

Rudolph, Hedwig

**Book Part — Digitized Version**

## Strukturelle Bedingungen bei qualifizierten technischen Tätigkeitsfeldern als geschlechtsbezogene "Filter"

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Rudolph, Hedwig (1992) : Strukturelle Bedingungen bei qualifizierten technischen Tätigkeitsfeldern als geschlechtsbezogene "Filter", In: Karl Ermert (Ed.): Mädchen und Mikroelektronik: zur Gestaltung von Bildungs- und Arbeitsbedingungen für Mädchen und Frauen in elektrotechnischen Berufen, ISBN 3-8172-2692-6, Evangelische Akademie Loccum, Rehburg-Loccum, pp. 27-34

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122472>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



## WZB-Open Access Digitalisate

## WZB-Open Access digital copies

---

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB). Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH  
Bibliothek und wissenschaftliche Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
E-Mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)  
Library and Scientific Information  
Reichpietschufer 50  
D-10785 Berlin  
e-mail: [bibliothek@wzb.eu](mailto:bibliothek@wzb.eu)

---

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**. More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

## STRUKTURELLE BEDINGUNGEN IN QUALIFIZIERTEN TECHNISCHEN TÄTIGKEITSFELDERN ALS GESCHLECHTS- BEZOGENE "FILTER"

Hedwig Rudolph, Berlin

Auch heute, gut 13 Jahre nach Beginn des Modellversuchsprogramms des Bundes, das Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen in gewerblich-technischen Berufen aufzeigen sollte, hat sich das Thema noch nicht erschöpft. Zahlreiche Begleituntersuchungen haben überzeugend belegt, daß die Fähigkeiten junger Frauen einerseits und die Anforderungen gewerblich-technischer Berufe andererseits nicht grundsätzlich auseinanderfallen. Die Steigerung der Zahl weiblicher Auszubildender in sog. Männerberufen von knapp 13.000 im Jahre 1977 auf gut 60.000 1990 ist beachtlich, aber Frauen erreichten damit doch nur einen Anteilswert von 9 Prozent durchschnittlich; in Elektroberufen waren es 3,4 %, in Metallberufen sogar nur 2,8 %. Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, daß sich die Diskussion um die Erweiterung des Berufsspektrums von Frauen differenziert, wie es beispielsweise auf diesem Symposium geschieht. Im Hinblick auf das Ziel, die berufsbiographischen Chancen von Frauen zu verbessern - soviel ist klar -, sind keineswegs alle "Männerberufe" den traditionellen Frauenberufen vorzuziehen.

Derzeit und in absehbarer Zukunft bestehen günstige Bedingungen für die Beschäftigung von Frauen in qualifizierten gewerblich-technischen und insbesondere in elektrotechnischen Berufen. Daß diese Chancen nicht unbedingt genutzt werden, liegt - so meine These - weniger an den Frauen (z.B. ihrer sprichwörtlichen Technik-Distanz) als an strukturellen Filtern in Betrieben.

Mein Beitrag ist dreigliedert. Zunächst werde ich die politischen und ökonomischen Faktoren skizzieren, die nach meiner Einschätzung für erweiterte Einsatzmöglichkeiten von Frauen in qualifizierten technischen Berufsfeldern sprechen. Daran anschließend verdeutliche ich, was ich mit "strukturellen Fil-

tern" meine und wie sie geschlechtsbezogen wirken. Drittens benenne ich einige Markierungspunkte, an denen sich Politiken zu orientieren hätten, vorausgesetzt, meine Diagnose ist zutreffend.

Empirische Basis meines Beitrages sind neben einer Studie über Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Ingenieurinnen und Ingenieuren mehrjährige Untersuchungen zu Berufsbiographien gewerblich-technischer Facharbeiterinnen im Rahmen des Modells einer regionalen Servicestelle für Technikfrauen in Ausbildung und Beruf in Berlin sowie schließlich eine explorative Studie zu den Voraussetzungen von Frauenförderprogrammen als betriebliche und behördliche Innovationsstrategie.

1. Wichtige "Koordinaten" für zukünftige Berufschancen von Frauen sehe ich auf drei Ebenen:

- (a) Die demographische Entwicklung ist durch eine Tendenz zum Altern der Erwerbsbevölkerung gekennzeichnet. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wird sinkende Jahrgangsstärken reflektieren (zumindest in den neuen Bundesländern allerdings noch drei "Wachstumsjahre").
- (b) Das deutsche Produktionsmodell flexibler Spezialisierung beinhaltet überdurchschnittliche Kapitalintensität, aber auch ein hohes Qualifikationsniveau. Nur für Fachkräfte werden die Beschäftigungschancen steigen.
- (c) Zwischen jungen Frauen und Männern gibt es inzwischen praktisch keine Unterschiede im Niveau der Schulabschlüsse mehr. Eine abgeschlossene Ausbildung ist für beide zum Mindest-Startkapital ins Erwerbsleben selbstverständlich geworden. Aber das Profil differiert geschlechtstypisch - wie eingangs angemerkt. Allerdings schaffen sich die neuen qualifizierten und berufsmotivierten Frauen nicht umstandslos eine - quantitativ und qualitativ - angemessene

betriebliche Nachfrage. Damit komme ich zu den "strukturellen Bedingungen".

## 2. Handeln in Strukturen

"Struktur" droht zu einem soziologischen Modebegriff zu verkommen. Was ist mit "strukturellen Bedingungen" gemeint, etwa alles, was schwer meßbar ist, ein Indikator unserer Unwissenheit? Ich fasse mit Struktur den Handlungsrahmen, der nicht grundsätzlich durch individuelle Entscheidungen zur Disposition gestellt werden kann. Die Betonungen auf grundsätzlich und individuell zeigt an, daß es sich nicht um eherne Gesetze handelt. Auch Strukturen sind historisch wandelbar. Änderungen gestalten sich aber nicht zuletzt deshalb schwierig, weil in Strukturen jeweils herrschende Interessenverhältnisse geronnen sind. Das Bestehende hat die Vermutung des Vernünftigen für sich, wodurch jeder Ansatz zur Innovation unter besonderen Rechtfertigungsdruck gestellt ist. Vordergründig geht es in der Auseinandersetzung um Effizienz, tatsächlich aber um Verteidigung des status quo durch die, deren Interessen damit bedient werden.

Bei der Formulierung des Themas habe ich strukturelle Bedingungen bewußt als "Filter" etikettiert. Das im Zusammenhang mit Arbeitsmarktsplattungen häufiger verwendete Bild der "Barrieren" erscheint mir unzutreffend. Frauen werden nicht total abgeblockt bzw. ausgeblendet. Sie kommen selektiv vor und voran: wenn sie sich paßfähig machen oder die Umstände sie ins Blickfeld rücken. Welche strukturellen Bedingungen in qualifizierten technischen Tätigkeitsfeldern sind kritische Größen für Frauenbeschäftigung? Ich skizziere vier davon:

(a) Schneidung von Tätigkeitsfeldern

Das Argument körperlich schwerer Arbeit, das traditionell gegen Frauen in g-t Berufen ins Feld geführt wurde<sup>1</sup>, trifft heute weniger denn je zu.

In manchen Betrieben sind Tendenzen erkennbar, Facharbeiterinnen an "besonderen" Arbeitsplätzen einzusetzen, beispielsweise als Vorarbeiterin für angelernte Frauen oder an Schnittstellen von technischen und kaufmännischen Aufgaben. Dahinter stehen zum Teil betriebliche Interessen an einer Nutzung weiblicher Sozialqualifikationen, zum Teil die Abschirmung männlicher Tätigkeitsbereiche. Frauen wollen jedoch keine Nischenarbeitsplätze, zumal sie das Risiko der Abwertung durch Besonderung sehen. Mischarbeitsplätze, die Kopf und Hand fordern, geben weniger Anlaß zu geschlechtsbezogenen Sonderbedingungen - auch bei Lohn und Aufstiegschancen.

(b) Kooperationsstrukturen

Für beruflichen Erfolg ist soziale Akzeptanz ebenso wichtig wie fachliche Kompetenz. Die Arbeitsorganisation kann Prozesse der sozialen Integration unterstützen, sie kann aber auch entgegenstehen. Wieweit eher Gruppenarbeit oder Einzelarbeitsplätze für Frauen förderlich sind, dazu liegen keine schlüssigen Ergebnisse vor.

Gerade wenn Frauen vereinzelt in Betrieben, Abteilungen oder Gruppen arbeiten, ist davon auszugehen, daß die Verhaltensmuster stereotypisierend verzerrt sind. Angesichts des überkommenen kulturellen Spannungsverhältnisses zwischen "Technik" und "Weiblichkeit" stehen die Facharbei-

---

<sup>1</sup> Es entfaltetete i.d.R. erst zusammen mit "Schmutz" seine negative Wirkung, denn leicht ist die Arbeit beispielsweise in der Krankenpflege auch nicht.

terinnen in einer double-bind-Situation: Erweisen sie sich als fachlich kompetent, haben sie als Frau verspielt - und umgekehrt. Zudem richten sich i.d.R. riesige Erwartungen an Frauen als positiver "Klimafaktor" im Betrieb; überschießenden Erwartungen konfrontiert zu sein, kann ebenso lähmen wie keiner Erwartung zu begegnen.

(c) Arbeitszeiten

Arbeitszeiten im gewerblichen Bereich erscheinen aus Frauenperspektive problematisch. Sie sind gekennzeichnet durch häufigen Schichtdienst sowie Überstundenverpflichtung einerseits und eine fehlende Tradition von Teilzeitarbeit andererseits. Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienaufgaben, die i.d.R. nur den Müttern abverlangt wird, wiegen diese Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit - schon antizipatorisch - stärker als das zusätzliche Einkommen. Die Frauen unserer Untersuchungsgruppe, die überwiegend vollzeitlich und in Tagschicht arbeiteten, äußerten sich erwartungsgemäß sehr zufrieden mit diesen Arbeitsbedingungen.

(d) technischer Wandel

Daß Teilzeitarbeit in gewerblich-technischen Berufen grundsätzlich nur als Ausnahme ermöglicht wird, nötigt viele Facharbeiterinnen zur Berufsunterbrechung bei der Geburt eines Kindes. Der i.d.R. als befristet geplante Ausstieg kann angesichts des Tempos der technischen Entwicklung leicht zum endgültigen werden. Technische Qualifikationen haben eine kurze Halbwertszeit und so kann ein Jahr "Abstand" vom betrieblichen Geschehen durchaus kritisch sein. Andererseits können Betriebe die Synchronisierung technischer und qualifikatorischer Veränderungen steuern und vielfältige Formen des Kontakthaltens mit "beurlaubten" MitarbeiterInnen einrichten - wenn es ihnen wichtig genug ist..

Die hier knapp skizzierten "typischen" Arbeitseinsatzbedingungen in qualifizierten technischen Tätigkeitsfeldern sind am jungen männlichen Facharbeiter orientiert, der frei ist von Familien- und Sorgearbeiten. Frauen passen nur, soweit sie sich bereit finden und es ihnen gelingt, die Brüche der weiblichen Normalbiographie zu vermeiden. Insbesondere über die erwähnten Momente vollzieht sich das gendering von Berufen: Technische Berufe sind männlich.

### 3. Berufspolitik und Geschlechterverhältnis

Die Langwierigkeit und die Reibungsverluste bei der Neuorientierung von Ausbildungs- und Berufspolitiken für Frauen sind nicht beiläufig. Sie spiegeln den Stand des Geschlechterverhältnisses. Berufe haben nicht nur ein Geschlecht, ihnen kommen auch wichtige Funktionen zu im Symbolsystem geschlechtlicher Identität. Insofern verwundert es nicht, daß die jahrhundertelange Tradition des Gleichklangs von Technik und Männlichkeit kaum durch Veränderungen der Art der Technik zu erschüttern ist. Auch die Information, daß Frauen (zumindest diese) Technik kompetent handhaben können, wird nicht unbedingt als "Öffnung" für Frauen folgenreich, sondern provoziert auch Tendenzen zur "Schließung". Es geht um die Verteidigung männlichen Territoriums, ja um eine wesentliche Basis männlicher Identität. Und es gibt Hinweise darauf, daß die Abwehrkämpfe auf der Facharbeiterebene härter sind als auf der Ingenieur-Ebene.

Umgekehrt geht es selbstverständlich auch um weibliche Identität. Aber in der sozialen Höherbewertung des Männlichen liegt ein Anreiz zur "Grenzüberschreitung". Vor diesem Hintergrund sind Frauen nicht nur töricht, wenn sie auf Motivationskampagnen Richtung gewerblich-technischer Berufe zögerlich reagieren. Knappheit bei Ausbildungsplätzen in sogenannten traditionellen Frauenberufen (wie in jüngster Vergangenheit) kann hilfreich sein, auch andere Felder ernsthafter in Erwägung zu ziehen. Insofern könnte die sich abzeichnende Entspannung am



Ausbildungsstellenmarkt eine Re-Traditionalisierung der beruflichen Optionen von Schulabgängerinnen unterstützen.

Für die Berufsbildungspolitik wichtig ist der Umstand, daß Ausbildungsentscheidungen oft auf sehr dürftiger Basis getroffen werden (von jungen Männern übrigens ähnlich wie von jungen Frauen). Es sind "Bilder" der Berufe, d.h. mehr oder weniger verzerrte Ausschnitte. Hier durch Informationen über ausgeblendete Momente gegenzuhalten, erscheint mir als der wesentliche Punkt von Veränderungsstrategien, die bei Frauen ansetzen.

Nachhaltigerer Veränderungsbedarf liegt nach meiner Einschätzung auf betrieblicher Ebene. Trotz der Akzentuierung von Schlüsselqualifikationen (die eher Assoziationen an "weibliche" Sozialisation nahelegen) in den neugeordneten Metall- und Elektroberufen und trotz vielfach beklagtem Nachwuchsmangel kommt vielen Betrieben das Potential qualifizierter, berufsorientierter Frauen nicht in den Blick. Oder aber sie wollen zwar Frauen ausbilden und beschäftigen - aber sonst soll alles beim alten bleiben. In der Tat, so belegen unsere Explorationsen: nur insgesamt innovative Betriebe setzen Frauenerförderung aktiv um. Nur sie haben ein akutes und langfristiges Interesse an Facharbeiterinnen. Frauen erscheinen ihnen als quasi "natürliches" Begabungsreservoir für qualifizierte Tätigkeiten mit neuen Organisations- und Zeitstrukturen.

Aber Betriebe sind vielschichtige, komplizierte Gebilde. Es genügt nicht, daß die Firmenspitze rosa Zeiten für gewerblich-technische Facharbeiterinnen verkündet. Die nachgeordneten Ebenen müssen auch wollen - und können. Und das heißt: Frauenerförderung muß sich auch für sie "lohlen". Die Meister scheinen nach unseren Untersuchungen besonders wichtig zu sein nicht nur für einen erträglichen Arbeitsalltag, sondern auch für gelungene Berufsbiographien von Facharbeiterinnen.

Frauen und ihre -angebliche - Technikdistanz sind hinreichend beforscht. Wenig erhellt ist demgegenüber die Frage, wie eigentlich Betriebe lernen. Welches sind die nicht nur notwendigen, sondern auch hinreichenden Bedingungen, daß sie auf Veränderungen im politischen, sozialen und ökonomischen Feld nicht mit verstärktem Strukturkonservatismus reagieren, der Frauen aus qualifizierten Facharbeitspositionen ausgrenzt oder doch marginalisiert? Betriebe in einen Kontext einzubinden, der sie motiviert und mobilisiert für aktive - und nicht nur programmatische - Frauenförderung wäre ein lohnendes Ziel der Berufsbildungspolitik.

- 1) Hübner, Sabine; Ostendorf, Helga; Rudolph, Hedwig: Stolpersteine, Sprungbretter, Höhenflüge - Facetten von Berufsverläufen gewerblich-technisch qualifizierter Frauen in Berlin. In: BMBW (Hg.): Gewerblich-technisch ausgebildete Frauen. Studien Bildung Wissenschaft, Bd. 93, Bonn 1991, S. 222-266.
- 2) Janshen, Doris; Rudolph, Hedwig et al.: Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin/New York: de Gruyter 1987.
- 3) Rudolph, Hedwig; Grüning, Marlies: Neue Jobs für neue Frauen? Frauenförderpläne und die Dynamik gespaltener Arbeitsmärkte. In: Strümpel, Burkhard; Dierkes, Meinolf (Hg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik. Stuttgart: Pöschel 1992 (im Druck).