen durch institutionelle (sozialpolitische) Regelungen von Belastungen durch Nacharbeit verschont, dadurch aber gleichzeitig in Bereichen kontinuierlicher Fertigung von qualifizierten Arbeitsplätzen, Vorgesetztenpositionen usw. ausgeschlossen.

Dagegen verlangen die an den meisten Frauenarbeitsplätzen auftretenden psychischen Belastungen ein »weibliches« Leistungsvermögen, das zumeist abwertend als Fingerfertigkeit, Eignung für repetitive Arbeiten, geringe Monotonieanfälligkeit und ganz allgemein als hohe psychische Belastbarkeit gefaßt wird. Das geringe Qualifikationsanforderungsniveau an Frauenarbeitsplätzen ist aber mit spezifischen, häufig unterschätzten psychischen Belastungsmomenten verknüpft (vgl. Lappe 1981).

Als gesichert gilt ebenfalls, daß die technisch-organisatorischen Zwänge stark repetitiver Arbeitsvollzüge, die kurzen Vorgabezeiten und hohen Tagesstückzahlen, die zunehmende »Objektivierung« der Leistung durch Verfahren der Arbeitsbewertung für die im Arbeitsprozess stehenden Frauen vor allem eine Verschärfung psychischer Belastungen bedeuten (Hetzarbeit: Rutenfranz, 1969; psychosomatische Störungen: Doubrawa, 1977; Fließband-Hysterie: Colligan und Stockton, 1979), die auf dem Hintergrund zusätzlicher Hausarbeit in besonderem Maße bei erwerbstätigen verheirateten Frauen und Müttern eine Beeinträchtigung der Reproduktionsfähigkeit, erhöhten Regenerationsbedarf und frühzeitigen Verschleiß der Arbeitskraft bewirkt.

Daß diese Komponenten keinen oder nur einen geringen Stellenwert bei der Bestimmung des Preises von weiblicher Arbeitskraft haben, schlägt sich vor allem in der Nichtberücksichtigung oder geringen Gewichtung innerhalb der Arbeitsbewertungskataloge nieder.

Gleichwohl besitzt die protestlose Hinnahme solcher Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Verwertbarkeit weiblicher Arbeitskraft einen hohen Grad von Erwünschtheit im Kalkül unternehmerischer Rekrutierungsstrategien. Vermutlich wird erst eine Tarifpo-

litik und Arbeitsrechtssprechung, die, wie im Falle schwedischer Arbeiterinnen »mehr Lohn für triste und monotone Arbeit« durchsetzt, langfristig eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im sekundären Arbeitsmarktsegment erzwingen und zu einer partiellen Durchlässigkeit zwischen den gegeneinander abgeschotteten Arbeitsmarktsegmenten führen.

#### *1.4 Frauenarbeitsplätze als berufliche Sackgasse. Verbinderung von Aufstiegsmöglichkeiten durch die restringierte Form interner Allokation*

Als weitere Strukturmerkmale von Teilarbeitsmärkten werden von Sengenberger die Anzahl der Zugangspositionen zum Teilarbeitsmarkt (ports of entry) und die *interne Allokation* der Arbeitskräfte auf horizontal oder vertikal in unterschiedlichem Maße differenzierte Positionen genannt. So wird der primäre (fachspezifische oder betriebspezifische) Arbeitsmarkt durch wenige Eingangsstellen (ports of entry), für die bestimmte Mobilitätsketten definiert sind, gegenüber anderen Arbeitsmarktsegmenten abgeschottet. Der Arbeitsmarkt für erwerbstätige Frauen in der Industrie besteht demgegenüber ausschließlich oder überwiegend aus Eingangspositionen ohne jede Aufstiegsmöglichkeit, so zum Beispiel bei den Verlese- und Abfüllarbeiten im Verpackungsbereich bzw. bei den Näharbeiten in der Bekleidungsindustrie. Darüberhinaus gibt es einige Frauenarbeitsbereiche, vor allem im Montagesektor, in denen wenige Eingangsarbeitsplätze (Montage- und Lötarbeiten) in Verbindung mit kurzen Anlernprozessen als Ausgangspunkt für horizontale Positions- und Qualifikationsdifferenzierungen (Doeringer und Piore, 1971) gelten können (komplexe Montagearbeiten, Sichtkontrolle, Abgleichplätze, Qualitätskontrolle). In diesen Fällen handelt es sich allerdings weniger um definierte Mobilitätsketten, sondern eher um einen geringfügigen Lohnaufstieg um ein bis zwei Lohngruppen.

Die Restriktivität der internen Allokationsstruktur des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes zeigt sich also auch darin, daß für die Vielzahl der den Frauen offenstehenden Eingangsarbeitsplätze keine Mobilitätsketten definiert sind und sie sich auf diese Weise als berufliche Sackgassen erweisen.

#### *1.5 Die Ecklohngruppe als Grenze des Lohn-»Aufstiegs«*

Sowohl die Lohnhöhe als auch die Lohnformen werden innerhalb strukturierter Teilarbeitsmärkte institutionell geregelt (Doeringer und Piore, 1971, S. 64ff.). Zu nennen sind hier unterschiedliche Gratifikationen von Zugangspositionen oder Schlüsselpositionen des Teilarbeitsmarktes. Für neu eingestellte Arbeitskräfte ist auf der Basis des Einstellungslohns ein bestimmter, an definierte Mobilitätsketten gebundener Lohnaufstieg erwartbar. Unterschiedliche Lohnfindungsverfahren (personenbezogen, arbeitsplatzbezogen), verschiedene Formen der Leistungszuschläge und unterschiedliche Lohnformen (Akkord, Stundenlöhne) können sowohl räumlich als auch fachlich unterschiedliche Geltungsbereiche sowohl innerhalb als auch zwischen den Produktionsstätten oder zwischen verschiedenen Branchen haben.

Gerade bei den stark zerstückelten und damit meß- und erfaßbaren Frauenarbeiten kommen in zunehmendem Maße Arbeitsbewertungssysteme und Lohnfindungsverfahren zur

Anwendung und tragen so zur institutionellen Regelung vor allem der monetären Seite der Gratifikationsstruktur bei. Hinzuzufügen ist, daß innerhalb der tarifvertraglich abgesicherten Lohngruppen bestimmten Arbeitskräftegruppen klar definierte Bandbreiten zugeordnet werden, wobei durchaus Unterschiede zwischen Branchen, Tarifgebieten und Unternehmen, beispielsweise aufgrund modifizierter Haustarifverträge zu verzeichnen sind.

Insgesamt gilt aber, daß den von Frauen besetzten Arbeitsplätzen zumeist die unteren Lohngruppen zugeordnet werden, wobei sich die Ecklohngruppe in fast allen Branchen und Unternehmen als unüberwindliche Grenze des Lohnaufstiegs erweist.

Es ist wichtig festzuhalten, daß vor allem die personalstrategischen Zuweisungskriterien für bestimmte Arbeitsplatzkategorien oder Industriezweige mit geringerer Arbeitsplatzproduktivität und die damit verbundene nicht-honorierte Nutzung vorhandener Qualifikationen (Weltz, Diezinger, Lullies und Marquardt, 1978) und bestimmter Formen psychischen Leistungsvermögens das Lohn- und Einkommensdifferential bestimmen.

## 2. Prozeßbereiche und Mechanisierungsbedingungen als Restriktion des frauenspezifischen Arbeitsmarktes

Neben einigen neueren Monographien zu speziellen Frauenarbeiten (Cakir u.a. 1978; Dupius u.a. 1978) hat die Untersuchung des SOFI zur Frauenarbeit<sup>1</sup> in insgesamt 7 »frauenspezifischen« Branchen aufschlußreiche Ergebnisse erbracht.<sup>2</sup> Die Studie kommt hinsichtlich der technisch-arbeitsorganisatorischen Bedingungen von Frauenarbeit zu dem Schluß, daß die Masse der erwerbstätigen Frauen in der Industrie und im Dienstleistungsbereich auf Produktions- bzw. Arbeitsbereiche konzentriert ist,

- die durch *Mechanisierungssperren*<sup>3</sup> gekennzeichnet sind (Montageprozesse in der elektrotechnischen, feinmechanisch-optischen und in der Bekleidungsindustrie sowie Verkaufstätigkeiten im Bereich des Einzelhandels);
- die neben hochentwickelten technischen Einrichtungen erhebliche *Mechanisierungslücken* aufweisen, in die viele erwerbstätige Frauen abgedrängt werden (Verpackung und Stoffumwandlung in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, Pharmazie und Kosmetik, in der Informationsverarbeitung weiter Teile des Dienstleistungsbereichs);
- oder in denen der technologische Wandel an hochmechanisierten bzw. automatisierten Aggregaten *Restarbeitstypen* hervorbringt, die eine starke inhaltliche Reduzierung erfahren haben (Stoffverformung in den Bereichen der Vorfertigung der elektrotechnischen und feinmechanisch-optischen Industrie und in der Textilverarbeitung sowie in der computerisierten Informationsverarbeitung in weiten Teilen des Dienstleistungsbereichs: Banken, Versicherungen, Industrieverwaltungen).

Insgesamt zeigt sich u.a. bei den typischen Formen weiblicher Industriearbeit eine fast ausschließliche Konzentration auf den un- bzw. niedrigmechanisierten Bereich der Handarbeit (*einfache und komplexe feinmotorische Handarbeit, grobmotorische Handarbeit, Sichtkontrolle, werkzeugunterstützte und maschinengebundene Handarbeit*), während Frauenarbeit bei höhermechanisierten bzw. teilautomatisierten Fertigungsprozessen entweder nur als *Bandarbeit* in fortbestehenden Mechanisierungslücken oder in der Form der *Maschinenbedienung und Automatenkontrolle* auftritt.<sup>4</sup>

Neben dem niedrigen Technisierungsniveau der Arbeitsmittel an industriellen Frauenarbeitsplätzen ist zudem eine in diesen Bereichen fast durchgängig scharfe Arbeitsteilung zu

finden, welche die Arbeitsprozesse in zumeist einfach strukturierte, repetitive Teilfunktionen zerlegt und die Arbeit der Frauen dadurch verstärkt dem Zugriff leistungssteigernder Lohn- und Leistungssysteme unterwirft.

In den *nichtindustriellen Bereichen* der Frauenarbeit ist die Möglichkeit zum Einsatz von Technologien z.T. noch begrenzt, da die spezifischen Formen der Dienstleistungen (Verkaufs-, Bedien- und Reinigungstätigkeiten im Einzelhandel, Gaststätten und Beherbergungsgewerbe) sich dagegen sperren. In den Bereichen des Versicherungs- und Kreditwesens in den Verwaltungen der gewerblichen Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes, in denen massenhaft anfallende Daten und standardisierbares schriftliches Material geradezu fabrikmäßig unter Einsatz von EDV-Technologien verarbeitet werden, kommt es ebenfalls zur Bildung von *Restarbeitsplätzen* als dominierender Form der Frauenarbeit. Der Anteil an relativ qualifizierten Sachbearbeiterinnen-tätigkeiten fällt dagegen gering aus. Wesentlich für das Ausmaß der Arbeitsteilung, der inhaltlichen Entleerung, der Dequalifizierung und Belastung sind hier die arbeitsorganisatorischen Maßnahmen.

### 3. *Fraueneinsatzbereiche und Arbeitssituationen erwerbstätiger Frauen im Branchenüberblick*

Eine branchenanalytische Betrachtungsweise hinsichtlich der technologisch-arbeitsorganisatorischen Maßnahmen und der Arbeitsplatzstrukturen in den Fraueneinsatzbereichen läßt sich folgendermaßen skizzieren.<sup>5</sup>

#### 3.1 *Elektroindustrie*

Die typischen *Fraueneinsatzbereiche* innerhalb der Elektroindustrie befinden sich in jenen Branchenteilen, die langlebige Konsumgüter in industrieller Massenfertigung produzieren, während die Produktionsbereiche großvolumiger Investitionsgüter einen geringeren Frauenanteil aufweisen. Der größte Anteil der erwerbstätigen Frauen ist in den Fertigungsbereichen Unterhaltungselektronik und elektrische Haushaltsgeräte und im Bereich der kleinvolumigen Investitionsgüterproduktion (kleine E-Motoren, Meßgeräte usw.) beschäftigt. Es handelt sich im wesentlichen um die Prozeßbereiche *Montage* und *Stoffverformung*, die sich durch unterschiedliche Mechanisierungsbedingungen auszeichnen.

Die Produkte des Prozeßbereiches *Montage* und die Vielfalt der Bearbeitungsarten erschweren den Bau und Einsatz maschineller Montage- und automatischer Prüfeinrichtungen, so daß hier von spezifischen *Mechanisierungssperren* gesprochen werden kann. Die wesentlichen Veränderungen beschränken sich in diesem Bereich auf intensive arbeitsorganisatorische Rationalisierungsmaßnahmen. Darüber hinaus hat die Notwendigkeit zu einem rascheren Produktwechsel neue Formen der Rationalisierung erzwungen und Bestrebungen zu einer elastischeren Produktionsorganisation ausgelöst, die sich in einer »gemischten« Fertigungsstruktur niederschlagen. Die Herstellung von Produkten bzw. von Bauteilen, bei denen für längere Zeit größere Stückzahlen erwartet werden können, erfolgt nach den restriktiven, hocharbeitsteilig organisierten Methoden der industriellen Massenfertigung, während für kleinere und variabelere Produktserien von hoher Qualität und Präzision neue Strukturen geschaffen werden, die eine gewisse Einsatzelastizität aufweisen.

Entsprechend dieser Notwendigkeit zu einer flexiblen Fertigungsorganisation in Verbindung mit den beschränkten Mechanisierungsmöglichkeiten werden die Produkte überwiegend in reiner Handarbeit oder mit Hilfe von Quasiwerkzeugen und speziellen Maschinen gefertigt, deren Mechanisierungsgrad noch unter dem Niveau ein- oder multifunktionaler Aggregate liegt. Im einzelnen lassen sich die Tätigkeitsstrukturen im Montagebereich als einfache und komplexe feinmotorische Handarbeit, als Sichtkontrolle, und als werkzeugunterstützte und maschinengebundene Handarbeit charakterisieren. Die spezifischen signaltechnischen Funktionen der im Bereich Elektrotechnik hergestellten Produkte erfordern bei der Montage zudem hohe Anteile an Justage- sowie elektronischen Prüf- und Abgleicharbeiten, die durch die Einführung einfach zu bedienender elektronischer Prüf-, Meß- und Justiergeräte in zunehmendem Maße von angelernten weiblichen Arbeitskräften ausgeführt werden.

Im Prozeßbereich *Stoffverformung* dagegen (Bereich der Vorfertigung) sind die Technisierungsmöglichkeiten bei standardisierter Massenproduktion relativ günstig. Wo die mechanischen Einbauteile, Fassungen, Gehäuse usw. in spanabhebenden Verfahren an ein- bzw. multifunktionalen Automaten (maschinelles Stanzen, Bohren, Fräsen usw.) gefertigt werden, kam es durch die Einführung von Halbautomaten zu einer Trennung zwischen wenigen hochqualifizierten Einrichtungstätigkeiten und einer Vielzahl unqualifizierter, von Frauen ausgeführter Bedientätigkeiten. Diese Aussagen können ebenfalls auf die Frauennarbeitsbereiche in der EBM-Industrie und Teile des Maschinenbaus übertragen werden.

Die Folgen der zum Teil sehr rigiden Arbeitsteilung, vor allem in den Montageprozessen, aber auch im Bereich der Vorarbeiten (einfache feinmotorische Handarbeit: z.B. Spulnwickeln) manifestieren sich zunächst in einer starken Dequalifizierung der Arbeit weiblicher Beschäftigter und im dem Faktum, daß Frauen hauptsächlich in die Gruppe der Ungelernten, nur teilweise in die Gruppe der Angelernten und kaum als Facharbeiter eingestuft sind, während männliche Arbeitskräfte überwiegend als Facharbeiter und Angelernte tätig sind. Requalifizierungsprozesse für die weiblichen Erwerbstätigen sind dort zu beobachten, wo die Arbeiterinnen vor allem im Bereich der Prüf- und Abgleicharbeitsplätze Springenfunktionen ausüben bzw. von Maßnahmen des job-enlargement bzw. job-enrichment profitieren können. Erwähnt werden soll noch, daß die Verschlechterung der Verwertungsbedingungen in der Elektroindustrie zu Substitutionsprozessen zwischen deutschen und ausländischen Frauen vor allem in den unqualifizierten Arbeitsbereichen geführt hat.

### 3.2 *Feinmechanisch-optische Industrie*

Da die feinmechanische und optische Industrie nicht zu den traditionellen Fraueneinsatzbereichen gehört, wurde die zunehmende Beschäftigung von Arbeiterinnen in diesem Industriezweig erst durch technisch-arbeitsorganisatorische Veränderungen der Fertigungsprozesse und der Tätigkeitsstrukturen, durch die Verwendung zusätzlicher Geräte und Hilfsmittel an Maschinen bzw. verbesserter Justiergeräte und Werkzeuge ermöglicht. Diese Entwicklung hatte jedoch zur Folge, daß Teile der Facharbeitertätigkeiten in ihrer Anforderungsstruktur dequalifiziert wurden und es zu einer zunehmenden, zum heutigen Zeitpunkt allerdings abgeschlossenen Substitution männlicher Facharbeiter durch weibliche Hilfskräfte kam.

Eingesetzt werden die Arbeiterinnen vor allem in den Bereichen industrieller Massenfertigung »Foto-Kino-Projektoren« und »optische Geräte« sowie »Herstellung und Reparaturen von Uhren«, während die eher investitionsgüterorientierten Fachgruppen »feinmechanische Geräte« und »Medizintechnik« nach wie vor die Domäne männlicher Arbeitskräfte darstellen.

Aufgrund des Rückgangs der Absatzzahlen im Konsumgütersektor, verbunden mit der Notwendigkeit zu einem rascheren Produktwechsel wurden ebenso wie in der elektrotechnischen Industrie neue Formen der Rationalisierung im Fertigungsbereich erzwungen und Bestrebungen zu einer elastischeren Produktorganisation vor allem im Montagebereich ausgelöst (gemischte Fertigungsstruktur):

Die Fertigung von Billigkameras erfolgte an speziellen Fließbändern mit Werkstückträgern und Taktzeiten von wenigen Sekunden, während die Projektoren und hochwertigen Kameras an Schiebebändern mit Puffern bei hoher Produktionsflexibilität gefertigt werden. Die relativ hohe Montagepräzision erfordernden Tätigkeiten sind mit vielfältigen Justierprozessen durchsetzt, die aufgrund verbesserter Justier- und Abgleichgeräte zunehmend von angelernten Frauen ausgeübt werden.

Neben diesen Arbeitsbereichen besteht ein weiterer Schwerpunkt der Frauenbeschäftigung wie in der elektrotechnischen Industrie in den Abteilungen der Vorfertigung der feinmechanisch-optischen Betriebe. Die Frauen werden dort eingesetzt, wo wenig komplexe Bauteile in Handarbeit und an einfach zu bedienenden Maschinen gefertigt bzw. an ein- oder multifunktionalen Aggregaten in spanabhebenden Verfahren hergestellt werden.

Festzuhalten ist hier allerdings, daß es sowohl in der feinmechanisch-optischen Industrie als auch in der elektrotechnischen Industrie aufgrund der Verminderung der Zahl der mechanischen Bauteile und der Tendenz, moderne Bauelemente und Bausteine von spezialisierten Zulieferern zu beziehen, zu einer verringerten Fertigungstiefe (tendenzielle Auflösung der Vorfertigung) und zu einer Umwandlung der Unternehmen zu reinen Montagebetrieben kommt, was natürlich auch den quantitativen Fraueneinsatz erheblich tangiert. Neben den Bereichen der Montage und der Teilefertigung finden sich in einigen Betrieben der feinmechanisch-optischen Industrie Frauenarbeitsplätze, die nach der stofflichen Seite der Materialbearbeitung der chemischen Industrie und gemäß ihrer Organisationsform dem Dienstleistungsbereich zuzurechnen sind.

### *3.3 Bekleidungsindustrie*

In der Bekleidungsindustrie ist seit Anfang der sechziger Jahre, bedingt durch erhöhte Konkurrenz auf dem In- und Auslandsmarkt ein ständig fortschreitender Schrumpfs- und Konzentrationsprozeß zu beobachten. Während der Konjunkturkrisen zeigten sich starke Einbrüche, die ebenso wie die saisonalen Schwankungen der Branche auf die Abhängigkeit der Bekleidungsindustrie von der Einkommensverwendung der privaten Haushalte zurückzuführen ist. Da die Fertigungsstruktur der Bekleidungsindustrie (Prozeßbereich Montage) eine Mechanisierung als technisch nur schwer realisierbar bzw. zu kostspielig erscheinen ließ, wurden als Reaktion auf die zunehmenden Verwertungsschwierigkeiten primär arbeitsorganisatorische Maßnahmen in Form der Einführung des Fließbandsystems bzw. des Bündelsystems eingeleitet, um die Arbeitsproduktivität zu steigern.

Die Segmentierung des Arbeitsmarktes drückt sich in diesem Bereich zunächst in einer gra-

vierenden Dequalifizierung der Tätigkeiten der weiblichen Arbeitskräfte aus. Dabei kann die relativ hohe Facharbeiterinnenquote in der Bekleidungsindustrie nicht darüber hinwegtäuschen, daß vor allem die gelernten Schneiderinnen extrem *unterwertig* an Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die alle Merkmale des sekundären Arbeitsmarktes tragen: Starke Arbeitszeiterlegung, niedrige Bezahlung, keine Aufstiegsmöglichkeiten, geringe Arbeitsplatzsicherheit, hohe Belastung usw.. Die erwerbstätigen Frauen in diesem Bereich werden zunehmend als angelernte und ungelernete Arbeiterinnen eingesetzt, während jene Facharbeitertätigkeiten, die weiter für den Produktionsablauf erforderlich sind, hauptsächlich Männern vorbehalten werden. Hinzu kommt der Substitutionsdruck durch ausländische Arbeiterinnen. Den verschlechterten Arbeitsbedingungen für die erwerbstätigen Frauen in dieser Branche entspricht die niedrige Bezahlung. Zwar sind die Löhne der Frauen relativ stärker gestiegen, dennoch wurde das bestehende Einkommensdifferential zu den Verdiensten der Männer nicht aufgehoben. Die im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten stärkere Arbeitsplatzunsicherheit der weiblichen Arbeitskräfte kommt besonders in dem höheren Arbeitslosen- und Kurzarbeiteranteil der weiblichen im Vergleich zu den männlichen Arbeitskräften zum Ausdruck.

### 3.4 Textilindustrie

Die Textilindustrie zeigt ebenso wie die Bekleidungsindustrie starke konjunkturelle Schwankungen, die wie bei der Bekleidungsindustrie ihre Ursache in der Verschärfung der Konkurrenzbeziehungen hat. Auf die zunehmenden Verwertungsschwierigkeiten reagierte die Textilindustrie jedoch nicht primär mit erhöhtem Fraueneinsatz und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen, vielmehr kam es hier zu einem Einsatz kapitalintensiver Produktionstechniken, da die Mechanisierung des Prozeßbereiches Stoffverformung technisch leichter realisierbar ist.

Den Schwerpunkt der Frauenarbeit stellt dabei im Prozeßbereich Stoffverformung die Weber Tätigkeit dar, die an einer Vielzahl parallel zueinander produzierender teilautomatisierter Einzelaggregate verrichtet wird. Jedes automatisierte Aggregat ist mit Kontroll- und Korrekturvorrichtungen so ausgestattet, daß es ständig die wichtigsten Prozeßvariablen überwacht und die Mehrzahl der kritischen Situationen mit sinnvollen Korrekturhandlungen beantwortet. Der durch diese Verriegelungen weitgehend abgesicherte Prozeß des Webens bietet die Möglichkeit, die Bindung der Arbeiterin an das einzelne Aggregat zu lockern und den Arbeitsbereich rigoros auszudehnen.

Neben der zunehmend dequalifizierten und belastenden Tätigkeit der Automatenkontrolle verrichten die weiblichen Beschäftigten in diesem Prozeßbereich auf derselben Mechanisierungsstufe allerdings auch die erheblich qualifizierteren Tätigkeiten der Automatenführung an teilautomatisierten Einzelaggregaten im Bereich der Schärerei. Darüber hinaus ist Frauenarbeit in den nachgelagerten Betriebsteilen zu beobachten, in denen vor allem die Rohwarenkontrolle an Abrollstationen (Sichtkontrolle) durchgeführt wird.

Die technologisch-arbeitsorganisatorischen Veränderungen schlagen sich vor allem im Bereich der Automatenkontrolle in zunehmenden Dequalifizierungstendenzen der Frauenarbeitsplätze bei gleichzeitig starker Reduktion des Frauenanteils in der Branche nieder. Während die Arbeiterinnen tendenziell aufgrund der zunehmenden Anzahl zu überwachender Webeautomaten und der damit verbundenen Belastungsmomente aus den automa-

tisierten Bereichen verdrängt werden und eher in den lohnintensiven Vorbereichen (Schärferei) und gering mechanisierten Nachbereichen (Rohwarenkontrolle) der eigentlichen Webertätigkeiten Beschäftigung finden, werden die Facharbeitertätigkeiten im Webbereich überwiegend mit Männern besetzt. Diese Tendenz spiegelt sich auch in dem weiterhin bestehenden geschlechtsspezifischen Lohndifferential wieder.

Als typische Einsatzbereiche von erwerbstätigen Frauen sind noch die nicht eindeutig der Textil- bzw. der Bekleidungsindustrie zuzuordnenden Betriebe der Maschinenindustrie (Strickereien) zu erwähnen und solche Betriebe, die aufgrund ihrer mehrstufigen Produktion bis in die Bekleidungsherstellung hineinreichen. In der Untersuchung von Lappe (1981) wurde ein Unternehmen mit mehrstufigen Verarbeitungsvorgängen untersucht, das sowohl der Textil- als auch der Bekleidungsindustrie angehört. In diesem führenden Unternehmen textiler Fertigerzeugnisse kam es in den Bereichen der automatischen Strickerei bzw. des automatischen Spitzennähens zu einer fast vollständigen Substitution von Arbeiterinnen durch angelernte männliche Arbeitskräfte.

Die Besetzung der beiden Fertigungsbereiche (Strickerei, Spitzennähen) mit männlichen Arbeitskräften gibt dem Betrieb die Möglichkeit, die Produktion ohne personelle Engpässe u.U. im 3-Schichtsystem fahren zu können.

Darüber hinaus verfügte das Unternehmen über einen Bereich (Formerei und Färberei), der trotz extremer physischer und psychischer Belastungen ausschließlich von Frauen besetzt war.

An diesem und an anderen Beispielen, die hier nicht detailliert belegt werden sollen, läßt sich zeigen, daß bei den geschlechtsspezifischen Rekrutierungsstrategien nicht so sehr die tatsächlichen Belastungsmomente eine Rolle spielen, sondern eher die *Zumutbarkeitsschwelle*, die von den Personalrekrutierern bei weiblichen Arbeitskräften (dies gilt vor allem auch für Bereiche mit extrem monotonen und stark dequalifizierten Tätigkeiten: Umspulen in Dunkelräumen der feinmechanisch-optischen Industrie, Leiterplattenbestückung in der elektrotechnischen Industrie) weit höher angesetzt wird als bei männlichen Arbeitskräften.

### 3.5 Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie Pharmazie und Kosmetik

In der Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie in der pharmazeutischen Industrie führte zunächst die allgemeine Verknappung an Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt sowie das Bestreben der Unternehmen nach einer kostenminimierenden Ausweitung der Kapazitäten zu einer Mechanisierung der Fertigungsbereiche. Da die hier vorherrschenden Prozeßbereiche *Stoffumwandlung* und *Verpackung* relativ leicht zu mechanisieren sind, führte dies zu dem Einsatz arbeitskräftesparender kapitalintensiver Produktionstechniken.

Anders als in der Pharmazie und Kosmetik lassen sich die zentralen Frauenarbeitsbereiche in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie aufgrund der äußerst heterogenen Zusammensetzung dieser Branche nur sehr unzureichend ermitteln.

Dennoch kann festgehalten werden, daß vor allem in der Süßwarenindustrie und bei der tabakverarbeitenden Industrie der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte besonders hoch ist. Aber auch in einigen anderen Bereichen wie in der Nahrungsmittelindustrie, der obst- und gemüseverarbeitenden Industrie, der Fischverarbeitung, der Kaffee- und Teeverarbeitung liegen die Anteile der weiblichen Beschäftigten über dem Branchendurchschnitt.

In fast allen Bereichen der Nahrungs- und Genußmittelindustrie und in der pharmazeutischen und kosmetischen Industrie ist der Fraueneinsatz wesentlich durch spezifische technologische Produktionsbedingungen bestimmt, die die erwerbstätigen Frauen überwiegend in Mechanisierungslücken und auf minderqualifizierte Arbeitsplätze abdrängen, die sozusagen als »Abfallprodukte« der Mechanisierung und Automatisierung entstehen.

Darüber hinaus ist der quantitative Fraueneinsatz in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie noch durch die Erfordernisse des flexiblen Einsatzes aufgrund starker saisonaler Schwankungen bestimmt.

Für den Prozeßbereich Verpackung, der in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie und in der pharmazeutischen und kosmetischen Industrie eine traditionelle Domäne der Frauenarbeit darstellt, läßt sich zunächst feststellen, daß die Einsatzbereiche der Arbeiterinnen stark von den technologischen Möglichkeiten tangiert sind.

Dieser Prozeßbereich bietet u.a. insofern ein recht uneinheitliches Bild, als hier neben hochmechanisierten und automatisierten Abfüll-, Etikettier- und Verpackungsanlagen noch erhebliche Mechanisierungslücken bestehen bleiben, in denen das Gros der Frauen mit einfachsten Hand- und Bandarbeiten beschäftigt wird. Soweit die Frauen direkt an multifunktionalen Aggregaten bzw. teilautomatisierten Einzelaggregaten eingesetzt sind, haben ihre Tätigkeiten zumeist nicht das Niveau der Maschinen- bzw. Automatenführung. Die weiblichen Beschäftigten besitzen hier allenfalls den Status von sogenannten Maschinenhelferinnen.

Die qualifizierteren Tätigkeiten der Maschinen- und Automatenführung bzw. die Reparaturarbeiten werden überwiegend von männlichen Maschinenführern, Verpackungsschlossern und männlichem Überwachungspersonal ausgeführt.

Im Prozeßbereich *Stoffumwandlung*, der in der genannten Untersuchung (Lappe, 1981) ausschließlich in der Ernährungsindustrie analysiert wurde, der aber auch - wie sich in den zahlreichen Betriebsbesichtigungen der Voruntersuchung gezeigt hat - in den Chemieuntergruppen Pharmazie und Kosmetik ähnliche Strukturen aufweist, sind die Mechanisierungsbedingungen aufgrund des hohen Anteils an flüssigen Einsatzstoffen am günstigsten einzuschätzen. Neben hochkomplexen Apparatesystemen finden sich wie im Prozeßbereich Verpackung allerdings noch erhebliche Mechanisierungslücken und einfache Apparate bzw. Maschinen, die manuell beschildet bzw. bedient werden müssen. Es handelt sich um Bereiche unqualifizierter Hilfstätigkeiten, in die die weiblichen Beschäftigten abgedrängt worden sind, während die an hochmechanisierten Anlagen zu findenden qualifizierteren Tätigkeiten überwiegend von männlichen Apparate- und Automatenführern verrichtet werden. Diese Tendenz spiegelt sich auch in der Lohnstruktur wieder. Die Lohnspanne zwischen den männlichen und weiblichen Verdiensten ist in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie nach wie vor besonders hoch.

Während der jüngsten gesamtwirtschaftlichen Krise zeigt sich auch hier eine besondere Betroffenheit der Frauen von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit, die die technologisch bedingte Reduktion der weiblichen Arbeitskräfte auch in dieser Branche weiter forciert.

Wichtig ist noch folgendes: In Produktionsbereichen mit kapitalintensiven Produktionstechnologien wie der Textilindustrie und der Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie Pharmazie/Kosmetik bewirken darüber hinaus sozialpolitische Bestimmungen eine zusätzliche Vertiefung der Arbeitsmarktpaltung: Da Rentabilitäts Gesichtspunkte eine gute Auslastung der Anlagen in automatisierten Betrieben erfordern, wird angestrebt, diese Bereiche in einem 3-Schicht-Betrieb zu fahren. Da Frauen aber nach den Bestimmungen der Sozial-

gesetzgebung keine Nacharbeit verrichten dürfen und daher in diesen Bereichen nicht mehr flexibel einsetzbar sind, ist der Anreiz für die Betriebe, weibliche Arbeitskräfte in bestimmten Bereichen der automatisierten Produktion einzusetzen und zu qualifizieren, nur gering: So wird letztlich der Frauenanteil zusätzlich durch die Auswirkungen der Sozialgesetzgebung reduziert.<sup>6</sup>

### 3.6 Einzelhandel

In derselben Studie (Lappe, Schöll-Schwinghammer, 1978) wurde die Arbeitssituation von Frauen im Einzelhandel in einer vergleichenden Gegenüberstellung von traditionell organisierten Verkaufsbereichen und Selbstbedienungsbereichen mit dem Ziel analysiert, die aus der Selbstbedienung und der damit verbundenen Arbeitsteilung resultierenden Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Betroffenen besser einschätzen zu können. Obwohl wir uns dabei ausschließlich auf Arbeitsplatzbeobachtungen in Warenhäusern stützen, deren organisatorische Eigenheiten im Vergleich zu den Betrieben des Facheinzelhandels nicht übersehen werden dürfen, könnten dennoch einige für die Funktionsteilung typische Merkmale festgehalten werden.

Insgesamt zeigt sich, daß in dem Maße, in dem die Beratungsfunktionen entfallen, das Niveau der qualifikatorischen Anforderungen sinkt, die Dispositions- und Kooperationschancen beschränkt werden und die physischen und psychischen Belastungen zunehmen. Im Vergleich zur Arbeitssituation der Regalauffüllerin und der Kassiererinnen ist deshalb die Arbeitssituation der Verkäuferin im traditionell organisierten Verkaufsbereich in jeder Hinsicht am günstigsten.

### 3.7 Versicherungen

Am Beispiel ausgewählter Abteilungen der Hauptverwaltung von zwei großen Versicherungsunternehmen wurde die Arbeitssituation weiblicher Angestellter in typischen Fraueneinsatzbereichen der Verwaltung dargestellt, wie sie neben dem Versicherungsgewerbe heute auch in den großen Büros der Industrieverwaltung, der Banken und anderer privater und öffentlicher Dienstleistungsbereiche anzutreffen sind. Kennzeichnend für die Bedingungen von Verwaltungsarbeit in diesen großen Büros ist der post-computerisierte Status der Arbeitsprozesse, der bei weitgehend abgeschlossener Umstellung aller Abteilungen auf EDV einen Einsatz von weiblichen Angestellten schwerpunktmäßig entweder als *Informationserfasser* und *-aufbereiter* in den noch nicht technisierten *Lücken* vorsieht oder als Sachbearbeiter in der engen Bindung an die Komponenten und Ergebnisse des EDV-Systems zur Folge hat. Die erste Gruppe von Tätigkeiten, denen das Erfassen und Fixieren von Texten und Daten obliegt, weist angesichts fortgeschrittener Technisierung und Arbeitsteilung der Büroarbeit kaum noch inhaltliche, auf die jeweilige Branche bezogene Besonderheiten auf und ist daher heute in allen großen Büros in fast identischer Form zu finden. Dies gilt bisher nicht in gleicher Weise für die Mehrzahl der weiblichen Sachbearbeitertätigkeiten, für deren Arbeit nach wie vor ein inhaltlicher Bezug zu den fachlichen Problemen ihres jeweiligen Einsatzbereichs charakteristisch bleibt, auch wenn sich hier deutliche Tendenzen einer Einschränkung der Themenbereiche und Standardisierung der Arbeitsvollzüge nicht

übersehen lassen. Diesen recht unterschiedlichen Einsatzbereichen im Büro entsprechend differieren auch Arbeitsbedingungen und Arbeitssituationen der weiblichen Angestellten erheblich.

#### 4. Resümee

Restriktive Allokationsregelungen verwehren den erwerbstätigen Frauen den Zugang zu fach- oder betriebsspezifischen Teilarbeitsmärkten. Die Masse der Frauen ist auf Produktionsbereiche konzentriert, die neben hochentwickelten technischen Einrichtungen erhebliche Mechanisierungslücken aufweisen oder in denen der technologische Wandel Arbeitstypen hervorbringt, die eine starke inhaltliche Reduzierung erfahren haben.

Betriebliche Qualifizierungsstrategien nehmen den erwerbstätigen Frauen jegliche Qualifizierungschance. Die anhand einer branchenübergreifenden frauenspezifischen Arbeitsplatztypologie durchgeführte qualitative Tätigkeitsanalyse zeigt, daß viele Arbeitsplätze in ihrer Anforderungsstruktur das »Niveau zivilisatorischer Mindestbefähigungen« unterschreiten.

Entgegen der Klassifizierung der frauenspezifischen Tätigkeiten als »leichte« Arbeiten treten besonders im psychischen Bereich gravierende Beanspruchungen auf, die nur einen geringen Stellenwert bei der Bestimmung des Preises weiblicher Arbeitskraft haben.

Durch die institutionelle Verfestigung des Lohnsystems, durch die Merkmals- und Anforderungskataloge der summarischen<sup>7</sup> und analytischen Arbeitsbewertung, die die Grundlage der Lohnfindung bilden, erfahren die arbeitenden Frauen eine erhebliche Lohndiskriminierung.

Indem die weiblichen Erwerbstätigen auf wenige unattraktive Arbeitsbereiche abgedrängt werden, in denen sie bei unterdurchschnittlicher Bezahlung starke Qualifikationsreduzierungen erfahren und mit erheblichen Belastungen konfrontiert werden, zeigt sich die für den geschlechtsspezifischen Teilarbeitsmarkt typische wechselseitige Verstärkung negativer Segmentationsfolgen, die die Arbeitsmarktchancen der erwerbstätigen Frauen nachhaltig verschlechtern.

Da die Spaltungstendenzen des Arbeitsmarktes und ihre Folgen überwiegend aus unternehmerischen Strategien zur Gewinnung und Erhöhung interner Elastizität resultieren, wobei die negativen Auswirkungen konjunktureller Schwankungen auf die Arbeitskräftegruppen des »sekundären« Segments abgewälzt werden können, ist von dieser Seite eine Wende zum Positiven kaum zu erhoffen.

Der sich verschlechternden Beschäftigungssituation erwerbstätiger Frauen könnte durch eine stärker qualitativ ausgerichtete Arbeitsmarktpolitik begegnet werden, mit dem Ziel, durch gesetzliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen die Barrieren zwischen dem frauenspezifischen und dem »fachspezifischen« oder »primären« Arbeitsmarktsegment abzubauen.

Solange jedoch beispielsweise die im Arbeitsförderungsgesetz zum Ausdruck kommende staatliche Arbeitsmarktpolitik ebenso wie die betriebs- und tarifpolitischen Aktivitäten gewerkschaftlicher Interessenvertretung überwiegend an fachspezifischen und d.h. mit männlichen Arbeitskräften besetzten Arbeitsmarktsegmenten orientiert sind, ist mit einer vertieften Deprivilegierung der erwerbstätigen Frauen zu rechnen.

## Anmerkungen

- 1 Die Studie »Frauenarbeit und technischer Wandel« wurde vom RKW in Auftrag gegeben und von Mitarbeitern des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) durchgeführt. Sie hat mittlerweile zu mehreren Veröffentlichungen - auch auf Teilgebieten - geführt: Friedrich, H., Lappe, L., Schwinghammer, I., Wegehaupt-Schneider, I., 1973; Lappe, L., Schöll-Schwinghammer, I., 1978; Schöll-Schwinghammer, 1979; Lappe, 1981.
- 2 Vgl. Lappe, L., 1981. Ich verzichte in diesem Zusammenhang auf eine breitere Darstellung der Ergebnisse meiner Untersuchung hinsichtlich der Qualifikations- und Arbeitsanforderungen.
- 3 Viele elektrotechnische, feinmechanisch-optische Geräte und Produkte der Bekleidungsindustrie sind in ihrer Gestalt und in ihrem Aufbau kompliziert, sodaß allein die Vielfalt der Bearbeitungsarten und Montageteile - abgesehen einmal von der Miniaturisierung der IC-Technik - den Bau und den Einsatz maschineller Montageeinrichtungen erschweren und zu kostenintensiv machen, so daß hier von spezifischen Mechanisierungssperren gesprochen werden kann.
- 4 Zur näheren Erläuterung der Arbeitsplatzkategorien vgl. Lappe, L., 1981, S. 50 ff.
- 5 Es handelt sich hier um die kurzgefaßten Untersuchungsergebnisse der Studie »Frauenarbeit und technischer Wandel«, die in Lappe, Schöll-Schwinghammer, 1978 und Lappe, 1981 ausführlich dargestellt werden.
- 6 Vgl. hierzu den Aufsatz von I. Wegehaupt-Schneider in diesem Heft.
- 7 Bei der summarischen Arbeitsbewertung werden die Schwierigkeiten einer Tätigkeit nicht wie bei der analytischen Arbeitsbewertung nach partiellen Anforderungskriterien untergliedert, sondern global mit anderen Tätigkeiten verglichen und auf der Basis dieses Vergleichs summarisch bewertet.

## Literatur

- Barron, R.D., und Norris, G.M.: Sexual Divisions and Dual Labor Market. In: Barker, D.L., und Allen, S. (Hg.): Dependence and Exploitation in Work and Marriage. London: Longman 1976.
- Colligan, M.J., und Stockton, W.: Flicßband-Hysterie. Eine neue Massenkrankheit. In: Psychologie heute, 6, 1979, 2, S. 15 - 21.
- Diezinger, A., und Marquardt, R.: Zur beruflichen Sozialisation von Frauen. In: Groskurth, R. (Hg.): Arbeit und Persönlichkeit: Berufliche Sozialisation in der arbeitsteiligen Gesellschaft. Reinbek bei Hamburg 1979, S. 175 - 202.
- Doeringer, P.B., und Piore, M.J.: On-the-Job-Training in a Dual Labor Market. In: Weber, A.R., u.a.: Public - Private Manpower Policies. Madison 1969, S. 101 - 132.
- Doeringer, P.B., und Piore, M.J.: International Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington/Mass.: D.C. Heath Co. 1971.
- Doubrawa, R.: Belastungen im Beruf und psychosomatische Störungen bei jungen Frauen. Ergebnisse einer Erkundungsstudie, Überlegungen zur Rehabilitation und Prävention. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 31, 1977, 1, S. 33 - 37.
- Eckart, C., Jaerisch, U.G., Kramer, H.: Frauenarbeit in Familie und Fabrik. Frankfurt 1979.
- Friedrich, H., Lappe, L., Schwinghammer, I., und Wegehaupt-Schneider, I.: Frauenarbeit und technischer Wandel. Frankfurt: Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) 1973.
- Gensior, S., Kraus, B.: Gesellschaftstheoretische Erklärungsmuster von Arbeitsmärkten. In: Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Bolle, M. (Hg.), Opladen 1976, S. 92 - 114.
- Lappe, L., und Schöll-Schwinghammer, I. u.a.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen. Göttingen 1978.
- Lappe, L.: Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen. In: Frauenarbeitsplätze, Fachkonferenz April 1980 in Bremen. Schriftenreihe Arbeitsschutz Nr. 28, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung Dortmund 1980.

- Lappe, L.: Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Frankfurt/New York 1981.
- Mendius, H.G., und Sengenberger, W.: Konjunkturschwankungen und betriebliche Politik. Zur Entstehung und Verfestigung von Arbeitsmarktsegmentation. In: Mendius, H.D., u.a. (Hg.): Betrieb - Arbeitsmarkt - Qualifikation I. Frankfurt 1976, S. 15 - 21.
- Rutenfranz, J.: Das Phänomen der Hetzarbeit als arbeitsmedizinisches Problem. In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Arbeitshygiene, 8, 1969, S. 205 - 208.
- Schöll-Schwinghammer, I.: Frauen im Betrieb. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein. Frankfurt/New York 1979.
- Schneider, U. (Hg.): Was macht Frauen krank? Ansätze zu einer frauenspezifischen Gesundheitsforschung. Frankfurt/New York 1981.
- Schultz-Wild, R.: Betriebliche Beschäftigungspolitik in der Krise. Frankfurt 1978.
- Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstruktur. Ansätze zu einem Modell des segmentierten Arbeitsmarktes. Frankfurt 1975.
- Strober, M.: Lower Pay for Woman: A Case of Economic Discrimination? In: Industrial Relations, 11, 1972, S. 279 - 284.
- Thorsell, S.: Employer Attitudes to Female Employees. In: Dahlstrom, (Hg.): The Changing Roles of Men and Women. Boston: Beacon Press 1967.
- Weltz, F., Diezinger, A., Lullies, V., und Marquardt, R.: Aufbruch und Desillusionierung. Junge Frauen zwischen Beruf und Familie. München, 1978.