

Rudolph, Hedwig

Article — Digitized Version

Die Einführung neuer Technologien und Rationalisierungskonzeptionen und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Frauen in Berlin

Frauen und Arbeit: Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1982) : Die Einführung neuer Technologien und Rationalisierungskonzeptionen und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Frauen in Berlin, Frauen und Arbeit: Mitteilungsblatt der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand, ISSN 0931-332X, Berg-Verl, Bochum, Iss. 8, pp. 1-9

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122988>

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

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

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>.

Die Einführung neuer Technologien und Rationalisierungs-Konzeptionen und ihre Auswirkungen auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen von Frauen in Berlin*

Prof. Dr. Hedwig Rudolph, Berlin

Die Geschichte des Verhältnisses von Lohnabhängigen zu neuen Technologien und Rationalisierung ist eine Geschichte schmerzhafter Lernprozesse. Noch bis Ende der 60er Jahre sah man beides wohlwollend als Stützen des wirtschaftlichen Wachstums an, das ja seinerseits zur Entschärfung der Verteilungsprobleme der gesellschaftlichen Wertschöpfung beitrug (Funke 1978). Die Hochkonjunktur ermöglichte nicht nur die rasche Wiederbeschäftigung der durch neue Technologien und sonstige Rationalisierungsprozesse „Freigesetzten“, sie sog noch zusätzliche Arbeitskräfte an. Die relative Knappheit an Arbeitskräften war der Sicher-

ung des finanziellen Besitzstandes der Beschäftigten förderlich. Die Problematik der neugeschaffenen Arbeitsplätze wurde kaum politisch thematisiert, weil die Mehrzahl der Betroffenen – Ausländer und ehemalige Hausfrauen – noch nicht gelernt hatten, Ansprüche an Arbeitseinsatzbedingungen zu formulieren und einzufordern.

Seit Beginn der Krise in den 70er Jahren und zunehmend verschärft in ihrem Verlauf wird die Zweiseitigkeit des sog. technischen Fortschritts unübersehbar. Technisch-organisatorische Veränderungen folgen nicht Sachzwängen, sondern sind interessengeleitet. Daher werden die im technisch-organisatorischen Wandel grundsätzlich angelegten Möglichkeiten zur Abschaffung von physisch oder psychisch belastenden

* Vortrag auf der 11. ordentlichen Landesbezirksfrauenkonferenz des DGB-Landesbezirks Berlin

Arbeiten nicht notwendig eingelöst. Zeitpunkt, Ausmaß und Richtung technologischer Entwicklungen und deren betrieblicher Einsatz sind Ergebnisse von Machtverhältnissen. Und in Krisenzeiten scheint die Logik unternehmerischer Argumentation besonders überzeugend, der konkurrenzvermittelte Kostendruck lasse keine andere Wahl als Rationalisierung über neue Technologien und/oder arbeitsorganisatorische Umstellungen.

Daß die Unternehmerseite mit dieser Argumentation bislang ihre Interessen erfolgreich durchsetzen konnte, hat m. E. insbesondere zwei Gründe:

- die Spaltung der Beschäftigten aufgrund unterschiedlicher Betroffenheit von Rationalisierungsmomenten wie der verschärften Arbeitsteilung, Entwertung von Qualifikation, Heruntergruppierung oder gar Arbeitslosigkeit sowie
- die weitgehende Anerkennung der kapitalistischen Logik der Produktion durch die Beschäftigten und ihre Organisationen.

Spaltung ist immer dann erfolgversprechend und gleichzeitig folgenreich, wenn die Gruppen der Hauptbetroffenen eine relativ geringe organisierte Interessenvertretung besitzen. Daß damit besonders abträglich Umstellungsfolgen nicht konfliktträchtig werden, soll im folgenden am Beispiel der Arbeitseinsatzbedingungen von Frauen belegt werden. Auf den zweiten Punkt werde ich in den Abschlußbemerkungen kurz zurückkommen.

Als Problemzonen greife ich die Teilbereiche des Berliner Arbeitsmarktes heraus, in denen besonders viele Frauen beschäftigt sind. Skizziert werden Situation und Entwicklung in der Elektroindustrie, im Maschinenbau, in der Bekleidungsindustrie, im Banksektor, im Einzelhandel sowie im öffentlichen Dienst (Abschnitt 1).

Die Statistiken zur Arbeitslosigkeit und zur Lohn- bzw. Leistungsgruppenstruktur geben zwar nur bedingt Auskunft über Entwicklungspfade. Sie zeigen aber – als Summe der Veränderungen – in etwa an, ob sich die Beschäftigungsbedingungen für Frauen zum Besseren gewendet haben (Abschnitt 2).

Den Abschluß bilden drei Anmerkungen zu „Fallen“ in der Argumentation zum Thema und ein kurzer Bezug auf Folgerungen für gewerkschaftliche Positionen zu neuen Technologien und Rationalisierungskonzeptionen auch (aber nicht nur) im Interesse der Frauen.

1. Rationalisierung in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung Berlins

Unter „Rationalisierung“ wird ein Bündel betrieblicher Maßnahmen und Mittel zusammengefaßt, die – vereinfacht – das Verhältnis von Aufwand und Ertrag verbessern, darüber hinaus aber auch die Betriebe bei der Verfolgung dieses Zieles von Außeneinflüssen abschirmen sollen. Daß bei Rationalisierung nicht so sehr das Kostenargument, sondern die Sicherung bzw. Ver-

besserung der Kontrolle über den Produktions- bzw. Leistungserstellungsprozeß eine wichtige Rolle spielt. (Braverman 1977), gibt besonderen Anlaß aber auch Raum für Interessenwahrnehmung durch die Beschäftigten und ihre Organisationen; diesen Aspekt greife ich später nochmals auf.

Rationalisierungen erfolgen meist durch einander ergänzende Maßnahmen und Mittel, die auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen:

- technologische (z. B. neue Maschinen, Geräte)
- organisatorische (u. a. Standardisierung, Ausbau der Hierarchie)
- ergonomische (etwa Arbeitsvereinfachung)
- personalpolitische (Zeitverträge, Teilzeitarbeit, Leiharbeit)
- motivationale (Lohnsystem, Führungssystem).

Kennzeichnend für die neuen Rationalisierungsmaßnahmen ist, daß sie dem Kettenprinzip folgen, d. h. sie sind umfassend und langfristig angelegt, werden aber im Regelfall nur schrittweise eingeführt, so daß der Einstieg von den Beschäftigten oft nicht erkannt wird (Köchling 1980).

Bildschirmarbeitsplätze z. B. sind nur die Spitze des Eisbergs, aber wenn sie eingerichtet werden, sind die wesentlichen Schritte technisch-arbeitsorganisatorischer Rationalisierung längst vollzogen. Denn die Durchforstung der Tätigkeiten nach routinisierten Elementen, deren Abtrennung von den übrigen Arbeitsaufgaben und ihre Zentralisierung sind notwendige Voraussetzungen für die Mechanisierung bzw. Automatisierung. Um so wichtiger ist es für die Beschäftigten, diese Logik der Entwicklung zu durchschauen und zu erkennen, wie sie sich je nach den besonderen Bedingungen der Produktion bzw. Leistungserstellung in den Wirtschaftsbereichen unterschiedlich ausprägt.

Die gelaufenen und laufenden Rationalisierungen in Produktion und Verwaltung werden gefördert durch zwei Entwicklungslinien: einerseits den über die Verflechtung der Märkte gestiegenen Konkurrenzdruck, andererseits die enorme Leistungssteigerung, Verkleinerung und Verbilligung der Mikroelektronik. Dadurch wird die Verknüpfung verschiedener Stränge der Produktions- und Organisationstechnologie nicht nur möglich, sondern auch wirtschaftlich. Schreibautomaten, Soforkassen bei Kreditinstituten, Bestückungsautomaten in der Montage, Computer-Kassen im Einzelhandel sind Beispiele für das Vordringen der EDV an sehr unterschiedlichen Arbeitsplatztypen.

Die Analyse, wo und wie erwerbstätige Frauen in Berlin von Rationalisierung „berührt“ werden, weist die Schwerpunkte von Frauenarbeitsplätzen als Zentren von Rationalisierungsschüben aus. Dieser Befund ist insofern nicht überraschend, als „frauentypische“ Arbeitsplätze im Klartext „standardisierbare Massenproduktion bzw. -dienstleistung“ heißt, mithin günstige

Ansatzpunkte für Rationalisierung gegeben sind. Bemerkenswert ist dagegen, daß dies gleichzeitig Kernbereiche der Berliner Wirtschaftsstruktur sind. Das deutet auf einen – im Verhältnis zum Bundesgebiet – Modernitäts- und Innovationsrückstand, auf dessen mögliche Folgen (auch) für die Frauenarbeitsplätze später eingegangen wird.

Die folgende beispielhafte Skizze der Rationalisierungsbewegungen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen beschränkt sich überwiegend auf technologische und arbeitsorganisatorische Momente und bezieht höchstens ansatzweise auch personalpolitische und motivationale Maßnahmen ein.

Die in der Kürze gebotene „Durchschnittsbetrachtung“ geht nicht auf die besonders ungünstige Situation von „Problemgruppen“ innerhalb der Problemgruppe „Frauen“ ein, wie z. B. Ausländerinnen, Teilzeitschäftigte, Schwerbeschädigte, Heimarbeiterinnen.

1.1 Elektroindustrie

„Die Produktionsstruktur des Verarbeitenden Gewerbes in Berlin (W) weist Merkmale auf, die eher für die newly industrializing countries als für hochentwickelte Industriezentren gelten.“ (Bolle et al. 1981) Diese Kennzeichnung gilt auch und insbesondere für die Berliner Elektroindustrie, dem gewichtigsten Beschäftigungsbereich im Verarbeitenden Gewerbe. Die hier dominierenden Zweigwerke weniger westdeutscher Großbetriebe stellen überwiegend standardisierbare Massengüter her, deren Produktion hauptsächlich geringe Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten stellt.

Frauen sind vor allem in den Bereichen Unterhaltungselektronik und elektrische Haushaltsgeräte beschäftigt, Produktionsgruppen, die wegen Marktsättigung und Konkurrenz sogenannter Billiglöhnländer unter Absatzschwierigkeiten leiden. Die Betriebe reagierten darauf mit rascherem Produktwechsel und elastischerer Produktionsorganisation vor allem im Montagebereich (Lappe/Schöll-Schwinghammer 1978). Ergebnis ist eine gemischte Fertigungsstruktur mit kurztaktiger Fließfertigung für große Serien einerseits und neuer flexiblerer Arbeitsorganisation für kleinere Produktzahlen (Fix-Vario-System) andererseits.

Die wichtigste Neuerung in den Produktionsverfahren dieser Branche ist der Ersatz von elektro-mechanischen Teilen durch elektronische Bausteine (Ranneberg et al. 1981). Stark betroffen davon sind Montage- und Prüfarbeitsplätze, und zwar sowohl zahlenmäßig wie inhaltlich. Obwohl die Zahl der Montiererinnen in der Berliner Elektroindustrie von 1975 bis 1979 um gut 1 000 auf 8 200 sank, arbeiten immer noch fünfmal so viele Frauen wie Männer an derartigen Arbeitsplätzen. Dem entspricht, daß gut drei Viertel aller Akkordarbeiterinnen in der Berliner Elektroindustrie in Lohngruppe 1 sind, dagegen nur 2 Prozent der Männer (IGM-Geschäftsbericht 1978-80).

Einfache Handmontagetätigkeiten nehmen durch den Einsatz von Bestückungsautomaten erheblich ab; auch Prüftätigkeiten werden seltener. Soweit Handmontage bestehenbleibt, erhöhen sich die Anforderungen an Fingerfertigkeit und an das Sehvermögen wegen Mikroskoparbeit.

1.2 Maschinenbau

Die Zahl der Maschinenbaubetriebe ist in Berlin seit 1960 fortlaufend gesunken, und zwar insbesondere in der Gruppe mittelständischer Unternehmen (Spur und Specht 1979). Gleichzeitig ist die Maschinenausstattung fortlaufend veraltet: In weniger als $\frac{1}{3}$ der Betriebe waren Ende der 70er Jahre NC-Maschinen eingesetzt, die die Eingangsstufe zu flexibler Automatisierung des Fertigungsverfahrens bilden. Neue Bearbeitungsverfahren (insbesondere EDV-gesteuerte Zentren → CNC) sind wenig eingeführt. Nur in gut einem Drittel der Berliner Maschinenbauunternehmen wurde EDV im Bereich Konstruktion und Arbeitsvorbereitung genutzt.

Die Beschäftigtenzahl ist seit 1960 stark zurückgegangen, teils wegen Betriebsschließungen, teils wegen Rationalisierung. Der Abbau betraf fast ausschließlich die Arbeiter. Während der Facharbeiteranteil weitgehend gehalten wurde (konsolidierende Personalpolitik), sank der der Ungelernten leicht; die Angelernten wurden als konjunkturelle Puffer eingestellt und entlassen.

Etwa 15 Prozent der Beschäftigten im Berliner Maschinenbau sind Frauen, 40 Prozent Arbeiterinnen. Von ihnen sind nur 10 Prozent als Facharbeiterinnen eingesetzt, 40 Prozent dagegen als Angelernte und 50 Prozent als Ungelernte.

Die Einführung von EDV in der Konstruktion (CAD) bedroht die Arbeitsplätze auch und gerade von qualifizierten Frauen: Technische Zeichnerinnen. In dieser Berufsgruppe sind in Berlin – im Gegensatz zum Bundesdurchschnitt – drei von vier Beschäftigten Frauen. Unter den Auszubildenden – davon die Hälfte im Maschinenbau – ist der Frauenanteil noch höher; allerdings haben zwei Drittel nur Ausbildungsverträge über 2 Jahre. Die Flucht der Männer aus diesem Berufsfeld und die Senkung des Qualifikationsniveaus durch die Betriebe signalisieren eine Flurbereinigung für den Computer (plotter).

1.3 Bekleidungsindustrie

Die Berliner Bekleidungsindustrie – ein traditioneller Frauenarbeitsbereich – erlebte in der Nachkriegszeit mehrere starke Einbrüche (Betriebsschließungen, Verlagerungen nach Westdeutschland bzw. in sog. Niedriglohnländer), die einen großen Abbau von Arbeitsplätzen zur Folge hatten. Zudem weist dieser Sektor zwei weitere negative Eigenheiten auf: die Existenz von Zwischenmeistern und Heimarbeit, beides Puffer bei wechselnden Auftragslagen des dominierenden

Unternehmens. Technologische Rationalisierungsmöglichkeiten sind in der Bekleidungsindustrie nur begrenzt einsetzbar, nicht nur weil der hohe Kapitalbedarf die vorherrschend mittelständischen Betriebe überfordert, sondern auch weil sie wegen des modebedingten Produktionswechsels kaum rentabel sind. Dies gilt insbesondere für die Produktgruppe Damenoberbekleidung. In Zuschneiderei, Vorbereitung und Bügelei werden zwar gewisse Mechanisierungsschritte realisiert, im Bereich der Näherei überwiegen jedoch arbeitsorganisatorische Veränderungen: Einrichtung von Mehrstellenarbeitsplätzen, Einführung des Bündelsystems anstelle der taktgebundenen Fließfertigung sowie Verkürzung der Vorgabezeiten (Lappe und Schöll-Schwinghammer 1978). Die damit verbundene erhebliche Arbeitsintensivierung kann über die Entlohnungsform (Einzelakkord oder Gruppenakkord) zusätzlich gesteuert werden.

Die Tatsache, daß im Bereich Textil/Bekleidung die erste Stufenausbildungsordnung eingeführt wurde, signalisiert die Polarisierung der Arbeitsplätze in dieser Branche. Die Mehrzahl der Frauen verrichtet unqualifizierte Arbeiten vom Typ der einfachen Handarbeit bzw. der Maschinenbedienung (Eckart et al. 1979). Wo bei Mechanisierungssprüngen höher qualifizierte Arbeitsplätze als Maschinenbediener oder Automatenführer entstehen, werden im Regelfall Männer eingesetzt.

Die Bekleidungsindustrie ist zwar die Branche mit dem höchsten Anteil an Facharbeiterinnen, zugleich aber auch der Sektor mit den niedrigsten Lohntarifen.

1.4 Bankgewerbe

„Gegenüber Marketinggesichtspunkten (d. h. Intensivierung der Kundenbetreuung und Liquiditätssteuerung, H. R.) spielen bei der Einführung neuer technischer Verfahren im Kreditwesen Kostengesichtspunkte nur eine untergeordnete Rolle.“ (Blaszkiwicz et al. 1980)

Die technologischen Voraussetzungen für die Rationalisierung der Leistungserstellung sind bei den in Berlin vertretenen Kreditinstituten zum Großteil gegeben – zumindest in den Zentralen:

- Die Zahlungsverkehrsabteilungen sind weitestgehend mit EDV ausgestattet, die Auslands-/Devisenabteilungen teilweise.
- Ein-/Ausgabegeräte mit eigenem Rechner (Terminals auf „on-line“-Verarbeitung) sind als Sofortkassen in weiten Bereichen eingeführt.
- Der Geldautomaten-Pool ist als Bankautomat einsetzbar.
- Die Terminalisierung soll bei Berliner Banken etwa Mitte der 80er Jahre abgeschlossen sein.

Im Vorgriff bzw. Gleichlauf mit diesen technologischen Neuerungen erfolgten ergänzende arbeitsorganisatorische Maßnahmen:

- Anpassung und Standardisierung der Arbeitsabläufe

- Zentralisierung von Aufgaben
- Ausgleich der Spitzenbelastung durch Gleitzeit und Ultimo-Kräfte.

Dank dieser Rationalisierung wird das gestiegene Geschäftsvolumen mit gleichbleibender, in Teilbereichen sogar sinkender Beschäftigungszahl erledigt.

Rationalisierung über neue Technologien und arbeitsorganisatorische Veränderungen wird im Banksektor ergänzt durch ausgefeiltere Methoden der betrieblichen Personalplanung. Neue Führungssysteme wie die Lenkung per Zielvereinbarung binden die „Zweigstellen“ bzw. Abteilungen an die zentralen Managemententscheidungen insbesondere durch Leistungsvorgaben.

Durch den EDV-Einsatz wird die Kassierertätigkeit wesentlich intensiviert, im Schalterbereich gewinnt die Kundenberatung an Gewicht. Die damit insgesamt gestiegenen Qualifikationsanforderungen spiegeln sich in verbesserten Eingruppierungen, wobei der Frauenanteil in Leistungsgruppe II über dem Durchschnitt aller Wirtschaftssektoren liegt. Kassenterminals „verdrängen“ hauptsächlich Frauen. Ohnehin ist bereits bei den Auszubildenden im Banksektor absehbar, daß der Frauenanteil von derzeit 50 Prozent absinken wird.

1.5 Einzelhandel

Die Stagnation der Endnachfrage hat im Berliner Einzelhandel zu einem Verdrängungswettbewerb geführt, der einerseits zu Lasten der Klein- und Mittelbetriebe ging, andererseits aber auch die Konkurrenz unter den Großbetrieben verschärfte (Forschungsstelle für den Handel 1978). Erheblicher Abbau von Vollzeitbeschäftigten und leichte Zunahme der Teilzeitkräfte im Handel sind Symptome tiefergehender Rationalisierungsbewegungen.

Die Bandbreite der im Einzelhandel zwecks Rationalisierung eingesetzten Technologien reicht von Datenkassen bis zu elektronischen Verbundsystemen, die das gesamte Warenwirtschaftssystem steuern. Die über die Kassen erfaßten Informationen haben jedoch auch Folgen für die Personaleinsatzpläne: Da der Umsatz auch zeitlich erfaßt wird, kann der Personalbestand den Umsatzerfordernissen angepaßt werden.

Wenn auch die Verbesserung der Liefer- und Leistungsbereitschaft sowie die Optimierung der Kapitalbindungskosten die leitenden Ziele bei Einführung der neuen Technologien sind, so wird deren Wirkungsgrad durch den Übergang von starren Arbeitseinsatzzeiten zu umsatzorientierten erhöht (Immler o. J.). Variable Teilzeitarbeitsverträge sind Ausdruck dieses Zusammenhanges, wobei die Beschäftigten – fast ausschließlich Frauen mit Familie – nur in engen Grenzen ihre zeitlichen Wünsche bzw. Zwänge einbringen können.

Die Vor-, Nach- und Nebenarbeiten, die angesichts der Zunahme von Selbstbedienung ohnehin an Gewicht

gewonnen haben gegenüber der eigentlichen Verkaufstätigkeit (Berater und Kassieren), werden entweder getrennt oder vielfältig gebündelt zu Arbeitsaufgaben zusammengefaßt (Weltz et al. 1979). Der Verarmung durch Gleichförmigkeit im ersten Fall steht im zweiten eine Beanspruchungsverdichtung gegenüber. Als vollzeitliche Tätigkeiten wären diese Arbeiten häufig nicht durchzuhalten, d. h. aber Teilzeitarbeit unterläuft (zumindest hier) Humanisierungsdruck! (Rudolph et al. 1981)

Zudem muß gesehen werden, daß die Variabilisierung des Arbeitseinsatzes all die Frauen aus dem Einzelhandel verdrängt, die ihre Zeit nicht entsprechend „organisieren“ können, z. B. weil sie Kleinkinder haben.

1.6 Öffentlicher Dienst

Rationalisierungsbewegungen im öffentlichen Dienst werden mit dem „Diktat der leeren Kassen“ begründet; sie werden aber auch durch die zunehmende Verrechtlichung staatlichen Handelns gefördert.

Dem Ziel, den öffentlichen Dienst zu verbilligen, dienten technisch-arbeitsorganisatorische Veränderungen, Kürzungen des öffentlichen Leistungsangebots sowie die Privatisierung von Teilbereichen (insbesondere Gebäudereinigung). Zur Rationalisierungsbewegung des ersten Typs im folgenden einige Anmerkungen:

Erster Schritt der Rationalisierung in der öffentlichen Verwaltung ist – ähnlich wie im Produktionsbereich – die „Entmischung“ von Tätigkeitsbestandteilen, genauer: die Auflösung der Zuordnung von Schreibkräften und Sachbearbeitern. Die Zusammenfassung der Schreibarbeiten in zentralen Schreibdiensten wird i. d. R. begleitet vom Einsatz leistungsfähiger Schreibautomaten, wobei durchschnittlich zwei von drei Arbeitsplätzen entfallen (Armanski et al. 1981).

Im zweiten Schritt treffen technologische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen zusammen: Die Verknüpfung von Text- und Datenverarbeitung ermöglicht eine Verlagerung von „Schreibarbeiten“ an Sachbearbeiterplätze, soweit das „Schreiben“ nämlich durch das Ablesen von Textbausteinen über Bildschirmgeräte ersetzt ist.

Im Berliner öffentlichen Dienst sind fast drei Viertel der Schreibarbeiten zentralisiert, besonders ausgeprägt in den Senatsverwaltungen. Wegen des größeren Publikumsverkehrs gibt es in den Bezirksämtern noch häufiger Mischarbeitsplätze. Bei der BfA ist die Einführung computergestützter Informations- und Verarbeitungssysteme weit fortgeschritten, soll aber bis Mitte der 80er Jahre noch fortgesetzt werden. Betroffen sind von den Folgen dieser Rationalisierungsbewegungen ganz überwiegend Frauen: viele Arbeitsplätze fallen (bei der BfA von 13 500 etwa 5 000!), und an den verbleibenden Arbeitsplätzen verändern sich Anforderungen, Belastungen und Bezahlung tendenziell zuungunsten der Beschäftigten. In den zentralen Schreibdiensten wird das Arbeitstempo – teilweise über Leistungsprämien

– so gesteigert, daß es mittelfristig nur von jungen Mitarbeiterinnen gehalten werden kann.

Der Einsatz neuer Technologien verdichtet auch in der Verwaltung die Arbeit, wobei in den langen Umstellungszeiten Pannen wegen Programmängel zusätzlich belasten. Auch für Sachbearbeiter bedeuten die neuen Technologien eine Entwertung ihrer Tätigkeit: das Computer-Programm bestimmt Art und Weise sowie Schnelligkeit der „Zuarbeit“. Der Informationswert eingeebener Daten kann von den Beschäftigten oft nicht mehr beurteilt werden (Armanski et al. 1981).

Exkurs: Bildschirmarbeitsplätze

Bildschirmgeräte – darauf wurde bereits hingewiesen – sind nur die Spitze des Eisberges, nämlich des Einsatzes computergestützter Datenerfassungs- und -verarbeitungssysteme. Sie werden zur Rationalisierung sowohl in der (öffentlichen wie privatwirtschaftlichen) Verwaltung als auch in Konstruktion und Entwicklung sowie in der Fertigung eingesetzt. Die Produktivitätssteigerungen werden auf 100–400 Prozent geschätzt (IG Metall 1981 a). Die Einführungsphase beträgt zwischen 2 und 6 Jahre, weil vorab die Struktur der Tätigkeiten und Arbeitsabläufe durchleuchtet und maschinengerecht umorganisiert werden muß.

Was von der Aufgabenerfüllung für die Beschäftigten verbleibt, ist eine „Restgröße“ und beinhaltet stets eine Veränderung der Art der Aufgabenerledigung, der Belastungen bzw. Beanspruchungen. Dennoch stellen sich die Rationalisierungsfolgen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen verschieden dar (IG Chemie, Papier, Keramik o. J.):

- Besondere Probleme ergeben sich bei den Bildschirmarbeitsplätzen zur Datenerfassung aufgrund ihrer einseitigen und eintönigen Beanspruchungen (Augen, Körperhaltung). Den extremen Belastungen wird von Betriebsseite häufig dadurch „Rechnung getragen“, daß diese Plätze mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden. Gewerkschaftlicher Kritik an diesem betrieblichen Unterlaufen von Humanisierungsdruck und der Frage nach Kriterien für die Begrenzung der Arbeitszeit an Bildschirmarbeitsplätzen halten Arbeitswissenschaftler zu Recht entgegen: „Beanspruchend ist nicht so sehr das Arbeitsmittel, sondern vielmehr die Inhaltslosigkeit und Monotonie der durchzuführenden Tätigkeiten“ (Armbruster et al. 1978). Das entspricht der Forderung nach Einrichtung von Mischarbeitsplätzen.
- Vielfältiger sind die Anforderungen an Dialogarbeitsplätzen, die vorwiegend im Sachbearbeitungsbereich eingerichtet sind. Die Arbeit am Bildschirm ist damit auch zeitlich eingegrenzt. Problembereich sind hier allerdings insbesondere 2 Umstände: die Störungen durch Fehler in der Programmstruktur und die Verunsicherung des Selbstbildes der Beschäftigten. „Die Arbeit nicht mehr im Griff haben“ (Armanski et al. 1981).

- Datenausgabearbeitsplätze sind oft Mehrbenutzerplätze mit für die einzelnen entsprechend kurzer Arbeitsdauer. Die Problematik ist – verglichen mit den zuvor skizzierten Fällen – entschärft.

2. Rationalisierungsbewegungen und Arbeitseinsatzbedingungen von Frauen in Berlin – Versuch einer Bilanz¹

Der lockere Rundblick über wichtige Arbeitseinsatzgebiete von Frauen in Berlin verweist auf die Zwiespältigkeit der hohen Frauenerwerbsquote als Maßstab für Lebenschancen von Frauen. Tatsächlich wird in Untersuchungen wiederholt die hohe Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt als ein Zeichen der Rückständigkeit der Berliner Wirtschaftsstruktur herangezogen (Naschold, Bolle et al. 1981) nach dem Kettenschluß: viele Frauen deuten auf geringqualifizierte Arbeitsplätze und diese wiederum auf einen Modernitätsrückstand bei Produktion und/oder Produkten. Daß der Berliner Arbeitsmarkt für Frauen begrenzt offen, aber insgesamt nicht „attraktiv“ ist, scheint sich herumgesprochen zu haben. Jedenfalls sind Hauptzugsmotive für Frauen aus Westdeutschland familiäre Gründe; bei Männern dagegen berufliche und finanzielle Erwägungen.

Die für verschiedene Teilarbeitsmärkte skizzierten Entwicklungslinien der letzten Jahre zeigten wenig Anhaltspunkte für eine Wendung zum Besseren.

Auch der Beanspruchungsindikator „Krankenstand“ liegt in Berlin über dem vergleichbarer Städte (etwa Hamburg und München). Die überproportionale Häufung in den Altersgruppen ab 40 Jahren ist allerdings ähnlich für Frauen und Männer (Naschold 1981).

Im verarbeitenden Gewerbe sowie im Handel und Verkehr sind seit 1974 überdurchschnittlich viele Frauenarbeitsplätze abgebaut worden, im Dienstleistungsbereich ein unterdurchschnittlicher Anteil hinzugekommen (jeweils bezogen auf die Situation der Männer). Daß dennoch heute die Quote der erwerbslosen Frauen nicht höher ist als die der Männer und die Frauen – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – unterdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sagt mehr über die Fragwürdigkeit statistischer Meßzahlen als über die Wirklichkeit. Nicht enthalten ist in den Statistiken u. a. die erhebliche Zahl von Frauen, die nach Arbeitsplatzverlust sich aus Unkenntnis oder Entmutigung nicht (mehr) arbeitslos melden (sog. stille Reserve).

Bemerkenswert ist die Zunahme der Arbeitslosigkeit unter den weiblichen Angestellten und hier insbesondere in der Altersgruppe der 55- bis 60jährigen. Die Beschäftigungssituation der gleichaltrigen Arbeiterinnen ist jedoch seit Jahren noch unsicherer (1980: 17 Prozent aller arbeitslosen Arbeiterinnen).

Die Schwerpunkte der Frauenarbeitslosigkeit nach Berufsabschnitten spiegeln die oben skizzierten Einbruchstellen von Rationalisierung: Jede 5. arbeitslose Frau kommt aus Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, jede 7. aus dem Bereich Warenauffeute. Arbeitslose Frauen aus Montierer- und Metallberufen haben besondere Vermittlungsprobleme: 40 Prozent waren länger als ein Jahr arbeitslos, mehr als die Hälfte davon sogar zwei Jahre und länger. Sie sind durch langjährige Akkordarbeit verschlissen, werden „ausgemustert“.

Insgesamt wird die Langfristarbeitslosigkeit zunehmend zu einem Frauenproblem: War 1977 etwa jede achte der weiblichen Arbeitslosen mehr als ein Jahr lang arbeitslos, so war es 1980 bereits fast jede fünfte. Offen ist allerdings, wieweit sich in der steigenden Zahl langfristig arbeitsloser Frauen auch ausdrückt, daß Frauen heute weniger bereitwillig ihre Arbeitslosmeldung zurückziehen, nachdem ihre Ansprüche auf Arbeitslosengeld erschöpft sind (d. h. meist nach 12 Monaten).

Bei der Deutung all dieser Zahlen muß berücksichtigt werden, daß hinter den Bestandsdaten zur Arbeitslosigkeit an einem Stichtag etwa die sechsfache Zahl von Berufs- bzw. Betriebswechsellern steht. In Berlin haben allein zwischen 1976 und 1978 40 Prozent aller Erwerbstätigen ihren ausgeübten Beruf gewechselt (Schulz und Albrecht 1980). Die Verschiebung der Tätigkeitsstruktur war bei den Frauen ausgeprägter als bei den Männern: Während „Gewinnen und Herstellen“ sowie „Reparatur und Kontrolle“ fast halbiert wurden, stiegen „Organisieren“ um 57 Prozent und „Maschinen einrichten“ gar um 94 Prozent (letzteres allerdings bei kleinerer Zahl von Fällen). Erstaunlich viele Erwerbstätige – Männer wie Frauen – wechselten aus Tätigkeit der Dienstleistungen in die der Herstellung (obwohl insgesamt der Trend umgekehrt verläuft). Da die Bewegungen nicht unter der Zugwirkung der Expansion, sondern unter dem Druck der Krise erfolgten, kann vermutet werden, daß der Wechsel seltener als Verbesserung/Aufstieg erfolgte, überwiegend dagegen der Abhilfe von „Freisetzung“ diene, häufig genug nur Haltepunkte auf dem Weg in die Arbeitslosigkeit markierte.

Zwar werden weniger offene Stellen für Frauen angeboten als ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht, aber die Zahl der für Frauen oder Männer gemeldeten offenen Stellen zeigt steigende Tendenz. Dies als Erfolg der Anti-Diskriminierungsgesetzgebung zu verbuchen, wäre sicher verfehlt. Eher drückt sich darin aus, daß durch technisch-organisatorische Veränderungen „männerspezifische“ Anforderungen (wie z. B. Körperkraft) entfallen und damit auch die (billigeren) Frauen einsetzbar werden.

Die Vermutung, daß sich als Ergebnis der Verschiebung von Berufs- und Tätigkeitsstrukturen die Arbeitsmarktsituation der Berliner Frauen höchstens in Teilbe-

¹ Für Unterstützung beim Zusammentragen des Datenmaterials danke ich dem Referat Frauenpolitik beim Senat.

reichen verbessert hat, belegen auch die Lohn- und Einkommensstatistiken. Im Jahre 1980 waren nur 6 Prozent der Arbeiterinnen als Facharbeiterinnen eingruppiert,

40 Prozent dagegen als Angelernte und gar 55 Prozent als Ungelehrte.

Noch 1970 war die Verteilung günstiger, d. h. wies einen höheren Facharbeiteranteil und einen niedrigeren Ungelehrtenprozentsatz aus.

Allerdings: Facharbeiterinnen in „frauentypischen“ Bereichen verdienen weniger als Ungelehrte in traditionellen Männerbereichen!

Bei den weiblichen Angestellten waren 1980

8 Prozent in der für sie höchsten Leistungsgruppe II, 43 Prozent bzw. 44 Prozent in den Gruppen III und IV und 5 Prozent in der Gruppe V.

Damit hat sich ihre Eingruppierung insgesamt gegenüber 1970 verbessert.

Prozentual lagen die Einkommenssteigerungen bei Arbeiterinnen wie Angestellten im Zeitraum 1970–1980 höher als bei den Männern; absolut haben sich die Einkommensunterschiede jedoch deutlich vergrößert.

Die Einbeziehung des öffentlichen Dienstes verändert das Bild nur um Schattierungen. Zwar ist jede 2. Beamtin (Landesdienst) im gehobenen Dienst, aber der Frauenanteil ist am höchsten in den Eingangsjahren und sinkt drastisch mit der zweiten Beförderungsstufe. Drei von vier weiblichen Angestellten im öffentlichen Dienst sind in der mittleren Laufbahngruppe, und die Arbeiterinnen konzentrieren sich gar zu 87 Prozent auf die drei untersten Lohngruppen.

3. Anmerkungen zu möglichen Zukünften von Frauenerwerbsarbeit und ihren Voraussetzungen

Die Skizze der Situation und Entwicklung von Frauenerwerbsarbeit angesichts vielfältiger branchen- und betriebsspezifischer Rationalisierungsbewegungen ist grau in grau geraten. Entscheidungen zu veränderndem Handeln sind auf die vorhandenen Hilfsmittel zur kritischen Analyse der Ausgangslage verwiesen. Doch die angeblichen Hilfen können zu Fallen werden – dazu drei Beispiele:

3.1

Als auslösendes Moment bzw. Ziel von Rationalisierungsmaßnahmen wird – teilweise auch von Gewerkschaften (Blättel 1981) – immer wieder *Kostenenkung* angeführt, insbesondere bei *Personalkosten*. Demgegenüber sind – wie erwähnt – zwei andere Momente im betrieblichen Kalkül weit entscheidender für Rationalisierung, nämlich die *Verbesserung der Liefer- und Leistungsbereitschaft* sowie die *Kontrolle des Produktionsprozesses*. Strategisch gewendet heißt das aber, daß durch Wohlverhalten an der „Lohn-

front“ Rationalisierungen nicht verhindert werden können (wenn auch auf eine Reihe von Frauenarbeitsplätzen zutrifft, daß sie als Automatisierungslücken beibehalten werden, *solange* die Frauen hinreichend billig und willig sind).

Betriebliche Beschäftigungspolitik ist aber ohnehin nicht ausschließlich – und oft nicht einmal vorrangig – am Lohnsatz orientiert. Gerade in kritischen Arbeitsmarktsituationen haben Qualifikation bzw. Qualifikationskosten sowie die Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zunehmendes Gewicht vor allem in größeren Betrieben (Bremm et al. 1981). Zielgruppen einer „konsolidierenden Personalpolitik“ sind jedoch höchstens ausnahmsweise Frauen, weil „frauentypische“ Qualifikationen keinen betrieblichen Engpaßfaktor darstellen.

3.2

Bei der Diskussion der Ursachen der besonders hohen Arbeitslosenquote der Frauen fehlt selten der Hinweis auf ihre mangelnden beruflichen *Qualifikationen*, angezeigt durch den hohen Anteil von Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung unter den Arbeitslosen. Daß die Statistik die Arbeitslosen nach diesem Kriterium sortiert, stützt offenbar die Vermutung, hier bestehe ein *ursächlicher* Zusammenhang. Der Gegenbeweis ist simpel und kann auf unterschiedliche Weise erbracht werden. Es wäre kein einziger qualifizierter Arbeitsplatz zusätzlich vorhanden, wenn alle Frauen mindestens Facharbeiterniveau hätten!

Zudem: Der Anteil der Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung steigt ständig, aber die Quote der als Facharbeiterinnen eingesetzten Frauen sinkt. Darin spiegeln sich die besonderen Schwierigkeiten von Frauen, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz zu finden².

Nicht Qualifikationsmängel sind die *Ursache* von Arbeitslosigkeit, sehr wohl aber Rationalisierung. Die *Auswahl*, wer zu feuern ist, orientiert sich nicht selten an angeblich unzureichenden Qualifikationen. Insofern ist die verzerrte Struktur der Arbeitslosen in Berlin Resultat und Abbild der unbefriedigenden Wirtschaftsentwicklung (Bolle et al. 1981). Daß es auch für Frauen richtig und wichtig ist, sich zu qualifizieren, steht außer Frage. Hier geht es aber um die Zurückweisung einer Argumentation, die das Opfer schilt.

3.3

Die Situation der Frauen am Berliner Arbeitsmarkt und ihre tendenzielle Verschlechterung als Folge der Rationalisierungsschübe der letzten beiden Jahrzehnte las-

2 Erwartungen an einen Durchbruch mit Hilfe des Modellprogramms „Frauen in gewerblich-technischen Berufen“ werden sich als überzogen erweisen. Hier wie auch bei der Kritik am „beschränkten und traditionellen Berufswahlverhalten“ von Frauen wird verkannt, daß strukturelle Widerstände in Männerdomänen viel gewichtiger und gleichzeitig viel schwieriger veränderbar sind als einseitige Orientierungen der Frauen.

sen – auch aus ihrer Sicht – eine *Neuorientierung der Wirtschaftsstruktur* geboten erscheinen. In die zu diesem Komplex seit einiger Zeit entfachten Diskussionen (es gibt mehrere, zum Teil abweichende gutachterliche Empfehlungen) müssen die Frauen ihre Ansprüche einbringen, verbesserte Lebensgewinnungschancen einfordern. Wenn Berlin nicht mehr nur „verlängerte Werkbank“ westdeutscher Unternehmen sein soll, sondern „innovative Produkte“ mit „intelligenten Technologien“ fördern soll, sind darin die Interessen der Frauen nicht unbedingt aufgehoben.

Neue Impulse, das belegen auch Entwicklungen in den USA, sind weniger von bestehenden Betrieben zu erwarten, sondern von Unternehmensneugründungen (Birch 1979). Daß „neue Industrien“ weltweit einen besonders hohen Anteil von Frauen beschäftigen, läßt eher den Schluß auf mäßige Qualität der „zukunfts-trächtigen“ Arbeitsplätze zu als auf frauenfreundliche Gesinnung der Unternehmer. Die geforderte Neuorientierung der Wirtschaftspolitik, insbesondere der Förderungsinstrumente, könnte für die Frauen als Nullsummen-Spiel ausgehen: miese Arbeitsplätze werden durch miese ersetzt.

Gerade wenn Markierungspunkte für neue Strukturen gesetzt werden, muß die Gefahr gesehen werden, daß der Bereich des Möglichen allein durch die kapitalistische Logik der Produktion abgesteckt wird. Wenn gewerkschaftliche Politik sich auf die enge Vorstellung einläßt, die ausschließlich die Produktion von Gütern und Dienstleistungen als Ziel gesellschaftlicher Arbeit ansieht, bleibt ihr gerade in Krisenzeiten kein Handlungsraum, ist sie auf Rückwärtsverteidigung beschränkt (Jendis 1978). Auch die Forderung nach der Hälfte aller qualifizierten Arbeitsplätze für Frauen erweist sich als verkürzt. Da gesellschaftliche Arbeit jenseits von Gütern und Dienstleistungen auch die Arbeitsverhältnisse und die allgemeinen Lebensumstände produziert, muß die Perspektive weiter sein: es geht um die Kontrolle über den Gebrauch der Arbeitskraft und über den Gebrauch ihrer Ergebnisse.

Die Forderung nach sozialer Kontrolle des technologischen Fortschritts ist nicht durch Verweis auf „Sachzwänge“ vom Tisch zu fegen. Aber sie muß überhaupt erst einmal gestellt werden! Das bedeutet mehr und anderes als Kampf um die Erhaltung der bestehenden Arbeitsplätze. Frauen als Hauptbetroffene miserabler Arbeitseinsatzbedingungen wissen am besten, daß der „Fortschritt“ noch zu gestalten bleibt. Der Arbeitsplatz hier und heute heiligt nicht die Mittel! Gleichgültigkeit gegenüber den Produkten der Arbeit kann bedeuten, eine lebenswerte Zukunft zu verhindern, wenn nicht die Zukunft überhaupt.

Wie schwierig die Bedingungen für die Möglichkeit dieser Ziele gerade in Krisenzeiten zu schaffen sind, belegen die jüngsten Erfahrungen bei Enka, VDM und Adler. Widerstände liegen allerdings nicht nur in der Interessenlage der Kapitaleseite begründet, sondern

auch in der Abschirmung gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen gegen schmerzhaftes Umlernprozesse.

Anhang:

Frauenarbeitsmärkte in Berlin (W)

Im Jahre 1980 waren etwa 392 000 Berliner Frauen erwerbstätig.³ Der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten ist in Berlin – verglichen mit dem Bundesgebiet – besonders hoch. Er ist in den letzten 20 Jahren noch deutlich gestiegen und erreichte – bezogen auf die weibliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15–65 Jahre) – im Jahre 1980 gut 62 Prozent; im gleichen Zeitraum sank die entsprechende Quote bei den Berliner Männern auf 81 Prozent.

Zugenommen hat insbesondere die Erwerbsbeteiligung der Frauen in den Altersgruppen von 20–60 Jahren. Insgesamt 1980 waren 45 Prozent, d. h. fast die Hälfte aller Berliner Erwerbstätigen Frauen. Wichtigstes Erklärungsmoment für diese Befunde ist die Struktur des regionalen Arbeitsplatzangebots (Däubler-Gmelin 1977): in Berlin ist es das traditionell große Gewicht des Dienstleistungssektors und der hohe Anteil sog. frauentypischer Arbeitsplätze in Branchen des verarbeitenden Gewerbes. Die Frage, wie offen der Berliner Arbeitsmarkt für Frauen sei, muß daher zugespitzt werden: In welchen Teilarbeitsmärkten sind die Frauen mehr oder weniger stark vertreten? Gab es (quantitative) Verschiebungen innerhalb bzw. zwischen diesen Bereichen? Und ggf.: Was bedeuten sie für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Berliner Frauen?

Von den 1979 erwerbstätigen Frauen in Berlin waren gut drei Viertel im Dienstleistungssektor einschließlich Handel und Verkehr beschäftigt, nur 22,4 Prozent im verarbeitenden Gewerbe. Diese ungleichmäßige Struktur der Frauenarbeitsplätze hat sich in den letzten 20 Jahren aufgrund des starken Arbeitsplatzrückgangs im verarbeitenden Gewerbe und einem mäßigen Abbau in Handel und Verkehr verschärft.

Von den wirtschaftlichen Strukturveränderungen insbesondere seit 1974 waren Frauen stärker betroffen als Männer.

Innerhalb der Wirtschaftsbereiche sind als Schwerpunkte der Frauenerwerbsarbeit erkennbar:

- Im Dienstleistungssektor der Einzelhandel, der 20 Prozent aller Frauenarbeitsplätze hier anbietet, und das Gesundheits- und Veterinärwesen mit 17,1 Prozent.
- Im verarbeitenden Gewerbe entfallen 33,8 Prozent der Frauenarbeitsplätze auf die Elektroindustrie, 15,3 Prozent auf Nahrungs- und Genussmittelindustrie, 11 Prozent auf Textilverarbeitungs- und Bekleidungsindustrie, 6,7 Prozent auf die chemische Industrie.

Bezogen auf die beruflich-soziale Stellung sind von den weiblichen Beschäftigten in Berlin knapp ein Drittel Arbeiterinnen, fast 60 Prozent Angestellte und 5 Prozent Beamtinnen. Gegenüber 1961 hat die Zahl der Arbeiterinnen sich fast halbiert, während die der weiblichen Angestellten um ein knappes Viertel gestiegen ist.

Eine grobkörnige Umschreibung der Arbeitseinsatzbedingungen von Frauen in diesen häufigsten Tätigkeitsfeldern ist trist:

„minderwertige“ Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe (überwiegend Industriezweige mit standardisierbarer Massenproduktion), Angestelltenpositionen fast nur auf mittlerer und unterer Ebene – letzteres auch im öffentlichen Dienst.

Dieser Tatbestand spiegelt sich auch in der Lohn- und Gehaltsstruktur (1980):

- Von den Arbeiterinnen sind nur 6 Prozent als Facharbeiterinnen eingruppiert, 40 Prozent dagegen als Angelernte und 55 Prozent als Ungelernte.
- Bei den weiblichen Angestellten sind lediglich 8 Prozent in der höchsten Leistungsgruppe II, 43 Prozent bzw. 44 Prozent in Leistungsgruppen III und IV sowie 5 Prozent in Leistungsgruppe VI.

Diese knappe Skizze der wichtigsten Einsatzbereiche von Frauen am Berliner Arbeitsmarkt liefert die Gewichtung, mit denen spezifische Rationalisierungsbewegungen in den verschiedenen Bereichen Frauen treffen.

³ Die Daten stammen aus dem Mikrozensus bzw. sonstigen Erhebungen des Statistischen Landesamtes Berlin.

Alphabetische Literaturliste

- Armanski, Dörner, Mendner, Oppelt, Roos, 1981: **Rationalisierung und Rationalisierungsschutz im öffentlichen Dienst unter dem Gesichtspunkt der Humanisierung des Arbeitslebens**. Abschlußbericht, Berlin
- Armbruster, Cakir, Reuter, v. Schmude, 1978: **Anpassung von Bildschirmarbeitsplätzen an die physische und psychische Funktionsweise des Menschen**. BMAS (Hrsg.), Bonn
- Birch, D. L., 1979: **The Job Generation Process**, Cambridge, MASS.
- Blätzel, I., 1981: **Rationalisierung – Risiko oder Chance für Frauen?** In: *Frauen und Arbeit* 5, 11–21
- Blaszkiwicz, Heinrich, Ribbe, Rülcke, 1980: **Rationalisierung im Bankgewerbe**. (Zwischenbericht), HBV-Berlin (Hrsg.), Manuskript Berlin
- Bolle, Feuerstein, Isensee, Mönch, Ranneberg, 1981: **Beschäftigungs- und strukturpolitische Alternativen zum gegenwärtigen System der Wirtschaftsförderung in Berlin (West)**, Berlin (FSA 6)
- Braverman, H., 1977: **Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß**, Frankfurt/New York
- Bremm, Isensee, Ranneberg, 1981: **Veränderungen der Produktions- und Arbeitsmarktstruktur in der Berliner Industrie**, Berlin (FSA 3)
- Däubler-Gmelin, H., 1977: **Frauenarbeitslosigkeit oder Reserve zurück an den Herd!** Reinbek b. Hamburg
- Eckart, Jaerisch, Kramer, 1979: **Frauenarbeit in Familie und Fabrik**, Frankfurt/New York
- Forschungsstelle für den Handel Berlin, 1978: **Ursachen des von 1970–1978 im Vergleich zum Bundesgebiet unterdurchschnittlichen Umsatzwachstums im Einzelhandel und die voraussichtliche Umsatzentwicklung in Berlin (West)**, Berlin
- Friedrich, Lappe, Schwinghammer, Wegehaupt-Schneider, 1973: **Frauenarbeit und technischer Wandel**, Frankfurt/Main
- Funke, H., 1978: **Die neue Tarifkonzeption der IG Metall zum Rationalisierungsschutz**. In: Jacobi, Müller-Jentsch, Schmidt (Hrsg.): *Gewerkschaftspolitik in der Krise*. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1977/78, Berlin, 73–82
- Immler, E., o. J.: **Die umsatzorientierte variable Arbeitszeit als Personalkostenbremse im Einzelhandel**, München
- IG Chemie - Papier - Keramik, o. J.: **Grundsätze zur Arbeitsgestaltung und der Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen**, o. O.
- IG Metall (a), o. J.: **Rationalisierung durch Bildschirmssysteme**, o. O.
- IG Metall/Verwaltungsstelle Berlin (b), o. J.: **Geschäftsbericht 1978–1980**, Berlin
- Jendis, R., 1977: **Alternative Konzeptionen und Strategien gegen kapitalistische Leistungspolitik**. In: Jacobi, Müller-Jentsch, Schmidt (Hrsg.): *Gewerkschaftspolitik in der Krise*. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1977/78, Berlin, 83–93
- Köchling, A., 1980: **Rationalisierung – auch Frauensache**. Heft 81 der Schriftenreihe der IG Metall, Frankfurt/Main
- Lappe, L. und Schöll-Schwinghammer, I., 1978: **Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen**, Göttingen
- Naschold, F., 1981: **Humanisierungspolitische Probleme in der Region Berlin**. In: *Tagesbericht Humanisierung der Arbeitswelt – Sozialwissenschaftliche Forschung in Berlin –*, Berlin Senator für Wissenschaft und kulturelle Angelegenheiten (Hrsg.), 10–51
- Ranneberg, Isensee, Bremm, 1981: **Zum Zusammenhang von Veränderungen der Produktions- und Arbeitsmarktstrukturen: Neue Wege der empirischen Analyse und erste Ergebnisse für die Berliner Industrie**, Berlin (FSA 5)
- Rudolph, Duran, Klähn, Nassauer, Naumann, 1981: **Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitsysteme**. In: *WSI-Mitteilungen* 4, 204–211
- Schulz, H. J. und Albrecht, H., 1980: **Die Entwicklung der Berufs- und Tätigkeitsstruktur der Erwerbstätigen in Berlin (West) von 1970–1978**. In: *Berliner Statistik* 10, 211–230
- Spur, G. und Specht, D., 1979: **Das Produktionspotential des Berliner Maschinenbaus**, Berlin
- Weltz, Diezinger, Lullies, Marquardt, 1979: **Junge Frauen zwischen Beruf und Familie**, Frankfurt/New York