

Oppen, Maria

Working Paper — Digitized Version

Zukunft der Büroarbeit - Frauenarbeit mit Zukunft

WZB Discussion Paper, No. FS II 89-204

Provided in Cooperation with:
WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Oppen, Maria (1989) : Zukunft der Büroarbeit - Frauenarbeit mit Zukunft, WZB Discussion Paper, No. FS II 89-204, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:
<https://hdl.handle.net/10419/77644>

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

WISSENSCHAFTSZENTRUM BERLIN
FÜR SOZIALFORSCHUNG

FS II 89-204

ZUKUNFT DER BÜROARBEIT -
FRAUENARBEIT MIT ZUKUNFT?

Maria Oppen

Forschungsschwerpunkt
Technik
Arbeit
Umwelt

25. JULI 1990

Wirtschaft
Kiel

W 187-89-204

ABSTRACT

Im Zuge der Expansion von Büro- und Verwaltungsarbeit sind den Frauen große Hoffnungen auf neue und anspruchsvolle Beschäftigungsmöglichkeiten gemacht worden, sofern sie sich den neuen Techniken gegenüber aufgeschlossen zeigen. Letzteres haben Frauen längst bewiesen, jedoch ohne hiervon auch adäquat zu profitieren. Bessere berufliche Entwicklungschancen und die Eroberung einflußreicherer Positionen lassen sich auf Basis von Aggregatdaten bisher nicht nachweisen. Die Analyse gegenwärtig priorisierter Rationalisierungsstrategien in Büro und Verwaltung zeigt, daß über die Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Hierarchisierung und die Verteilung der negativen Technikfolgen zuungunsten der Frauen bereits mit der betrieblichen Gestaltungspolitik entschieden wird. Einer Abdrängung von Frauen in die zunehmend von Arbeitsplatzabbau und arbeitsinhaltlicher Entleerung bedrohten peripheren Bereiche des Bürosektors ließe sich nur durch alternative, technisch-organisatorische Gestaltungsvarianten begegnen im Interesse und unter Beteiligung der mehrheitlich weiblichen Beschäftigten, die bislang als Partizipationsverliererinnen angesehen werden müssen.

INHALT		Seite
1	Frauen im Büro: Divergierende Zukunftsvisionen	1
2	Beschäftigungsentwicklung und -perspektiven: Heterogene Datenlage - Homogene Trendaussagen	5
2.1	Quantitative Integration	8
2.2	Qualitative Integration	13
3	Systemische Rationalisierung gleich "Maskulinisierung" der Büroarbeit?	17
3.1	Geschlechtsspezifische Neuverteilung der Büroarbeit	22
3.2	Arbeitsinhaltliche Neubestimmung der Routinesachbearbeitung	29
4	Arbeitsorganisatorische Restrukturierung der Geschlechterhierarchie - Begrenzte Reichweite vorherrschender Erklärungsansätze	36
5	Gestaltungsvarianten: Frauen ins Management oder "Das Management geht an die (weibliche) Basis"?	50
	Anmerkungen	61
	Literaturverzeichnis	62

1 FRAUEN IM BÜRO: DIVERGIERENDE ZUKUNFTSVISIONEN

Der Bürobereich ist gegenwärtig mit Abstand der bedeutendste Beschäftigungssektor für Frauen. Faßt man Tätigkeitsbereiche für Schreib- und Bürohilfskräfte sowie für kaufmännische und administrative Angestellte im öffentlichen und privaten Sektor zusammen, fand hier mehr als ein Drittel aller abhängig beschäftigten Frauen in den vergangenen Jahren einen Arbeitsplatz.

Die Expansion privatwirtschaftlicher und staatlicher Verwaltungsbereiche vor allem in den sechziger und siebziger Jahren konnte mit der Einbeziehung männlicher Arbeitskräfte nicht mehr bewältigt werden und trug so zur verstärkten Integration der Frauen ins Erwerbsleben bei. Qualitativ hat der "Bürosektor" neben sog. "Jede-Frau-Tätigkeiten" durchaus auch qualifizierte und - vor allem im öffentlichen Dienst - weniger krisenanfällige Beschäftigungschancen geboten.

Im internationalen Vergleich ist von einer immer noch relativ niedrigen frauenspezifischen Erwerbsbeteiligung hierzulande auszugehen und einer empirisch hinreichend belegten, sehr viel höheren und steigenden "Erwerbsneigung" bzw. Erwerbsansprüchen von Frauen und ihrer zunehmenden Nachfrage vor allem nach qualifizierten Tätigkeiten (ENGELBRECH 1983), die bisher nicht realisiert werden konnten. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach dem weiteren Verlauf der sich gegenwärtig abzeichnenden Entwicklungspfade der quantitativen und qualitativen Veränderung der Büroarbeit.

Sehr heterogene bis widersprüchliche Einschätzungen kennzeichnen nicht nur die wissenschaftliche Diskussion um die Zukunft der Büroarbeit und die damit verbundenen Beschäftigungschancen von Frauen. Zentraler Bezugspunkt hierbei sind Verlauf und Konsequenzen technisch-organisatorischer Rationalisierungsprozesse vor dem Hintergrund sozialer und wirtschaftlicher Einflußfaktoren. Diese Debatte läuft entlang dreier Dimensionen: einer arbeitsmarktbezogenen, einer arbeitsinhalten und einer arbeitspolitischen.

Wurden Frauen schon im Zuge der Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur gelegentlich als "Arbeitsmarktgewinnerinnen" bezeichnet, so werden auch ihre

Chancen, auf dem weiteren Weg in die "Dienstleistungsgesellschaft" zusätzliches Terrain zu gewinnen, positiv eingeschätzt (z. B. BLOSSFELD 1984). Solchen optimistischen Prognosen liegt oft die Annahme zugrunde, daß mit dem strukturellen Wandel eine Annäherung beruflicher Anforderungen an das den Frauen zugeschriebene besondere Arbeitsvermögen verbunden sei bzw. daß von dem Ausbau verschiedener Dienstleistungen vor allem typische Frauenarbeitsbereiche profitieren. Dem stehen Einschätzungen gegenüber, die Frauen aufgrund der ungebrochenen geschlechtsspezifischen Diskriminierung nach wie vor zu den besonderen "Opfern des Arbeitsmarktes" oder der "technologischen Arbeitslosigkeit" rechnen. Die in den achtziger Jahren anhaltende Massenarbeitslosigkeit einerseits und die zunehmende Technisierung der Büros mache für die männliche Konkurrenz ehemalige typische Frauendomänen - soweit sie nicht der Rationalisierung zum Opfer fallen - attraktiv und führe, bezogen auf die weniger geschlechtstypisierten Arbeitsbereiche, sogar zu einer drastischen Verdrängung von Frauen.

Mit Fokussierung auf die arbeitsorganisatorischen Rationalisierungspotentiale der neuen Techniken und den möglichen Neuschnitt von Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern im Büro ist nicht mehr nur das Problem von Arbeitsplatzverlusten in typischen Fraueneinsatzbereichen tangiert, sondern vor allem deren qualitative Entwicklung. Heute läßt sich allenfalls vage ausmachen, welche technisch-organisatorischen Lösungen zukünftig das Bild der Büroarbeit bestimmen werden. Lösungen, die angesiedelt sind zwischen den Polen verstärkter Arbeitsteilung, Intensivierung und arbeitsinhaltlicher Entleerung computergesteuerter Arbeitsprozesse tayloristischer Prägung einerseits und reintegrierter, ganzheitlicher und kommunikationsorientierter Gestaltung von Arbeit, die durch den Einsatz von Computern lediglich unterstützt und von Routineanteilen befreit wird, andererseits. Insofern besteht noch weniger Einigkeit darüber, inwieweit derartige Restrukturierungsprozesse herkömmliche Trennungslinien in der geschlechtsspezifischen Verteilung von Arbeit aufbrechen und sich die Zugangsbedingungen zu sog. "good jobs" für Frauen verbessern (KARL/OHM 1983) oder ob sich bestehende Segmentierungen, die den Frauen die unteren Hierarchiepositionen zuweisen, eher verfestigen oder mit zunehmender Technisierung gar noch verschärfen (GOTTSCHALL/MÜLLER 1987).

Ein dritter Diskussionsstrang geht von der Gestaltungsfähigkeit und den Gestaltungserfordernissen von Arbeitsorganisation und Technikeinsatz aus, de-

ren Innovationspotentiale ohne die konsequente Einbeziehung zukünftige AnwenderInnen bzw. "End-NutzerInnen" zunehmend als nur bedingt ausschöpfbar bewertet werden. Dabei werden die Beteiligungschancen von Frauen im Vergleich mit ihren männlichen Kollegen gegenwärtig konträr eingestuft. Der Beobachtung, daß Frauen bei arbeitsorganisatorischen und/oder technikbezogenen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen zahlenmäßig und damit durchsetzungsmäßig immer noch erheblich unterrepräsentiert sind (METZNER/STAHN-WILLIG 1986, GOODMAN/PERBY 1986), steht die These gegenüber, daß Frauen als "change masters" (VOLST 1988) in Restrukturierungsphasen neue Machtressourcen gewinnen. Insofern sie als innovatives Potential - weil weniger stark in traditionelle Aushandlungsmuster und -strukturen eingebunden - vom Management eingesetzt werden, können sich Frauen im Zuge solidarischen Handelns - so die Argumentation - für die Minderung von Diskriminierungsprozessen und für eine Gestaltung sozio-technischer Arbeitssysteme im Interesse der weiblichen Beschäftigten einsetzen.

Solche polarisierten Einschätzungen der Erwerbchancen von Frauen im Büro von morgen nach den Prinzipien entweder von "anything goes" oder "rien ne va plus" sind meines Erachtens weniger das Ergebnis technisch und/oder biologisch-deterministischer Forschungsansätze (BERMANN 1986). Vielmehr scheinen zweckoptimistische Thesen einerseits und "Verelendungs"beschreibungen andererseits die Folge der erst in Ansätzen vorliegenden, systematischen Analysen geschlechtsspezifischer Differenzen in den quantitativen und qualitativen Effekten des sozio-technischen Wandels der Büroarbeit zu sein. Zwar läßt sich beobachten, daß die "Informatisierung der Kopfarbeit" nicht nur die männliche Konkurrenz um die attraktiveren technisierten Büroarbeitsplätzen verschärft hat; auch für die männlich dominierte Wissenschaft hat im Zuge der systematischen oder "systemischen" Bürorationalisierung die Angestelltenarbeit als Forschungsgegenstand ein bisher nicht erreichtes Aufmerksamkeitsniveau erlangt. Eine Vielzahl von Teilbereichsstudien zur Entwicklungsdynamik kaufmännischer und administrativer Büroarbeit gehen allerdings häufig zumindest implizit von geschlechtsneutralen Auswirkungen technisch-organisatorischer Rationalisierungsprozesse auf die Beschäftigten bzw. auf deren Arbeitsbedingungen aus bzw. thematisieren allenfalls die ungleiche quantitative Betroffenheit von Männern und Frauen durch je spezifische Technisierungsfolgen. Sie thematisieren jedoch nicht die gesellschaftlich und individuell unterschiedlichen Bedingungen und Voraussetzungen von Männern und Frauen (z. B. im Hinblick auf Qualifikation und Status, Ar-

beitsorientierungen und -motivation, Belastungs- und Zeitstrukturen, Einfluß- und Beteiligungschancen etc.), im Rahmen derer solche Veränderungen der Büroarbeit erst wirksam werden und gedeutet werden können. Die Untersuchung dieser Zusammenhänge wäre aber Voraussetzung für eine differenzierte Abschätzung der künftigen Neuordnung von Arbeit und Geschlecht und der realen Möglichkeiten für Frauen, den Prozeß des sozio-technischen Wandels mit zu beeinflussen.

Im folgenden will ich zunächst zeigen, daß der Bürobereich zukünftig nicht mehr in dem Maße zur quantitativen Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit wird beitragen können wie in den vergangenen Jahrzehnten. Ein weiterer Ausbau kaufmännischer und verwaltender Tätigkeitsbereiche ist nicht zu erwarten, weil von einem hohen, bisher keineswegs ausgeschöpften Rationalisierungspotential der Büroarbeit auszugehen ist. Sodann werde ich an einigen exemplarischen Aspekten der Rationalisierungsdynamik aufzeigen, inwieweit die quantitativen und qualitativen Folgen der Computerisierung der Büroarbeit bisher eben nicht geschlechtsneutral wirkten, sondern Frauen in besonderer Weise treffen. Dies aber bedeutet, daß die zukünftigen beruflichen Perspektiven von Frauen im kaufmännisch-administrativen Angestellten-sektor einerseits davon abhängen, inwieweit es ihnen gelingen wird, in den qualifizierten Beschäftigungssegmenten stabil Fuß zu fassen und in Führungspositionen vorzudringen, wo sie sogar in den unteren und mittleren Rängen noch erheblich unterrepräsentiert sind. Denn zum einen sind nur noch durch vermehrte vertikale Mobilitätsprozesse Beschäftigungsgewinne zu realisieren. Und zum anderen steigen unter den gegenwärtigen Bedingungen die Chancen von Frauen, stärker als bisher in Prozesse der technisch-organisatorischen Umstrukturierung der Büroarbeit und damit auch bei der Neubestimmung von Arbeitsinhalten und Berufsbildern in ihrem Sinne eingreifen zu können mit zunehmender Repräsentanz in den höheren Statuspositionen. Andererseits - so argumentiere ich abschließend - müssen sich zukünftig auch Frauen aus den mittleren und unteren Statuspositionen der Bürowelt verstärkt in Gestaltungsprozesse einmischen, wenn ihre beruflichen Perspektiven nicht auf Restgrößen männlich dominierter, qualifizierter Sachbearbeitungs- und Fachaufgaben reduziert werden sollen.

2 BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG UND -PERSPEKTIVEN: HETEROGENE DATENLAGE - HOMOGENE TRENDAUSSAGEN

Die für die Frauenbeschäftigung im Bürobereich quantitativ relevantesten Berufsgruppen sind nach der amtlichen Klassifizierung die "Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe", die neben Schreib- und Bürohilfskräften auch die "Bürofachkräfte" umfassen sowie die "Waren-" und "Dienstleistungskaufleute" (ohne Verkäuferinnen). In diesen Berufen waren 1986 über 3 Millionen und damit mehr als ein Drittel aller sozialversicherungspflichtigen Frauen beschäftigt (BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT 1987). Diese Berufsgruppen umfassen ein weites Tätigkeitsspektrum, das von Hilfs- und Unterstützungsaufgaben über einfache und komplexere Sachbearbeitungsaufgaben bis zu Führungs- und Entscheidungsfunktionen reicht und das je nach Unternehmensbranche erheblich variieren kann.

Zentraler Bezugspunkt aller dieser Tätigkeiten ist der Umgang mit Informationen: vom Suchen, Erstellen und Aufbereiten, Dokumentieren und Reproduzieren, Bewerten und Interpretieren von Daten bzw. Informationen bis zu deren Ausgabe oder Kommunizierung. Das allein unterscheidet sie heute allerdings kaum noch von einer Vielzahl von computergestützten Tätigkeiten auch im gewerblichen Bereich. Der kommunikative Aspekt verweist allerdings auf einen spezifischen Bezugspunkt vieler dieser Tätigkeiten, den Umgang mit Kunden/Klienten in Form von Auskunfts-, Beratungs-, Vermittlungs- und Verkaufsaktivitäten. Der Arbeitsort - Büro und/oder Verwaltung - ist ein weiteres wichtiges Bestimmungsmerkmal. Die Grenzziehung von Büro- und Verwaltungsarbeit stellt allerdings innerhalb der Organisationsforschung ein erhebliches Problem dar. Diesbezüglich folge ich der Einschätzung, daß eine eindeutige Abgrenzung zwischen beiden Bereichen, die über die Unterscheidung nach direkten und indirekten Beiträgen zum Organisationsziel hinausreicht, nicht möglich ist (GAUGLER 1980; BLUMBERGER 1988). Im Kontext der Analyse des technisch-organisatorischen Wandels ist sie auch immer weniger sinnvoll, da sich - im Vorgriff auf die folgende Darstellung - beide Aufgabentypen arbeitsorganisatorisch als zunehmend integrierbar erweisen. In der arbeitssoziologischen Forschung hat sich dementsprechend eine empirisch geleitete Klassifikation nach vier "Prototypen" weitgehend durchgesetzt (GOTTSCHELL u. a. 1985; BAETHGE/OBERBECK 1986; BLUMBERGER 1988), die im wesentlichen auch für die Untersuchung meiner Fragestellung trägt (vgl. Über-

sicht 1). Sie orientiert sich an Tätigkeitsmerkmalen und gibt grob die Positionierung im betrieblichen Hierarchiegefüge wieder.

Übersicht 1: Klassifikation von Tätigkeiten in Büro und Verwaltung

Tätigkeits- beschreibung	Funktion	Charakter	Be- zeichnung
Datenaufbereitung	- Erfassen	Assistenz	Assistenz- tätigkeit
	- Ordnen	Registratur	
	- Speichern	Ablauf- sicherung	
Datenverarbeitung	- Abgleichen	Kontrolle	Routine- Sachbear- beitung
	- Verdichten	Koordina- tion	
	- Prüfen		
Informationsaus- wertung	- Auswählen	Entschei- dungsvor- bereitung	Qualifi- zierte Sachbear- beitung
	- Auswerten		
	- Kommentie- ren		
Entscheidung auf der Basis ausgewerteter Informationen	Disposi- tion	disposi- tiv	Manage- ment

Quelle: BLUMBERGER 1988: 86

Die hier angestellten Überlegungen beziehen sich zunächst auf Entwicklungstrends der Erwerbchancen von Frauen in diesen vier Tätigkeitsbereichen in Büro und Verwaltung und umfassen damit sowohl die üblicherweise als Schreib- und Datenerfassungskräfte, StenotypistInnen und SekretärInnen, kaufmännische und administrative SachbearbeiterInnen sowie Verwaltungsfachkräfte mit Führungs- und Steuerungsfunktionen. Im weiteren Argumentationsgang werde ich die Perspektive auf die Routine- oder Massensachbearbeitung, die operative Peripherie der Büroarbeit, verengen, da die technisch-organisatorische Ausgestaltung dieses Bereiches für die Zukunft der Frauenarbeit im Büro von zentraler Bedeutung ist. Hierbei beziehe ich mich auf eine Reihe vorliegender Forschungsberichte und eigene Untersuchungsergebnisse¹, die vor allem in öffentlichen und Industrieverwaltungen, bei Handel, Banken und Versicherungen überwiegend auf Basis von Fallstudien gewonnen wurden.

Ein globaler Überblick über Beschäftigungsentwicklung und -perspektiven im Büro- und Verwaltungsbereich insbesondere von Frauen soll vorher auf Grundlage von Massendaten gegeben werden. Aufgrund der defizitären Datenlage muß hierbei auf ganz unterschiedliche Quellen, Klassifikationen und Grundgesamtheiten zurückgegriffen werden². Diese sind somit zwar untereinander bzw. mit der obigen Klassifikation häufig nicht kompatibel, sie können aber zumindest ein grobes Bild vermitteln über Realentwicklungen der Frauenerwerbstätigkeit im Büro in der Vergangenheit sowie über Zukunftsprojektionen.

2.1 QUANTITATIVE INTEGRATION

Büroarbeit war keineswegs schon immer eine typische Beschäftigungsdomäne von Frauen. So arbeiteten z. B. 1925 kaum 5 Prozent der erwerbstätigen Frauen in den "Verwaltungs- und Büroberufen" (OSTNER/WILLMS 1983: 222 f.) im Vergleich zu den gegenwärtigen 30 Prozent, und sie waren zu dieser Zeit gegenüber Männern erheblich unterrepräsentiert. Heute dagegen liegt die Frauenquote bei diesen Berufen bei über 60 Prozent. Die "Feminisierung" der Büroarbeit hat erst in den fünfziger Jahren mit der starken Expansion dieser Berufe im Zuge der Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur eingesetzt (Ausweitung bestimmter privatwirtschaftlich erbrachter Dienstleistungen, Ausbau und Konsolidierung öffentlicher bzw. wohlfahrtsstaatlicher Dienste sowie "Tertiarisierung" der Produktion). Die Zunahme der "Büroberufe" hat seither zur verstärkten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt beigetragen. Die folgende Tabelle nach der IAB-Systematisierung der "Schreib-tischberufe" (TROLL 1984) zeigt, daß von 1961 bis 1980 die Zahl der Frauen absolut um rd. 1,5 Mio., diejenige der Männer dagegen nur um rd. 700.000 angestiegen ist.

Tab. 1: Entwicklung der Beschäftigten in Büroberufen von 1961 bis 1982

„Büroberufe“ mit überwiegend		1961		1970		1980		1982	
		absolut	Anteil an allen Erwerbstätigen in %	absolut	Anteil an allen Erwerbstätigen in %	absolut	Anteil an allen Erwerbstätigen in %	absolut	Anteil an allen Erwerbstätigen in %
administrativen Tätigkeiten	insgesamt	843 000	3,2	1 075 000	4,4	1 285 000	4,8	1 404 000	5,2
	Männer	609 000	3,7	705 000	4,5	753 000	4,5	778 000	4,7
	Frauen	234 000	2,4	370 000	4,1	532 000	5,3	626 000	6,2
kaufmännischen Tätigkeiten	insgesamt	3 127 000	11,8	3 495 000	14,2	4 266 000	15,9	4 329 000	16,2
	Männer	1 847 000	11,1	2 142 000	13,7	2 045 000	12,2	2 221 000	13,4
	Frauen	1 280 000	12,9	1 353 000	15,1	2 221 000	22,0	2 108 000	20,7
technischen Tätigkeiten	insgesamt	558 000	2,1	652 000	2,6	745 000	2,8	759 000	2,8
	Männer	514 000	3,1	589 000	3,8	668 000	4,0	676 000	4,1
	Frauen	44 000	0,4	63 000	0,7	77 000	0,8	83 000	0,8
Dienstleistungstätigkeiten	insgesamt	174 000	0,7	284 000	1,2	477 000	1,8	506 000	1,9
	Männer	99 000	0,6	128 000	0,8	191 000	1,1	184 000	1,1
	Frauen	76 000	0,8	156 000	1,7	286 000	2,8	322 000	3,2
Infrastruktur-tätigkeiten	insgesamt	571 000	2,2	570 000	2,3	563 000	2,1	595 000	2,2
	Männer	62 000	0,4	108 000	0,7	132 000	0,8	183 000	1,2
	Frauen	509 000	5,1	462 000	5,2	431 000	4,3	402 000	4,0
Alle „Büroberufe“	insgesamt	5 273 000	19,9	6 076 000	24,7	7 336 000	27,3	7 593 000	28,4
	Männer	3 130 000	18,9	3 672 000	23,5	3 789 000	22,6	4 052 000	24,4
	Frauen	2 143 000	21,6	2 404 000	26,8	3 547 000	35,1	3 541 000	34,8

Quellen: Volks- und Berufszählungen 1961, 1970; Mikrozensus 1980, 1982.
 Zit. aus: Troll 1984.

Demgegenüber läßt sich seit Beginn der achtziger Jahre eine gewisse Trendumkehr beobachten. Bereits für den Zeitraum 1980 bis 1982 zeigt sich auf Basis dieses Datenmaterials, daß die Zahl der erwerbstätigen Männer in den Büroberufen insgesamt absolut und relativ weiter zunahm, während die Frauenbeschäftigung hier bereits leicht rückläufig war. Dies geht im wesentlichen auf Beschäftigungsverluste in der Sparte "kaufmännische Tätigkeiten" zurück - zugleich der größte und für die überproportionalen Beschäftigungsgewinne der Frauen bis 1980 zentrale Bereich - sowie auf anhaltende, bereits zwischen 1961 und 1970 registrierbare Einbußen bei den "Infrastrukturtätigkeiten"; Frauen sind in diesem Tätigkeitsbereich überwiegend als Schreibkräfte, Bürohilfskräfte etc. beschäftigt, während die seit 1961 kontinuierlich zunehmenden "Infrastrukturtätigkeiten" der Männer auf den Anstieg der "EDV-Fachleute" zurückzuführen sind (TROLL 1984).

Ein ähnliches Bild wird an anderer Stelle (BAETHGE/OBERBECK 1986) für die Expansion der Angestelltentätigkeit insgesamt gezeichnet: Während bis 1980 noch deutliche Zuwachsraten (für Frauen bis 1981) zu verzeichnen sind, geht die Nachfrage nach Arbeitskräften seither zurück. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen bringen die Autoren die Entwicklung der Angestelltenbeschäftigung auf den Nenner, daß "einer starken Expansion der Beschäftigtenzahlen in den sechzigern (...) ein degressives Wachstum in den siebziger Jahren" folgte, das im Einzelhandel zur Stagnation und bei den privaten Versicherungen bereits zu Beschäftigungsrückgang tendiert (ebd.: 299). Die Differenzierung der Beschäftigungsentwicklung zwischen 1976 und 1981 nach Berufsgruppen ergibt eindeutige Anhaltspunkte dafür, daß, trotz der global betrachtet zunächst nur stagnativen Tendenzen, für einzelne Berufe über verschiedene Wirtschaftsbereiche hinweg bereits erhebliche Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen sind, die überproportional stark typische Fraueneinsatzbereiche betreffen (Bürohilfskräfte und Sekretärinnen sowie Rechnungskaufleute). Gleichzeitig expandieren einschlägig kaufmännisch qualifizierte Berufe sowie vor allem die von EDV-Fachleuten und Organisatoren weiterhin, bisher typische Männerdomänen.

Zu erwarten ist, daß der konstatierte Beschäftigungsrückgang von Frauen in einzelnen Berufen noch drastischer ausfiele, würden ausschließlich Vollzeitbeschäftigte zugrunde gelegt. Anderen Datenbasen zufolge, nach denen eine quantitative Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit zwar auch nach 1980 noch zu beobachten war, erfolgte diese jedoch bis heute nur noch auf Teil-

zeitarbeitsplätzen. Vollzeitbeschäftigung von Frauen stagniert seither bezogen auf den öffentlichen Dienst (BREIDENSTEIN 1988) bzw. ist für den Angestelltenbereich insgesamt deutlich rückläufig (GOTTSCHELL 1986).

Diese disproportionale Verengung beruflicher Perspektiven spiegelt sich gleichermaßen auch in der Entwicklung der Arbeitslosenzahlen nach Berufsklassen wider. Die schon Mitte der 70er Jahre überproportional von Arbeitslosigkeit betroffenen Warenkaufleute und Hilfskräfte sind besonders in den Jahren 1980 bis 1983 mit massiv anwachsenden Beschäftigungsrisiken konfrontiert. Sie stellen z. B. 1983 diejenigen Teilgruppen im Angestelltensektor, deren Arbeitslosenquote die der Beschäftigten insgesamt erreicht (bzw. erheblich übersteigt im Falle der Bürohilfskräfte mit einer Arbeitslosenquote von 33 Prozent). Hierbei erfolgt der Anstieg der Arbeitslosenzahlen in fast allen Berufsklassen überproportional zu Lasten der Frauen (BAETHGE/OBERBECK 1986: 306 f.).

Die beobachtbare Verringerung des Personalwachstums bis hin zu stagnativen und rückläufigen Entwicklungen für Teilbereiche im Angestellten- bzw. Büro-sektor in den letzten Jahren wird überwiegend auf Rationalisierungseffekte zurückgeführt. In den meisten Wirtschaftsbereichen wurde gleichzeitig noch eine deutliche Expansion des Arbeits- und Aufgaben-, des Geschäfts- und Umsatzvolumens konstatiert (OPPEN 1988; BAETHGE/OBERBECK 1986; KOCH 1984). Diese sind zum Teil gerade als Folge des Einsatzes neuer Techniken mit der Zunahme der Informationsfülle, aber auch in Verbindung mit neuen Markt- und Produktstrategien entstanden. Geht man davon aus, daß die Rationalisierungsprozesse keinesfalls als abgeschlossen zu bezeichnen sind, dann stellt sich die Frage, inwieweit diese in jüngster Zeit deutlich gewordene Trendwende in die Zukunft verlängerbare oder gar sich verschärfende Entwicklungen indiziert und in welcher Weise speziell Frauen bzw. typische Fraueneinsatzbereiche hiervon betroffen sein werden.

Bei aller Vorsicht gegenüber quantifizierenden Beschäftigungsprognosen (vgl. auch BAETHGE/OBERBECK 1985) können vorliegende Arbeitsmarktprojektionen zumindest einen Eindruck von bedingten Entwicklungstrends vermitteln, die für Beschäftigungsperspektiven von Frauen relevant sein dürften. Nach der mittleren der drei Projektionsvarianten der 1985 vorgelegten IAB-Prognos-Studie³, die von einer leicht positiven gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ausgeht, vollzieht sich der Strukturwandel auch weiterhin zugunsten

des tertiären Sektors bzw. tertiärer Tätigkeiten in allen Sektoren, vor allem zugunsten der "Informationstätigkeiten" (KLAUDER 1986). Allerdings vermag die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungssektor bis zum Jahr 2000 (um ca. 1,3 Mio. einschließlich der Teilzeitarbeitsplätze) die gleichzeitigen Arbeitsplatzverluste im primären und sekundären Sektor nicht mehr voll zu kompensieren (HOFFMANN/WEIDIG 1986).

An dieser relativen Expansion der Dienstleistungsarbeit sind die einzelnen, für die Entwicklung der Bürotätigkeiten relevanten Branchen sehr unterschiedlich beteiligt:

- Der Staatssektor - "Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen" - wird auch weiterhin den größten Beitrag zur Expansion der Dienstleistungsbeschäftigung liefern, allerdings mit niedrigeren Beschäftigungszuwächsen als bisher. Die Ausweitung des Beschäftigungsvolumens wird schwergewichtig durch eine Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen erfolgen (HOFFMANN/WEIDIG 1986; HOFER 1986).
- Auch die Dienste der "Rechts- und Wirtschaftsberatung, Architektur, Werbung etc." werden weiter expandieren. Die zunehmende Komplexität der Wirtschaftsbedingungen und Anwendungsgebiete von Technik steigern den Bedarf von Unternehmen und privaten Haushalten an Beratungs- und Vermittlungsleistungen (HOFFMAN/WEIDIG 1986).
- Die beiden Wirtschaftsbereiche Kreditinstitute und Versicherungen haben in der Vergangenheit zu den expansivsten gezählt, auch zukünftig wird hier mit steigender Nachfrage gerechnet. Aufgrund des Rationalisierungsdruckes wird hier nur noch ein geringfügiger Zuwachs der Beschäftigtenzahlen erwartet, und zwar besonders für personalintensive Beratungsaufgaben (HOFER 1986).
- Bezogen auf den "Handel" wird dagegen von negativen Beschäftigungseffekten ausgegangen. Dem prognostizierten Wachstum des Verbrauchs kann aufgrund von Produktivitätssteigerungen mit reduziertem Personalvolumen genügt werden (STOOB/WEIDIG 1986).

In bezug auf die verschiedenen Tätigkeitsgruppen haben die dargestellten Entwicklungstrends der IAB-Prognos-Studie der einzelnen Dienstleistungs-

branchen sehr unterschiedliche Auswirkungen. Zwar zeigt sich auch hier global eine Verschiebung der Tätigkeitsstruktur in Richtung auf die eindeutige Dominanz von Infrastruktur- und Dienstleistungsaufgaben gegenüber Produktionsaufgaben (STOOB/WEIDIG 1986). Bei genauerer Betrachtung des hier interessierenden Büro- und Verwaltungsbereiches zeichnet sich jedoch die oben schon für die letzten Jahre dargestellte Scherenentwicklung auch für die Zukunft als dramatischer Strukturierungstrend ab: Während im Umfeld integrierter Sach-/Antragsbearbeitung (+ 19 Prozent) Entscheidungsvorbereitung und -assistenz (+ 30 Prozent) sowie sachbezogene (+ 44 Prozent) und Führungsaufgaben/Management (+ 49 Prozent) eine weitere Expansion - wenn auch deutlich schwächer als in der Vergangenheit - prognostiziert wird, stagnieren produkt- und kundenbezogene Handelstätigkeiten. Vor allem aber schrumpfen "abteilungsspezifische Bürotätigkeiten" - eine typische Frauendomäne - bis zum Jahr 2000 bestandsmäßig um knapp 30 Prozent oder 450.000 Arbeitsplätze (vgl. Tabelle 2).

Tab. 2: Erwerbstätige nach Tätigkeitsgruppen 1980 bis 2000 - mittlere Variante

Tätigkeitsgruppen/-bereiche	Erwerbstätige (1'000)			Veränderungen (1'000)		
	1980	1990	2000	80/90	90/00	80/00
12 Abteilungsspezifische Bürotätigkeiten	1'611	1'339	1'155	- 272	- 184	- 456
13 Integrierte Sach-/Antragsbearbeitung	1'258	1'385	1'495	+ 127	+ 110	+ 337
14 Entscheidungsvorbereitung/-assistenz	306	360	397	+ 54	+ 37	+ 91
12 - 14 BUERO	3'175	3'084	3'047	- 91	- 37	- 128
15 Forschung und Entwicklung	581	646	753	+ 65	+ 107	+ 172
16 Sachbezogene Entscheidungen	796	955	1'147	+ 159	+ 192	+ 351
17 Führungsaufgaben, Management	1'116	1'344	1'658	+ 228	+ 314	+ 542
15 - 17 DISPOSITION, F + E	2'493	2'945	3'558	+ 452	+ 613	+ 1065
1-24 ALLE TÄTIGKEITEN	26'251	25'257	25'282	- 994	+ 25	- 969

Quelle: ROTHKIRCH/WEIDIG: (1985: 161) Auszug zit. nach: KLOMFASS 1988.

Beschäftigungschancen von Frauen in den Büro- und Verwaltungsberufen werden demnach voraussichtlich davon bestimmt sein, inwieweit sie sich bei eher rückläufigem Beschäftigungsvolumen in diesem Arbeitsmarktsegment in den Bereichen mittlerer Qualifikationsniveaus oder besser in den mittleren Hierarchieebenen gegen die männliche Verdrängungskonkurrenz werden behaupten und gleichzeitig in gehobene, dispositive Positionen vordringen können. Damit stellt sich die Frage, inwieweit die bisherige Entwicklung erkennen läßt, daß solche Prozesse bereits begonnen haben.

2.2 QUALITATIVE INTEGRATION

In horizontaler Perspektive können die Büroberufe keinesfalls pauschal als typische Fraueneinsatzfelder bezeichnet werden. Tabelle 1 jedenfalls weist administrative wie auch kaufmännische Tätigkeiten als gemischtgeschlechtliche Berufe aus, in denen nahezu ebensoviele Männer wie Frauen beschäftigt sind. Die geschlechtsspezifische Segregierung der Büroarbeit verläuft vielmehr vertikal nach Funktionsebenen und betrieblichen Hierarchiepositionen. Tabelle 3 verdeutlicht für das Versicherungsgewerbe sehr differenziert, daß Frauen einen verschwindend geringen Anteil aller Führungspositionen - selbst derjenigen der untersten Ebene - innehaben, während ein Viertel aller in dieser Branche beschäftigten Männer zu den Führungskräften gerechnet wird. In der einfachen Sachbearbeitung und im Schreibdienst dagegen sind Frauen erheblich überrepräsentiert.

Tab. 3: Angestelltenstruktur für Versicherungen (Innendienst)
1978 und 1983, in %

Funktionen	1978			1983		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Führungskräfte/Referenten/Assistenten/ Stabskräfte/Sachverständige insgesamt	36,8	3,4	19,2	37,7	4,3	20,5
Führungskräfte der oberen Ebene	4,9	0,1	2,3	4,2	0,1	2,1
Führungskräfte der mittleren Ebene	8,4	0,4	4,2	8,7	0,5	4,4
Führungskräfte der unteren Ebene	13,4	2,4	7,6	12,7	2,8	7,6
Referent/Assistent/Stabskräfte	5,4	0,4	2,8	8,1	0,9	4,4
Sachverständige (Risiko/Schaden)	4,7	0,1	2,3	4,0	0,9	2,0
Qualifizierte Sachbearbeitung	47,9	43,7	45,7	49,5	47,9	48,6
Einfache Sachbearbeitung/Schreibdienst	15,3	52,9	35,1	12,8	47,9	30,9
Einfache Sachbearbeitung	15,1	31,0	23,5	12,8	28,8	21,0
Schreibdienst (incl. Sekretärin)	0,2	21,8	11,6	0,1	19,0	9,8
Alle Angestellten im Innendienst	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Berechnungen nach Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland - unveröffentlichte Personalstatistik. Zit. nach: BAETHGE/OBERBECK 1986.

Nicht grundsätzlich verschieden hiervon sieht das Bild für den öffentlichen Dienst insgesamt (BREIDENSTEIN 1985) sowie speziell im Bereich der Sozialversicherungen aus (OPPEN 1988). Im "mittleren Dienst", der sowohl Schreib- und Bürohilfsarbeiten als auch einfache Sachbearbeitung mit Ausbildungsabschluß umfaßt, sind in einzelnen Institutionen bis zu 90 Prozent aller Frauen beschäftigt, während die qualifizierten Fach- und Spezialaufgaben mit dispositiven Tätigkeitsanteilen und Führungsfunktionen fast ausschließlich den Männern im gehobenen und höheren Dienst vorbehalten sind.

Trotz eines sich schon seit einigen Jahren vollziehenden allgemeinen Strukturwandels bei den kaufmännischen und administrativen Angestelltentätigkeiten zugunsten eines höheren Qualifikationsniveaus bei Abnahme der unteren Qualifikationsgruppen haben Frauen mit ihrem durchgängig hohen Anteil in diesem Beschäftigungssektor von diesem "upgrading" weniger profitieren können als ihre männlichen Konkurrenten. In der in Tabelle 4 als höchste Leistungsgruppe ausgewiesenen Position für kaufmännische Angestellte mit zumindest begrenzten Entscheidungsbefugnissen und Führungsfunktionen beispielsweise konnten Frauen zwischen 1972 und 1988 ihren Anteil nur um knapp 3 Prozentpunkte, Männer dagegen um knapp 9 Prozentpunkte erhöhen und das, obwohl sie innerhalb dieses Zeitraumes in bezug auf die Leistungsgruppe, die besondere Fachkenntnisse voraussetzt und damit das Potential für Aufstiegsprozesse in untere Führungspositionen bildet, mit den Männern fast gleichgezogen sind.

Erstaunlich ist dieses Ergebnis besonders vor dem Hintergrund, daß eine solche status- und damit einkommensmäßige Benachteiligung der Frauen in den Büroberufen trotz ihrer zunehmenden quantitativen Integration in diesem Beschäftigungssektor, ihrer gewonnenen Berufserfahrungen und nicht zuletzt ihrer erheblichen Qualifizierungsanstrengungen fast auf früherem Niveau stehengeblieben ist. In den sechziger und siebziger Jahren bestanden aufgrund der günstigen Arbeitsmarktsituation für Bürohilfs- und Zuarbeiten, Schreib-, Sekretariats- und Datenerfassungstätigkeiten auch bei fehlenden formalen berufsfachlichen bzw. bei Vorliegen von berufsfremden Qualifikationen vergleichsweise gute Zugangs- und Entwicklungschancen für Frauen in diesen Einsatzfeldern. Aufgrund des Mangels an einschlägig qualifiziertem Personal (bzw. hoher Fluktuationsraten qualifizierter Fachkräfte in Sektoren mit Wettbewerbsvorteilen z. B. aus dem öffentlichen Dienst in privatwirtschaftliche Unternehmen) wurden in früheren Zeiten vielfach Frauen für

Anlernpositionen gewonnen. Ihr relativ niedriges zertifiziertes Qualifikationsniveau kann zumindest teilweise die Unterrepräsentanz von Frauen in gehobeneren Positionen erklären. Das Qualifikationsargument trifft allerdings vorwiegend für die mangelnden Karrierechancen älterer Frauen zu.

Tab. 4: Vollzeitbeschäftigte kaufmännische Angestellte nach Leistungsgruppen in Industrie, Handel, Kreditinstituten und Versicherungsgewerbe, in %

Leistungsgruppen	Frauen							Veränd. 72/88	Männer							Veränd. 72/88
	72	74	76	78	80	84	88		72	74	76	78	80	84	88	
II	4,8	6,2	6,6	7,4	7,4	6,8	7,5	+ 2,7	28,3	32,8	34,0	34,8	36,0	36,8	37,1	+ 8,8
III	29,5	33,3	34,6	36,0	37,4	36,6	39,4	+ 9,9	45,9	44,9	44,5	44,1	44,5	43,2	43,0	- 2,9
IV	52,9	50,2	49,7	47,8	46,6	47,1	45,7	- 7,2	22,0	19,0	18,6	18,2	16,9	17,4	17,6	- 4,4
V	12,8	10,3	9,1	8,7	8,6	9,5	7,5	- 5,7	3,8	3,3	2,8	2,9	2,6	2,6	2,3	- 1,5
	52,8	52,9	51,7	50,8	50,4	51,0	50,5		47,2	47,1	48,3	49,2	49,6	49,0	49,5	

1 Leistungsgruppen:

- I a und I b: Nicht ausgewiesen sind die Führungspositionen.
- II: Verantwortliche Tätigkeit mit eingeschränkter Dispositionsbefugnis
- III: Besondere Fachkenntnisse, keine Verantwortung für Tätigkeit anderer
- IV: Einfache Tätigkeit mit abgeschlossener Berufsausbildung oder entsprechenden Fachkenntnissen
- V: Einfache schematische Tätigkeit ohne Berufsausbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hg.), Fachserie 16, Reihe 2.2 Angestelltenverdienste, Oktober 1980; Juli 1972 - 1988

Obwohl aber das schulische und berufliche Ausbildungsniveau bei Frauen in den Schreibtischberufen relativ sogar stärker angestiegen ist als bei ihren männlichen Kollegen (für die Entwicklung seit 1970 vgl. KLOMFASS 1988: 116 ff.) und Frauen seit Jahren in den meisten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen mehr als 50 Prozent der Auszubildenden stellen (GOTTSCHALL/MÜLLER 1987: 279), hat sich diese Entwicklung offensichtlich nicht annähernd in entsprechenden Aufstiegsprozessen und Karrierewegen niedergeschlagen. Ganz im Gegenteil lassen die neueren Entwicklungen seit Anfang der achtziger Jahre befürchten, daß ebenso wie ihre quantitative Integration in den Büroarbeitsmarkt zumindest stagniert (vgl. Tabelle 1), auch die - wenn auch schwachen - Tendenzen qualitativer Integration zum Stillstand gekommen bzw. bereits in Verdrängungsprozesse umgeschlagen sind. Die Anteile von weiblichen Beschäftigten in höheren Dienstgruppen des öffentlichen Dienstes (BREIDENSTEIN 1988) wie auch in der oberen Leistungsgruppe kaufmännischer Angestelltentätigkeiten sind tendenziell leicht rückläufig,

ebenso ihre relative Einbeziehung in verschiedene kaufmännische und administrative Ausbildungsgänge (GOTTSCHALL/MÜLLER 1987).

Somit läßt sich feststellen, daß zumindest auf globalem Aggregationsniveau die Tertiarisierung der Beschäftigungsstruktur bei gleichzeitiger Informatisierung der Büroarbeit nicht zum Abbau geschlechtsspezifischer Über- und Unterordnungsverhältnisse beigetragen hat. So haben zwar auch Frauen in gewisser Weise von der qualifikatorischen Umschichtung in der Personalstruktur bzw. der Anhebung des durchschnittlichen formalen Qualifikationsniveaus "profitiert"; dies ist aber überwiegend auf den Abbau der untersten Qualifikationsstufen - typischer Fraueneinsatzbereiche - im Zuge der technisch-organisatorischen Umstrukturierung zurückzuführen. Ihre inferiore Stellung im Hierarchiegefüge gegenüber ihren männlichen Kollegen hat sich eher noch verschärft. Männer haben sich offensichtlich diesen Strukturwandel der Büroarbeit extensiver zunutze machen können. Das für die Zukunft prognostizierte, steigende Erwerbspotential der Frauen nicht nur mit mittleren, sondern vor allem mit höheren Bildungsabschlüssen aus Hochschulen und Fachhochschulen (ENGELBRECH 1983) wird als überqualifiziert mit gering bewerteten beruflichen Tätigkeiten vorlieb nehmen müssen und/oder mit erheblichen Arbeitsmarktrisiken konfrontiert sein, sofern dieser Trend nicht umgekehrt werden kann.

3 SYSTEMISCHE RATIONALISIERUNG GLEICH "MASKULINISIERUNG" DER BÜROARBEIT?

Als wichtige, wenn nicht gar dominante Triebfeder des Beschäftigungsstrukturwandels der vorangegangenen Jahre wird ebenso wie für Zukunftsprojektionen im Bürosektor - wie mehrfach angedeutet - der Verknüpfung von Informations- und Kommunikationstechniken und den damit verbundenen Rationalisierungsstrategien ein erheblicher, wenn auch nicht genau quantifizierbarer Einfluß zugeschrieben (DOSTAL 1986; BERGER/GERPEN 1986). Der Technikeinsatz wird hierbei für verschiedene Tätigkeitsbereiche mit unterschiedlichen, zum Teil ambivalenten oder gegenläufigen Effekten in Verbindung gebracht, mit Substitutionsprozessen ebenso wie mit neu entstehenden Aufgaben. Der technisch-organisatorische Wandel führt jedoch auf betrieblicher Ebene zudem zu einer Neuabgrenzung von Tätigkeiten und Funktionen, zur Veränderung von Arbeitsinhalten und Anforderungen sowie zu deren geschlechtsspezifischer Neuverteilung. Einige der für die Zukunft der Büroarbeit relevanten Aspekte der gegenwärtigen Rationalisierungsdynamik sollen im folgenden kurz charakterisiert werden, bevor auf deren beschäftigungs- und karriererelevante (Kap. 3.1) sowie auf deren arbeitsinhaltliche (Kap. 3.2) Konsequenzen für die Frauenbeschäftigung eingegangen wird.

In den vorangegangenen Entwicklungsphasen bezogen sich Rationalisierungsstrategien im Bürobereich punktuell auf die einzelnen, durch Arbeitsteilung abgespaltenen, ausführenden Funktionen und Zuarbeiten wie Kontenführung und Buchhaltung, Dokumentation und Archivierung von Daten und Informationen, Datenerfassung und Textverarbeitung. Der schon seit den sechziger Jahren konstatierte Rückgang der "Infrastruktur-tätigkeiten" (Tabelle 1) bzw. der Bürohilfs- und Schreibkräfte ist in engem Zusammenhang vor allem mit dem Einsatz der sogenannten Groß-EDV zu sehen. Die Rationalisierungspotentiale dieser traditionellen Technisierungsbereiche scheinen noch keineswegs ausgeschöpft zu sein. Denn ein großer Anteil der Beschäftigten arbeitet nach wie vor mit eher konventionellen Arbeitsmitteln. "Hochtechnologisierte" Arbeitsplätze (programmgesteuerte Technologien) hatten nach der BiBB/IAB-Befragung von 1985 erst gut 50 Prozent der Berufsgruppe Stenographen, Stenotypisten und Maschinenschreiber sowie 43 Prozent der Bürohilfskräfte inne (HENNINGES/SCHWARZ 1987: 503). Dort werden auch weiterhin erhebliche Arbeitsplatzverluste erwartet, und zwar nicht nur als Folge der zunehmenden Substituierung menschlicher Arbeit, sondern auch durch arbeitsorganisatori-

sche Effekte des Computereinsatzes im Zuge sog. systemischer Rationalisierungsprozesse.

Verstärkt seit Ende der siebziger Jahre ermöglichen Verbilligung der Hardware und die Weiterentwicklung von Netztechnologien und Software-Ergonomie den arbeitsplatzbezogenen Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken mit allseitigem Zugriff auf zentral gespeicherte Daten bzw. Datenbanksysteme. Die immer weitere Aufgaben- und Funktionsbereiche, Datenbestände und Verarbeitungsprogramme integrierenden Computersysteme erfassen zum einen sukzessive den inhaltlichen Kern der Büroarbeit, der lange als tendenziell rationalisierungsresistent galt. Die eingesetzten technischen Lösungen reichen hier von reinen Informationssystemen über Steuerungssysteme komplexer Arbeitsprozesse bis hin zu Teilautomatisierungen zentraler Sachbearbeiterfunktionen. Zum anderen stellen sie ein immenses Potential zur Restrukturierung, Steuerung und Kontrolle von ganzen Arbeitsprozessen, komplexen Funktionszusammenhängen und Betriebsabläufen dar.

Im Vergleich zu vorangegangenen isolierten Rationalisierungsvorhaben, die häufig eine bestimmte Arbeitsorganisation voraussetzten oder zur Folge hatten (z. B. Zentralisierung von Datenerfassung und Textverarbeitung), kann mit Hilfe integrierter Systeme die Büroarbeit nahezu völlig neu organisiert werden. Die Reintegration zuvor abgespaltener Zuarbeiten in die Sachbearbeitung wie auch ehemals gesonderter Fachaufgaben ist grundsätzlich ebenso möglich wie ihr Gegenteil, die weitere Taylorisierung der Kopfarbeit. Technik als Organisationsmittel kann und wird in verschiedenen Varianten benutzt zur Umgruppierung und Neuzuschneidung von Tätigkeitsfeldern, Aufgaben und Zuständigkeiten auf allen Hierarchieebenen bis hin zu Managementpositionen. Dies führt zu Veränderungen in Aufbau- und Ablauforganisation, Qualifikationsanforderungen und Belastungsformen. Während die Technik selbst neue Flexibilitäten und Gestaltungsoptionen eröffnet, hängen die konkreten technischen und organisatorischen Nutzungsformen wesentlich von binneninstitutionellen und externen Gegebenheiten ab sowie von den Rationalisierungszielen und deren Durchsetzbarkeit im Rahmen von Aushandlungsprozessen.

Mit den erweiterten Technikpotentialen sind neben das traditionelle Rationalisierungsziel, menschliche Arbeit durch Maschineneinsatz zu substituieren, veränderte Perspektiven, Motive und Strategien getreten, die in ihrer Dynamik als "systemische Rationalisierung" bezeichnet werden. Solche Ratio-

nalisierungskonzepte werden "mit der Perspektive der Veränderung von komplexen Funktionszusammenhängen und der Realisierung mehrerer Wirkungspotentiale (Steuerung von Geschäftspolitik und Ablaufprozessen, Verbesserung der Leistungsqualität, Personaleinsatzstrategien) entwickelt und durchgesetzt" (BAETHGE/OBERBECK 1986: 23). Die Fixierung auf eine überwiegend personalkostenorientierte Sparrationalisierung von Büroarbeit wurde so tendenziell abgelöst durch eine erweiterte Perspektive auf längerfristige Funktionstüchtigkeit und gesamtorganisatorische Effizienz. Als Ursachen hierfür werden mit unterschiedlichen Prioritäten zunehmende Turbulenzen und Instabilitäten in der Umwelt von Organisationen, durch die Reaktions- und Kommunikationserfordernisse ansteigen, der wachsende Informationsdruck und eine stärkere Informationskonkurrenz angeführt, nicht zuletzt verursacht durch Einführung neuer Technologien, sowie die steigenden Anforderungen von Kunden und Klienten an die Qualität und "Produktpalette" von Dienstleistungen.

Diese noch in den Anfängen stehenden und iterativ fortschreitenden technischen und organisatorischen Rationalisierungsprozesse in den Büros und die bestehenden Freiheitsgrade bei der Technikselektion und deren Integration in betriebliche Sozialstrukturen erschweren es gegenwärtig, einheitliche Trends in der quantitativen und qualitativen Beschäftigungsentwicklung für verschiedene Tätigkeits- und Funktionsgruppen zu identifizieren. Demgegenüber ließen sich bei früheren punktuellen Technisierungsprojekten die hiervon betroffenen Personengruppen eindeutiger abgrenzen und die Folgen für Veränderungen der Arbeit wurden direkter erfahrbar. Nichtsdestoweniger verweisen empirische Befunde darauf, daß eine zentrale unter mehreren vorfindbaren Rationalisierungsstrategien, wenn nicht gar die dominante Entwicklungslinie der zukünftigen Büroarbeit durch integrative Organisationskonzepte bestimmt ist. Nichttayloristische Formen des Arbeitseinsatzes scheinen am ehesten eine Erreichung der neuen qualitätsorientierten Unternehmensziele sowie eine effiziente Ausschöpfung der technischen Potentiale und menschlichen Ressourcen zu versprechen, und sie lassen sich aufgrund der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt gegenwärtig auch eher realisieren als noch in früheren Phasen.

Integrative Organisationskonzepte im Büro zeichnen sich idealtypisch dadurch aus, daß im Vergleich zu früher zum einen das Aufgaben- und Sachgebietsspektrum auf der Sachbearbeitungsebene horizontal erweitert wird. Inhalte und Tätigkeiten, die ehemals auf unterschiedliche Arbeitsbereiche und

Fachabteilungen verteilt waren, werden nach dem Prinzip "alles-in-einer-Hand" oder auch "Allround-Sachbearbeitung" wieder zusammengefaßt. Damit zielen Dienstleistungsorganisationen auf den Wettbewerbsfaktor der Verbesserung von Kundennähe und Dienstleistungsqualität, indem sämtliche Belange eines Kunden/Klienten in der Hand einer Person (oder Arbeitsgruppe) liegen. Zum anderen implizieren solche Organisationskonzepte auch die Möglichkeit vertikaler Reintegrationen. Der arbeitsplatzbezogene EDV-Einsatz legt unter bestimmten Voraussetzungen nahe, auch ehemals abgespaltene Zu- und Infrastrukturarbeiten wie etwa Dateneingabe und Fehlerkontrolle bis hin zu Textverarbeitung wieder an die Sachbearbeitung zurückzugeben, vor allem bei weitgehend standardisierbarem Schriftgut und dem Einsatz von Textbausteinen. Unter dem Aspekt der Dienstleistungsqualität wird so die "fallabschließende Sachbearbeitung" im direkten Kundenkontakt ermöglicht (von der Informationsaufnahme und -verarbeitung über die Sachentscheidung bis hin zur Ausführung einer Leistung). Gleichzeitig sind mit diesem Reintegrationskonzept eine spürbare Effizienzsteigerung durch Verstetigung des Arbeitsanfalles und Arbeitsverdichtung sowie eine Verringerung der Fehleranfälligkeit verbunden durch Wegfall von Kommunikationserfordernissen zwischen verschiedenen Arbeitseinheiten (Aktenwanderung, Begleitbelege, Rücksprachen) und Mehrfachbearbeitung.

Die zunehmende Computerisierung der Büros begünstigt ein solches integratives Konzept insofern, als einerseits die Sachbearbeitung durch Automatisierung aufwendiger Rechen- und Prüfoperationen von Routineaufgaben entlastet wird. Zum anderen sind viele der Zuarbeiten und Hilfsfunktionen mit dem EDV-Einsatz auf wenige, monotone Resttätigkeiten reduziert worden, während deren arbeitsinhaltlicher Kern (Berechnungen, Kalkulationen, Erstellung von Übersichten) dem Computersystem übertragen wurde.

Diesem integrierten Modus von Arbeitsorganisation innerhalb von Hauptfunktionsbereichen widerspricht nicht die verstärkte vertikale Abschottung dieser Bereiche gegeneinander. Nahezu alle vorliegenden Untersuchungen beschreiben ein Muster der Entstehung eines kleineren Kernbereichs, innerhalb dessen markt- und kundenbezogene Fachaufgaben als Ergebnis der Umakzentuierung von Geschäftspolitiken konzentriert sind und einer großen Peripherie, in der die administrativen Abwicklungsarbeiten zentralisiert und vom inhaltlichen Kern der Sachbearbeitung abgespalten werden; ein Schicksal, das zuvor bereits häufig den Infrastrukturaufgaben im engeren Sinn (Schreibar-

beiten, Datenerfassung, Registratur u. ä.) beschieden war. Jene Separierung der großen operationalen Peripherie eröffnet zukünftig neue Möglichkeiten eines drastischen Arbeitsplatzabbaues im Falle rigoroser Automatisierungsstrategien, und sie verringert gleichzeitig die Übergangspassagen zwischen den verschiedenen Bereichen.

3.1 GESCHLECHTSSPEZIFISCHE NEUVERTEILUNG DER BÜROARBEIT

Auch wenn solche expliziten Konzepte integrierter Sachbearbeitung heute nicht überall voll realisiert sind aufgrund vielfältiger technischer und vor allem personalstruktureller Übergangsschwierigkeiten, so lassen sich nicht nur bei Banken und Versicherungen, im Handel und in Industrieverwaltungen (BAETHGE/OBERBECK 1986; BLUMBERGER 1988; KOLM u. a. 1988), sondern auch im öffentlichen Sektor. (OPPEN 1988) Reorganisationsprozesse ausmachen, die deutlich in diese Richtung zielen. Mögliche Folgen für den Neuzuschnitt der Arbeit im Büro zwischen den Geschlechtern zeichnen sich auf einzelbetrieblicher Ebene im Ansatz schon ab.

Mit zunehmender organisatorischer Reintegration können Infrastruktur- oder Assistenzaufgaben wie zentrale Datenerfassung und Textverarbeitung weiter reduziert werden. Eine Verringerung von Hierarchieebenen in den Arbeitseinheiten der eigentlichen "Leistungsproduktion" durch Wegfall bzw. "endgültige" Zentralisierung der wenigen verbleibenden, abteilungsbezogenen Registratur- und Schreibkräfte sowie von Anlernpositionen in der Hilfssachbearbeitung sind häufig schon erfolgt oder werden angepeilt. Zwar sind in der Vergangenheit selten spektakuläre Entlassungsaktionen zu beobachten gewesen, aber durch innerbetriebliche Umsetzungen und vor allem durch "natürliche" Fluktuation sind Büroarbeitsplätze in den unteren Status- und Einkommensbereichen - typische Fraueneinsatzfelder - schon in relevantem Umfang verloren gegangen; ein Trend, der, wie oben skizziert, vermutlich auch in Zukunft anhalten wird. Die mit dem EDV-Einsatz propagierte Entlastung der Büroarbeit von relativ gleichförmigen, nervlich beanspruchenden und inhaltsleeren Tätigkeiten wurde somit zunehmend Realität. Eine Realität allerdings, die für ein bestimmtes, wenn auch abnehmendes, fast ausschließlich weibliches Arbeitskräftepotential mit geringer oder fachfremder Berufsqualifikation immer weniger Einstiegs- bzw. Wiedereinstiegspositionen bereit hält.

Für die Ebene der Sachbearbeitung sind oben Veränderungsprozesse skizziert worden, die in Teilbereichen zu einer klareren Abgrenzung zwischen ausführenden Funktionen oder Routinesachbearbeitung einerseits und Spezial- oder qualifizierter Sachbearbeitung mit dispositiven Funktionen und/oder markt- bzw. klientenbezogenen Aufgaben andererseits führen. Für diese beiden Segmente zeichnen sich gegenläufige Beschäftigungseffekte ab. Für die qualifi-

zierte Sachbearbeitung, in der Frauen traditionell unterrepräsentiert sind - Tabelle 4 weist in der Leistungsgruppe II der verantwortungsvollen, qualifizierten Sachbearbeitung mit begrenzten Führungsaufgaben nur 7,5 Prozent der Frauen im Vergleich zu 37 Prozent der Männer aus - werden zukünftig noch am ehesten Beschäftigungszuwächse erwartet. Im Rahmen neuer Geschäftspolitiken und aufgrund der wachsenden Informationsflut und Kommunikationsanfordernisse bringt z. B. der Auf- und Ausbau von Informations- und Beratungstätigkeiten, von Akquisitions- und Außendienstfunktionen einen weiteren Zuwachs an relativ attraktiven Betätigungsfeldern mit sich, die gegenwärtig überwiegend den Männern vorbehalten sind. Ähnliches gilt bezüglich der Erweiterung dispositiver Funktionen in den EDV- und Organisationsabteilungen mit zunehmendem Integrationsgrad technisch-organisatorischer Lösungen und mit der Verbreitung von Managementinformationssystemen.

Demgegenüber bietet die Massensachbearbeitung breite Angriffsflächen für die gegenwärtige Rationalisierungswelle. Die computergesteuerte Sachbearbeitung z. B. führt nicht nur zur Entlastung von aufwendigen Routineanteilen; es gibt hinreichend Beispiele für die zunehmende Automatisierung inhaltlicher Anteile der Arbeit bis hin zu Entscheidungsfunktionen. Durch die damit einhergehende zunehmende Transparenz von Arbeitsabläufen und -vollzügen und arbeitsorganisatorischen Reintegrationsprozessen lassen sich zudem die Personaleinsatzstrategien weiter effektivieren. Die Folge sind Arbeitsverdichtung durch die Verstetigung des Arbeitsablaufs und durch engere und präzisere Leistungs- bzw. Zeitvorgaben, was schon in der Vergangenheit zu erheblichen "fiktiven" Personaleinsparungen geführt hat (die Bewältigung von steigenden Arbeitsvolumen bei gleichbleibenden Personalkapazitäten). Vor diesem Hintergrund wird die oben angesprochene, absehbar stagnierende bzw. rückläufige Beschäftigtenentwicklung für diese frauendominierten Tätigkeitsbereiche plausibel.

Die Reduzierung von Infrastrukturaufgaben geht somit fast ausschließlich zu Lasten der Frauen, während sie in den Bereichen, die von der technisch-organisatorischen Entwicklung am meisten profitieren werden, erheblich unterrepräsentiert sind. Auf mittlere Sicht wird diese Entwicklung zu einer noch stärkeren Konzentration der weiblichen Büroarbeit auf mittlerem Qualifikationsniveau führen, welches sich mit zunehmender Schrumpfung von "Angestellten-Hilfsarbeiten" immer mehr zur Eingangsvoraussetzung für kaufmännisch-administrative Büroberufe entwickelt. Diese Konzentration liegt

durchaus im Interesse des Managements. Denn die Dominanz weiblicher Arbeitskräfte gerade in diesem Bereich bietet die Möglichkeit, sich die mit Frauenbeschäftigung verknüpfbaren "Flexibilitätspotential" (wie Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse, Erwerbsunterbrechungen bzw. ihre spezifische Erwerbsorientierung) zunutze zu machen im Zuge weiterer Rationalisierungsbestrebungen. Diese Potentiale werden umso größer sein, je weniger Frauen ihre Ansprüche auf zufriedenstellende Arbeitsinhalte und -bedingungen, Einkommens- und Weiterentwicklungschancen realisieren können und sich in der Folge auf die eine oder andere Weise entziehen bzw. verdrängen lassen.

Was die beruflichen Entwicklungs- und Einkommensmöglichkeiten anbelangt, wurde auf global-statistischer Ebene bereits deutlich, daß sich trotz erheblicher Qualifizierungsanstrengungen auf seiten der Frauen und der Anhebung des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus im Bürosektor ihre Aufstiegschancen bzw. ihre Anteile in gehobeneren Positionen kaum verbessert, zuletzt eher noch relativ verschlechtert haben. Bei genauerer Betrachtung der Entwicklung innerbetrieblicher Aufstiegswege werden bekannte frauenspezifische Benachteiligungen überlagert und verschärft durch neue Abschottungen und veränderte Personaleinsatzstrategien im Zuge systemischer Rationalisierungsprozesse.

Die Abschottung von Entwicklungs- und Qualifizierungschancen wird der sukzessiven Auflösung von heterogenen Arbeitseinheiten hinsichtlich Status, Qualifikation und Funktionalität im Zuge von integrierten Arbeitsorganisationskonzepten zugeschrieben. Im herkömmlichen Büro waren, in allerdings arbeitsteiligen Prozessen und mit hierarchisch abgestuften Kompetenzen, von der Schreibkraft bis zum Gruppenleiter alle gemeinsam an der Bearbeitung eines Falles beteiligt. Durch Kommunikationserfordernisse, räumliche Nähe zu höherqualifizierten Kollegen und durch mehr oder weniger formalisierte Vertretungsstrukturen waren Lernchancen und -anreiz vorhanden, "Erprobungsphasen" möglich, die oft auch die motivationale Basis für die Beteiligung an formalen Aufstiegsqualifizierungsmaßnahmen bildeten. Die Zentralisierung von Zu- und Hilfsarbeiten bereits in vorhergegangenen Rationalisierungsphasen und nun auch die Abschottungstendenz der Routinesachbearbeitung von den markt- und kundenorientierten Funktionsbereichen zerstören persönliche Kooperationsbezüge, so daß Abteilungsgrenzen schwerer überschritten werden können.

Zusätzliche Staueffekte in der vertikalen Mobilität sind zum einen als Ergebnis veränderter Angebotsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt entstanden, wodurch die formalen Bildungsvoraussetzungen für Einstiegspositionen - und vor allem Frauen betreffend - Wiedereinstiegspositionen hochgeschraubt werden konnten (Abitur als Bedingung für die Erstausbildung zur qualifizierten Sachbearbeitung, Hochschulabschluß für Führungs- und Steuerungsaufgaben). Die Rekrutierung entsprechend qualifizierter Seiteneinsteiger auf den verschiedenen Hierarchieebenen blockiert bzw. reduziert in der Folge oft innerbetriebliche Aufstiegschancen. Hinzu tritt eine relativ günstige Altersstruktur durch den massiven Personalausbau im Bereich von Fach- und Führungskräften schon seit den siebziger Jahren. Auf der anderen Seite stehen Entwertungstendenzen unterer und mittlerer Führungspositionen in den Fachabteilungen (BAETHGE/OBERBECK 1986), die bisher noch am ehesten für Frauen Entwicklungsperspektiven geboten haben - z. B. als Gruppen- oder Unterabteilungsleiterinnen -, dem Macht- und Personalzuwachs der Steuerungsabteilungen wie Organisation und EDV gegenüber, die nach wie vor Männern vorbehalten sind. Gerade in diese Bereiche werden aber im Zuge der technisch-organisatorischen Restrukturierung zentrale Planungs- und Steuerungsfunktionen verlagert bzw. zentralisiert und zudem werden untere und mittlere Führungskräfte in den dezentralen Fachabteilungen von bestimmten Kontrollfunktionen entlastet, soweit diese "automatisierbar" sind.

Nicht zuletzt aufgrund des günstigen Arbeitskräfteangebotes konnten wieder verstärkt frauendiskriminierende betriebliche Rekrutierungs- und Selektionsstrategien in Teilbereichen des Büroarbeitsmarktes Fuß fassen. Viele Unternehmen, aber auch Institutionen im staatlichen Sektor, versuchen explizit die Geschlechterstrukturen ihrer Belegschaften zugunsten des Männeranteils umzustrukturieren. Für Einzelfälle wird sogar von Quotierungen zu Lasten weiblicher Bewerber bei der Einstellung qualifizierter Nachwuchskräfte berichtet (GOTTSCHALL/MÜLLER 1987: 263), und FRIEDRICH u. a. (1983) kommen zu dem Schluß, daß Frauen nur untereinander, nicht aber wirklich gegen Männer konkurrieren können.

Neben der Erstrekrutierung spielt die betriebliche Weiterbildung, deren Stellenwert mit dem Technikeinsatz deutlich zugenommen hat, eine wesentliche Rolle für die Positionszuweisung und damit die Neuaufteilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen. Während früher häufig die qualifiziertesten Beschäftigten einer Leistungs- oder Statusgruppe, die sich autodidaktisch

oder durch Vertretungspraxis weitergebildet hatten, als Kandidaten für Aufstiegspositionen galten, sind gegenwärtig häufig formalisierte Weiterbildungsabschlüsse zur Aufstiegsvoraussetzung geworden. In einem von uns beobachteten Extremfall (OPPEN 1988) gilt dies selbst für Höhergruppierungen im Bereich von Anlernpositionen. Da zumindest die Zugangsberechtigung zu Weiterbildung, zum Teil auch die Erfolgsbewertung den Betrieben obliegt, besteht hier eine weitere Steuerungsmöglichkeit für das Management in Richtung auf eine "Remaskulinisierung" der Büroarbeit. Die durch Weiterbildung erreichte Qualifikationsdifferenzierung bildet zugleich auch eine "Legitimationsgrundlage für die ungleichen Positionen von fachlich qualifizierten Frauen und Männern im Betrieb" (BÜCKER-GÄRTNER 1983: 145).

Die Qualifizierungsangebote im Verlauf technisch-organisatorischer Veränderungen sind im Bereich ausführender Tätigkeiten in aller Regel auf Anpassungsmaßnahmen reduziert, im Rahmen derer in wenigen Tagen die Handhabung der Bildschirmgeräte und der Aufbau von Informationsbeständen und Verarbeitungsprogrammen allein unter Anwendungsgesichtspunkten vermittelt wird. Das Fehlen grundlegenderer System- und Programmierkenntnisse verschließt nicht nur berufliche Entwicklungschancen, es reduziert auch die Chancen, Gestaltungs- und Anpassungsvorschläge bezogen auf organisatorische oder arbeitsinhaltliche Erfordernisse zu entwickeln. Es bilden sich aber häufig zwangsläufig informelle Experten heraus, und das sind in aller Regel Männer. Die bei ihnen deutlich zu Tage tretende Leidenschaft für technische Spielereien und Computervirtuosität (SCHURZ/PFLÜGER 1987) im Verbund mit größeren zeitlichen Spielräumen für autodidaktische Weiterbildung in der arbeitsfreien Zeit sind mögliche Erklärungsfaktoren hierfür.

Frauen können so mehr oder weniger gezielt aus der härter werdenden Konkurrenz auf den schmaler werdenden Karriereleitern herausgehalten, in Fällen vorenthaltener Qualifizierungschancen sogar nach unten abgedrängt werden⁴; ein Unterfangen, bei dem die Betriebe von den sozialen Lebensbedingungen und vorherrschenden Erwerbsorientierungen vieler Frauen profitieren. Zunächst einmal ist bekannt und auch mehrfach für den Bürobereich nachgewiesen, daß Fort- und Weiterbildungsangebote selten an familiäre Zeit- und Arbeitsstrukturen angepaßt werden. Sie stellen immer noch und nicht zufällig auf die umfassende Verfügbarkeit männlicher, familienarbeitsfreier Beschäftigter ab (Lehrgänge an Abenden, Wochenenden und/oder außerhalb des Heimatortes). Hinzu tritt der Ausschluß von teilzeitbeschäftigten Frauen auch von

unteren Führungsaufgaben, die zum Teil explizit als "unteilbar" (o. V. 1985) definiert werden, und dies bedeutet gleichzeitig auch die Verwehrung von Aufstiegsqualifizierungsmaßnahmen. Die statistisch geringere Beteiligung von Frauen an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, vor allem der zwischen 25- und 35jährigen mit der zugleich höchsten Teilzeitquote (KRÜGER 1988), legitimiert dann wiederum ihre Ausgrenzung mittels individueller Schuldzuschreibungen wie mangelndes Interesse, Ablehnung von zusätzlichen Anstrengungen, Erfolgsangst oder fehlende Aufstiegsorientierung. Daß Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen auch auf der Subjektseite ein beachtliches Handicap in bezug auf die Durchsetzung ihrer Arbeitsinteressen und -ansprüche aufweisen, ist eine weithin geteilte Auffassung. Kontrovers diskutiert wird dagegen, inwieweit es sich hierbei um ein frühzeitig internalisiertes Rollenverständnis und erworbene Verhaltensdispositionen handelt oder vielmehr um das Ergebnis spezifischer Arbeitsbedingungen und -erfahrungen: Erfolgsangst der Frauen als Korrelat vorgegebener Bedingungen für Erfolg wie Egoismus, Konkurrenzverhalten, Sichdurchsetzen auf Kosten anderer; Karrieredistanz als Folge des Ausschlusses von Entscheidungsstrukturen und Aufstiegsmöglichkeiten (Kap. 4; vgl. zu dieser Debatte WAGNER 1984; KNAPP 1988).

Die Offenheit der neuen Informations- und Kommunikationstechniken für unterschiedliche organisatorische Gestaltungsvarianten scheint zwar Möglichkeiten - so meine Schlußfolgerung - für einen Neuzuschnitt von Aufgabenfeldern und für eine Neuverteilung von geschlechtsspezifischen Beschäftigungschancen zugunsten von Frauen im Bürobereich zu enthalten. Die gegenwärtig sich abzeichnenden Entwicklungstrends systemischer Rationalisierungsprozesse deuten allerdings auf eine Zementierung bestehender Trennungslinien und die Verschärfung von Diskriminierungsprozessen hin. Die arbeitsorganisatorischen Optionen und Technikselektionen in Verbindung mit den dargestellten Personaleinsatzstrategien, die mehr oder minder explizit auf eine "Remaskulinisierung" der attraktiven Teile der Büroarbeit zielen, sind zu Lasten der Frauen genutzt worden. Mit dem Neuzuschnitt der Büroarbeit werden neue und wachsende Beschäftigungsmöglichkeiten um den Kern männlich dominierter Sachbearbeitung mit speziellen Fachaufgaben in markt- und klientennahen Bereichen gruppiert. Die konsequenter als früher hiervon abgeschotteten Infrastruktural- und Abwicklungsarbeiten sowie deren konkrete Auslegung laufen Gefahr, zur arbeitsinhaltlichen Restgröße - der Zusammenfassung all jener

Tätigkeiten, die man den qualifizierten Spezialisten nicht zumuten kann oder will - und quantitativ zur flexiblen Rationalisierungsmasse zu werden.

3.2 ARBEITSINHALTLICHE NEUBESTIMMUNG DER ROUTINESACHBEARBEITUNG

Wenn bisher, global betrachtet, keinesfalls die Rede sein kann von einer besseren Durchsetzung beruflicher Weiterentwicklungs- und Karrierechancen von Frauen im Bürobereich gegenüber der sich mit zunehmender Technisierung und unverminderter Massenarbeitslosigkeit verschärfenden männlichen Konkurrenz, so stellt sich die Anschlußfrage, inwieweit in dem Beschäftigungssegment, auf das Frauen mehrheitlich verwiesen sind, ihre arbeitsinhaltlichen Ansprüche und Orientierungen mit den veränderten Anforderungsstrukturen und Arbeitsbedingungen kompatibel sind. An exemplarischen Entwicklungstrends im Zuge technisch-organisatorischer Integrationskonzepte im Bereich der ausführenden Routinesachbearbeitung - dem Bereich, auf den sich zukünftig Frauenarbeit zunehmend zu konzentrieren scheint - lassen sich Hinweise dafür finden, daß Frauen selbst als qualifizierte Büroangestellte zunehmend in ihren Interessen und Motivationen bezogen auf die sachlichen und kommunikativen Aspekte bedroht sind durch eine von männlichen Orientierungen und Einflußchancen geprägte Sichtweise und Organisation der Büroarbeitswelt.

Im Zentrum steht hierbei weniger der Technikeinsatz selbst. Frauen stehen ebenso wie Männer den arbeitsplatzbezogenen Einsatzformen überwiegend positiv und selbstbewußt gegenüber (VOLST/WAGNER 1988). Die Entlastung von unliebsamen, aufwendigen Routinetätigkeiten, der Zugewinn an technikbezogenen Kompetenzen, größere Unabhängigkeit von anderen Personen bei der Erledigung der Arbeit und nicht zuletzt die Arbeitserleichterung durch den Computer insgesamt, die das im Vorfeld der Technisierung oft hochgeschraubte Arbeitsvolumen erstmals wieder bewältigbar erscheinen lassen, sind Argumente für die AnwenderInnen, sich nicht mehr vom Computer trennen zu können und zu wollen. Vielmehr sind es die konkreten Technikselektionen und organisatorischen Einsatzkonzepte und deren Konsequenzen für das Arbeitshandeln und Verhaltensstile, die zwar beide Geschlechter betreffen, aber von vielen Frauen anders wahrgenommen und bewertet werden aufgrund ihrer spezifischen Arbeitsorientierungen, die für sie in der Vergangenheit die Büroarbeit attraktiv gemacht haben. Zwei Aspekte sind es wesentlich, die die Arbeitsinteressen und -motivationen der Beschäftigten in der Routinesachbearbeitung negativ tangieren und zur Aushöhlung bzw. Entwertung spezifischer Qualifikationen führen:

- Die Veränderung arbeitsinhaltlicher Bezüge durch den Maschineneinsatz und
- die Abschottung von Kunden-/Klientenkontakten.

Im Bereich der Büroarbeit erscheint die Definition der für die Arbeitsvollzüge, die Interpretation von Situationen und Informationen sowie für die Gestaltung von Entscheidungs- und Interaktionsprozessen notwendigen Wissensformen und Fähigkeiten komplizierter als bei der Industriearbeit. Dies gilt gleichermaßen für die Einschätzung der veränderten Anforderungsstrukturen durch die mit dem Computereinsatz zunehmende Formalisierung, Standardisierung und maschinelle Unterstützung, Steuerung und Teilautomatisierung geistiger Arbeit und Interaktion zwischen Menschen. Der Wandel der Sachbearbeitung im Zuge systemischer Rationalisierungsvorhaben läßt sich angemessener mit veränderten Verhaltens- und Arbeitsstilen (BAETHGE/OBERBECK 1986) als in Kategorien von Dequalifizierung, etwa durch Entwertung von fachlichen Qualifikationen, oder Höherqualifizierung im Sinne gesteigener technischer Anforderungen beschreiben. Vor allem mit der Reintegration von Aufgaben und Sachgebieten - durch "job-increase" (BLUMBERGER 1988) - werden gute berufsfachliche Qualifikationen eher auf breiterer Grundlage als früher vorausgesetzt, allerdings ohne tatsächlich zu "ganzheitlicheren" Arbeitsvollzügen zu führen. Dies liegt nicht zuletzt an der Informatisierung von Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenstand. Die zur Verfügung stehenden Informationen in der sog. aktenlosen Sachbearbeitung werden reduziert auf ein abstraktes Zahlengerippe. Und das bei oft unüberschaubaren Quanten von Informationsparametern und Schlüsselzahlen, deren Repräsentation in zerteilten Bildschirminhalten den Überblick über die vormals in der Akte aufscheidende gesamte "Fallbiographie" bzw. deren Anschaulichkeit zerstört. Die notwendige Begrenzung und Standardisierung des Datenumfanges verringert den Kontextbezug und Sinnzusammenhang von Informationen bzw. Daten, der früher quasi "auf einen Blick" ersichtlich war oder leicht rekonstruiert werden konnte. Im Büro alter Prägung waren dagegen verschiedene Wissens Elemente, die für den Arbeitsalltag relevant waren, stärker an die Person gebunden: Kenntnis der kleinen Details eines funktionierenden Arbeitsablaufes, spezifische Informationen über Kunden/Klienten oder die Lösungsmuster von "Präzedenz-" oder Spezialfällen sowie über die aufgabenrelevante Umwelt und ihre Akteure. Diese Informationsbestände werden mit dem Computereinsatz entweder formalisiertes "Allgemeingut", z. B. in Form wiederum sehr abstrakter Übersichten und Tabellen, oder sie verschwinden ganz als Arbeitsgrundlage.

Beim Einsatz hochintegrierter Systeme tritt als weiteres Moment hinzu, daß Teile des Fachwissens wie komplexe Kalkulations- oder Entscheidungsregeln und -prozesse auf den Computer übertragen werden. Die entsprechenden Wis-

sensbestände und ehemals angeeigneten Fachkenntnisse der Beschäftigten gehen nicht nur über kurz oder lang verloren; bei hoher Komplexität der maschinisierten Arbeitsvorgänge sind diese auch aufgrund defizitärer EDV-spezifischer Qualifikationen nicht mehr nachvollziehbar, die Kontrolle und Interpretation automatisch produzierter Ergebnisse, ganz zu schweigen von deren Beeinflussung, stehen in Frage; kurz, die Beschäftigten durchschauen ihre Arbeit immer weniger (OPPEN 1988). Blindes Vertrauen in die Richtigkeit computerproduzierter Resultate beschränken das Kritikvermögen und die intellektuelle Regsamkeit.

Die Tendenzen inhaltlicher Verarmung der Büroarbeit und die damit einhergehende Erosion bestimmter Wissensbestandteile und Fähigkeiten wird forciert durch einen Arbeitskräfteeinsatz, der mit erheblicher Arbeitsintensivierung und einer veränderten Zeitperspektive der Beschäftigten verbunden ist. Mit der Automatisierung von Routineanteilen, der Verstetigung des Arbeitsanfalltes und der Verringerung arbeitsbezogener Kommunikationserfordernisse erfolgt eine Komprimierung auf den Kern der Fallbearbeitung und die Verdichtung der Zeitstrukturen. Vor dem Hintergrund der technischen Potentiale zur Steuerung von Arbeitsabläufen und zur Kontrolle von Arbeitsausführung und -ergebnissen ist besonders im Bereich routinisierte Sachbearbeitung eine Zunahme von Zeit- und Leistungsvorgaben mit der Folge wachsenden Arbeitsdruckes zu beobachten. Die enorme Geschwindigkeit der eingesetzten Technik verschärft den subjektiv empfundenen Druck, sich der Zeitökonomie der Maschine anpassen zu müssen. Das Schwinden zeitlicher Spielräume, von "unproduktiven" Tätigkeiten wie Aktentransport und von natürlichen Pausen, trägt seinerseits zur Verschärfung von Routinisierung und Regelerorientierung der qualifizierten Sachbearbeitung bei. Die Ausschöpfung von Handlungsoptionen und Entscheidungsspielräumen in der Fallbearbeitung, Rückkopplungs- und Austauschprozesse unter Kollegen über fachinhaltliche Probleme im Arbeitsablauf sind tendenziell gefährdet. Denn die zeitlichen Zwischenräume zwischen Informationsaufnahme und Entscheidung, zwischen "Denken und Tun, zwischen Ursache und Wirkung" werden sukzessive reduziert (BLUMBERGER 1988: 153), Zeit zum Überlegen, "Verdauen" und Interpretieren von Informationen, zum Konfrontieren mit anderen Wissensbeständen verbleibt immer weniger, intellektuelle Aktivität weicht mehr und mehr der quasi automatischen Ausübung der Tätigkeit (GOODMAN/PERBY 1986).

Die Technisierung geht so mit einem zunehmenden Entfremdungsprozeß einher; die Arbeit wird abstrakter, die inhaltlichen Bezüge zum Arbeitsgegenstand gehen verloren. Qualitative Aspekte werden quantifiziert und reduziert, Mehrdeutigkeiten realer Sachverhalte müssen der Logik der Programme untergeordnet werden. Formale Korrektheit dominiert über inhaltliche Relevanzkriterien. Diese Momente zerstören in ihrem Zusammenwirken tendenziell arbeitsinhaltliche, gegenstands- und klientenorientierte Identifikationsmöglichkeiten und Arbeitsmotivationen. Inhaltlicher Unsicherheit muß mit Norm- und Systemorientierung begegnet werden nach dem Motto "Hauptsache, es läuft EDV-mäßig". Es wird nach technischen Lösungen und weniger nach inhaltlichen und sozialen Lösungen eines Problems gesucht. Der Technikeinsatz verstärkt die in Büro und Verwaltung immer schon angelegten Tendenzen der Standardisierung und Formalisierung, hat zunehmend "handlungsnormierenden und -fixierenden Charakter" (HÖRNING 1985) und schränkt so die Freiheitsgrade individueller Verhaltensstile weiter ein. Handlungsmuster basieren eher auf einer Verbindung von Abstraktionsvermögen, Konzentrationsfähigkeit, Reaktionsgeschwindigkeit und Genauigkeit als auf der inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem originären Arbeitsgegenstand. Technische Zweckrationalität und eine "männlich" dominierte Gestaltungslogik, die mit "Zahlengläubigkeit, Methodenfetischismus, Technikeuphorie und Planungperfektion" beschrieben wird (WELTZ/LULLIES 1983), prägen zunehmend die Arbeitskultur im Büro. Eine Entwicklung, welche - die stärkere inhaltliche Aufgabenbindung von Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen vorausgesetzt - die Attraktivität der routinisierten Büroarbeit besonders für weibliche Beschäftigte reduzieren muß.

Die Abstraktifizierung der "Informationsarbeit" trifft in besonderer Weise für diejenigen Beschäftigten zu, die im Zuge systemischer Rationalisierungsprozesse von Kunden- und Klientenkontakten abgeschottet werden. Im Zeichen der neuen Dienstleistungsphilosophie und Serviceorientierung, die sich auch in Bereichen des öffentlichen Dienstes finden, werden kunden-/klientenbezogene Funktionen und Tätigkeiten als eine mögliche Variante aus der Sachbearbeitung herausgelöst und in entsprechenden Abteilungen zusammengefaßt und/oder an fachlich hochqualifiziertes Personal übertragen. Verbunden damit ist eine Neudefinition und Neubewertung spezifischer Qualifikationselemente. Früher galt die "Abfertigung" und Bedienung von Klienten eher als unliebsame Störung der "eigentlichen" Arbeit und blieb den statusmäßig untergeordneten Positionen und damit vor allem Frauen überlassen. Von

ihnen wurden soziale und kommunikative Kompetenzen im Umgang mit Kunden/Klienten quasi selbstverständlich als Ergebnis weiblicher Sozialisationsprozesse erwartet und durch informelle Qualifizierung in der täglichen Arbeit entwickelt. Mit der Betonung der Serviceorientierung wird der personenbezogenen Interaktion und Kommunikation ein wichtigerer Stellenwert für die Kundenzufriedenheit beigemessen und die entsprechenden Fähigkeiten gezielt trainiert und als sichtbare Qualifikationsbestandteile nunmehr auch bewertet.

Hierbei haben die Betriebe zunehmend erkannt, daß in Interaktions- bzw. Kooperationsbeziehungen zwischen Beschäftigten und Kunden/Klienten nicht nur zweckrationale und sachbezogene Verhaltensweisen, sondern auch die emotionale Dimension eine Rolle spielen. In dem Maße, wie Interaktionsstile oder das "Gefühlsarbeitsvermögen" (DUNKEL 1988) als profitrelevant eingeschätzt werden, wird versucht, in Form betrieblicher Fortbildungsmaßnahmen bestimmte "Gefühlsarbeitsstile" auszubilden (Kommunikations-, Verhaltens- und Sensitivitätstraining), zu steuern und zu standardisieren. Soziale und kommunikative Kompetenzen erfahren so eine Aufwertung als fachliche Qualifikationen, die Voraussetzung der Aufgabenbewältigung sind. Schon durch den Bedeutungs- und Statuszuwachs ist diese Anforderungs- und Qualifikationsdimension dazu prädestiniert, einem "Geschlechterwandel" (BECK-GERNSHEIM 1981) zu unterliegen. Zudem kann unterstellt werden, daß mit den modifizierten Geschäfts- und Dienstleistungsstrategien eine Schwerpunktverlagerung in der Art der abgeforderten emotionalen Ressourcen einhergeht. Den Frauen zugeschriebene Verhaltensstile und Qualitäten, die eher auf Hilfestellung und Unterstützung, Diplomatie und Feinfühligkeit im Umgang mit Klienten/Kunden ausgerichtet sind, mögen im Zuge "aggressiverer Geschäftspolitiken" (BAETHGE/OBERBECK 1986) den Anforderungen in Teilbereichen weniger gerecht werden als die eher männlichen Ausprägungen "aggressiver Gefühlsarbeit am Klienten" (DUNKEL 1988: 73) wie Durchsetzungsvermögen und Überzeugungskraft, Selbstbewußtsein und einschüchternde Autorität.

Die Abspaltung der kunden-/klientenbezogenen Aufgaben bedeutet für die überwiegend weiblichen Beschäftigten mit Administrations- und Abwicklungsfunktionen eine weitere arbeitsinhaltliche Entleerung und auf mittlere Sicht eine Entwertung bestimmter Fähigkeiten und Kenntnisse. Die Abschottung vom Kontakt mit den Kunden - selbst wenn diese nur sporadischer Art waren - zerstört einen zentralen Pfeiler von Arbeitsmotivation und -zufriedenheit.

"Persönliche Partizipation am übergreifenden Funktionsprozeß" und die "motivationswirksame Identifikation mit dem Gegenstand" (BAETHGE/OBERBECK 1986: 288) werden versperrt. Berufliche Entfaltungsmöglichkeiten durch die Nähe und Anschaulichkeit im unmittelbaren Kontakt zu der komplexen Realität eines Falles schwinden. Der praktische Bezug und die Rückkopplung über Bedeutung und Qualität der geleisteten Arbeit gehen verloren. Lernchancen und -anreize fachlicher und sozialer Art im Umgang mit Menschen werden abgeschnitten. Die Trennung der Interaktion von der Fallabwicklung führt dazu, daß die zu verarbeitenden Informationen aus zweiter Hand stammen, aus ihrem sozialen Kontext herausgelöst nicht mehr eigenständig nachvollziehbar, geschweige denn überprüfbar sind. Die Fähigkeit zur situationsbezogenen Transformation von fachlicher Expertise im personenbezogenen Arbeitshandeln und umgekehrt ist nicht mehr gefordert. Probleme lösen durch Informationsaustausch, Interpretation und Subsumtion unter vorgegebene Normen und Regeln, kurz die Urteilsfähigkeit in der sozialen Auseinandersetzung entfällt. Formalistische Arbeitseinstellung und der Verlust inhaltlicher Sicherheit und Handlungsfähigkeit, die in der Computerisierung der Büroarbeit bereits angelegt sind, werden verstärkt und auch das Gefühl der sozialen Isolation, das bereits im "Wandel des Kontaktmusters" zwischen den Beschäftigten als Folge von Computereinsatz und Arbeitsverdichtung angelegt ist (LIE/RASMUSSEN 1986: 37).

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß im Bereich Routinesachbearbeitung zwischen den Polen der untergeordneten Bürohilfs- und Zuarbeit und der Spezial- und Führungsaufgaben Dequalifizierungsrisiken in systemischen Rationalisierungsprozessen angelegt sind, die einerseits von der technikinduzierten Zerstörung und andererseits von der arbeitsorganisatorischen Entkoppelung von arbeitsinhaltlichen und kommunikativen Bezügen ausgehen. Quantitativ betrifft diese Entwicklung mehrheitlich Frauen, da sie in diesem Qualifikationssegment überrepräsentiert sind. Soweit die Annahme einer spezifischen Arbeitsorientierung, die bei Frauen stärker als beim männlichen Angestelltenbewußtsein auf inhaltlich sinnvolle Aufgaben und soziale Interaktion ausgerichtet ist, begründet werden kann, träfe diese Entwicklung Frauen auch in besonderer Weise.

Hintergrund ist die Kontroverse um die Prägungen "weiblichen Arbeitsvermögens". Aufgrund der Beobachtung, daß für viele "weibliche" Berufe der Umgang mit Menschen charakteristisch ist, daß sie Grundprinzipien des Hel-

fens, Unterstützens, Pflegens und Assistierens gemeinsam haben, gehen psychologische Erklärungsansätze davon aus, daß die Attraktivität dieser Berufe für Frauen mit ihren spezifischen Sozialisationsbedingungen, Rollenerwartungen und den hierdurch geprägten Fähigkeiten und Interessen in Zusammenhang steht. Die familiär-reproduktionsbezogene Ausrichtung ihres Arbeitsvermögens entspricht der frühzeitigen Förderung von Persönlichkeitszügen wie emotionale Bindungsfähigkeit, Empathie und Altruismus. Dies, so wird argumentiert, bedinge eine stärker inhaltliche Aufgabenbindung bei Frauen, mehr "Klientenorientierung" als "Karriereorientierung" (BECK-GERNSHEIM 1981: 141). Für Dienstleistungsarbeit seien Frauen deswegen besonders befähigt, da sie im Vergleich zu Männern eine stärker "fürsorgliche Rationalität" (LIE/RASMUSSEN 1986: 32) bewiesen, die darin liegt, Bedürfnisse von anderen Personen herauszufinden, zu verstehen und zu befriedigen, Problemlösungen durch Kommunikation, Kombination und Interpretation von Informationen zu erreichen.

Ohne hier zunächst auf die berechtigten Einwände gegen verschiedene Implikationen dieses Konzepts einzugehen (vgl. Kap. 4), läßt sich zumindest einige empirische Evidenz dafür anführen, daß gegenwärtig mehr Frauen als Männer "gute" und interessante Arbeit über arbeitsinhaltliche Bezüge definieren als über instrumentelle Aspekte von Status-, Macht- und Einkommenschancen. Dies wird sowohl für den Bereich der Büroarbeit (BAETHGE/OBERBECK 1986) wie z. B. auch für technische Angestellte (JANSSEN/RUDOLPH 1987) konstatiert. Dies aber bedeutet, daß mit dem oben skizzierten Wandel der Art der beruflichen Aufgabenerfüllung, der geforderten Arbeitsstile und der gesamten Bürokultur, kurz mit der tendenziellen arbeitsinhaltlichen "Entfeminisierung" der Büroarbeit den Frauen erhebliche Anpassungsleistungen an männlich geprägte Wertvorstellungen und Verhaltensstile oktroyiert würden. Gleichzeitig besteht die Gefahr, daß als Reaktion auf fehlenden inhaltlichen und sozialen Ansporn in der Arbeitssituation, der kaum durch Karriereorientierung kompensiert werden könnte, der Rückzug von Arbeitsinteressen, innere Kündigung oder massiver Widerstand erfolgt. Indem diese Einstellungen und Verhaltensweisen als typisch weiblich etikettiert werden, bilden sie Einfallstor und Legitimationsbasis für neuerliche Diskriminierungs- und Verdrängungsprozesse.

4 ARBEITSORGANISATORISCHE RESTRUKTURIERUNG DER GESCHLECHTERHIER- ARCHIE: BEGRENZTE REICHWEITE VORHERRSCHENDER ERKLÄRUNGSANSÄTZE

Mit der bisherigen Skizzierung eines von mehreren, empirisch jedoch relevanten, wenn nicht gar dominanten Rationalisierungsmusters wurde deutlich, daß die quantitativ und qualitativ negativen Rationalisierungsfolgen in den typischen Fraueneinsatzbereichen des global betrachtet gemischtgeschlechtlichen Büro- und Verwaltungssektors kumulieren. So hat die Tertiarisierung der Wirtschaftsstruktur zunächst zwar enorm zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt beigetragen (WILLMS-HERGET 1985). Auch die Bedingungen für die Erreichung arbeitsinhaltlich interessanter Positionen mit Aufstiegsmöglichkeiten wie auch für den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung waren etwa in den siebziger Jahren vergleichsweise günstig. Ein "stückweit mehr Chancengleichheit" konnte realisiert werden (BAETHGE/OBERBECK 1986: 387), auch wenn dies keinesfalls gleichbedeutend war mit einem grundlegenden Abbau der sog. strukturellen Diskriminierung, der Unterrepräsentation von Frauen in den höheren beruflichen Positionen. Mittlerweile hat jedoch mit der Ausbreitung systemischer Rationalisierungsprozesse "auf breiter Linie eine Restauration der traditionellen Benachteiligung von Frauen" (ebd.: 388) im Büro- und Verwaltungsbereich Platz gegriffen.

Die gegenwärtig priorisierte Neuzuschneidung der Aufgabenbereiche im Zuge integrativer Organisationskonzepte hat zur Folge, daß erstens die arbeitsparenden Rationalisierungseffekte und damit der Beschäftigungsrückgang überproportional auf die Einsatzbereiche von Frauen überwältzt werden. Nach den Zuarbeits- und Assistenzfunktionen, die - wie schon seit vielen Jahren, so auch weiterhin - erheblich schrumpfen werden, betrifft dies nun zunehmend auch die Routinesachbearbeitung. Hier sind organisatorisch die Voraussetzungen geschaffen worden, Technisierungskonzepte einzusetzen, die eine Automatisierung von immer mehr Arbeitsschritten erlauben. Zweitens läßt sich auch eine arbeitsinhaltliche Ausdünnung bei gleichzeitiger Intensivierung der Sachbearbeitungstätigkeiten bereits beobachten. Auch wenn gegenwärtig noch nicht einheitlich von Dequalifizierungsprozessen gesprochen werden kann, da mit der Reintegration von Sparten und Sachgebieten zunächst ein Fachwissen auf breiterer Grundlage abgefordert wird, so sind pessimistische Visionen keineswegs völlig abwegig. Diese sehen vor allem in hoch

standardisierten Verwaltungen die Degradierung der Sachbearbeitung zur Anlern­tätigkeit am Bildschirm als eine mögliche zukünftige Managementstrategie (SCHÄFER 1984). Drittens entstehen durch die oben dargestellte Abspaltung der operativen Anteile vom inhaltlichen Kern der Sachbearbeitung, von markt- und klientenbezogenen Fachaufgaben, "schwer überschreitbare berufliche Demarkationslinien" (BAETHGE/OBERBECK 1986: 323), durch die Frauen stärker als zuvor in die rationalisierungsbedrohte Peripherie abgedrängt bzw. dort festgehalten werden. Demgegenüber werden die im Zuge der systemischen Rationalisierung neu entstehenden oder zumindest zukunfts­trächtigen und hochbewerteten Aufgabenfelder im männlich majorisierten Kernbereich angesiedelt.

Die Entwicklungstendenzen, die hier für relevante Teile der Büro- und Verwaltungsarbeit skizziert wurden, scheinen somit nach ähnlichem Muster - wenn auch auf anderem Niveau hinsichtlich Qualifikation, Status und Einkommen - zu verlaufen, wie dies für die Technisierungsfolgen vor allem in Bereichen der Industriearbeit geschildert wurde (GENSIOR/LAPPE 1983):

- Dequalifizierung von Männerarbeitsplätzen und Substitution durch Frauen
- Arbeitsplatzabbau und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen in traditionellen Frauenbereichen und damit
- insgesamt eine Geschlechterpolarisierung in qualifizierte Männer- und unqualifizierte Frauenarbeitsplätze.

Historische Analysen zeigen, daß auch im Angestelltensektor Frauen entweder erst dann in zuvor von Männern dominierte Beschäftigungsbereiche eindringen konnten, wenn diese für Männer relativ unattraktiv geworden waren (WILLMSHERGET 1985). Mit der Feminisierung solcher Bereiche ging dann häufig eine systematische Abwertung der Tätigkeiten einher, wie GOTTSCHALL dies auch für die Büroarbeit mit Einführung der Schreibmaschine darstellt (1988). Oder umgekehrt wurde z. B. das Programmieren der ersten Computer zunächst als minderbewertete Büro- und damit als Frauenarbeit eingestuft. Mit der Bedeutungszunahme der Programmier­tätigkeit wurden professionelle technische Fähigkeiten zur Voraussetzung erklärt und es fand ein Verdrängungsprozeß durch männliche Aspiranten statt (HOFFMANN 1987).

Erklärungsansätze für Prozesse auf dem Arbeitsmarkt, die in der Konsequenz zur geschlechtsspezifischen Segregierung der Erwerbsarbeit nicht nur nach Branchen und Berufen, sondern auch zur systematischen Diskriminierung der Frauen nach Status, Einkommen und beruflichen Entwicklungschancen führen

bzw. diese aufrechterhalten, wurden bisher wesentlich aus zweierlei Perspektiven heraus entwickelt.

Ausgehend von segmentationstheoretischen Ansätzen wird aus der Perspektive der Nachfrageseite auf geschlechtsspezifisch differenzierende Muster der Arbeitskräfteallokation verwiesen (z. B. LAPPE 1981; WILLMS-HERGET 1985; FIEDLER/REGENHARD 1987). Hiernach entstehen zunächst aus Rentabilitätsinteressen der Unternehmen durch Selektions- und Rekrutierungsstrategien spezifische Teilarbeitsmärkte für Frauen, die hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Qualifizierungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen negativ gekennzeichnet sind. Sie sind von anderen Teilarbeitsmärkten durch entsprechende Zugangsbarrieren abgeschottet. Personalpolitische Kalküle knüpfen hierbei an der gesellschaftlichen Arbeitsteilung an, die den Frauen nach wie vor den überwiegenden Anteil der Reproduktionsarbeit zuweist. Aus dem Zwang zur Vereinbarung von unterschiedlichen oder gegensätzlichen Anforderungsstrukturen aus der Erwerbs- und aus der Familiensphäre ergeben sich die besonderen Verwertungsbedingungen bezogen auf weibliche Arbeitskräfte. Frauen verfügen nicht über die "Eigenschaft" der zeitlich, physisch und psychisch uneingeschränkten Verfügbarkeit und erscheinen so aus einzelbetrieblicher Sicht weniger geeignet für rentable Qualifizierungsinvestitionen und die Ausfüllung höherer Positionen als Männer, die von Reproduktionsverantwortung weitgehend freigestellt sind. Nach dieser Logik sind weibliche Arbeitskräfte nicht nur auf den höheren Positionen aufgrund der ihnen unterstellten Familienorientierung und Diskontinuität der Erwerbsbiographie nicht optimal einsetzbar; ihr Einsatz auf den geringer bewerteten Arbeitsplätzen ist aus den gleichen Gründen geradezu von Vorteil. Sie weisen nach betrieblichem (Vor-)Urteil zum einen eine Reihe von Vorzügen auf wie etwa Bescheidenheit und Anspruchslosigkeit, schwache kollektive Interessenartikulation und -vertretung sowie eine gesellschaftlich akzeptierte Alternative zur Erwerbsarbeit. Hieraus wird auf ein geringes Erwartungsniveau und eine entsprechend hohe Zumutbarkeitsschwelle in bezug auf Arbeitsbedingungen, Einkommen und Karrierechancen geschlossen. Zum anderen wird ihnen qua Geschlecht ein Set von Eigenschaften zugeschrieben, die als weibliche "Naturressourcen" gelten und daher in die Leistungsbemessung üblicherweise nicht mit eingehen. Hierzu zählen je nach Einsatzbereich mit unterschiedlicher Gewichtung soziale Kompetenz und Gefühlsbetontheit, "Monotonieresistenz" und Fingerfertigkeit, Anpassungsfähigkeit an Neuerungen und Lernbereitschaft etc. Und nicht zuletzt wird ihre zeitlich eingeschränkte Verfügbar-

keit, die Notwendigkeit zur Übernahme von Teilzeitbeschäftigung oder zur Erwerbsunterbrechung zum Flexibilitätspotential für betriebliche Personalpolitik. Hohe erwartbare Fluktuationsquoten in Bereichen mit Beschäftigungsschwankungen oder -rückgang sind geradezu erwünscht.

Eine besondere, Frauen diskriminierende Qualität erhalten betriebliche Einsatzentscheidungen in diesem Argumentationszusammenhang insofern, als die Reproduktionsverantwortlichkeit, entsprechende Erwerbsorientierungen und die hiermit verbundene begrenzte Leistungsfähigkeit umstandslos auf die Frauen schlechthin übertragen wird, unabhängig von konkreten Lebenslagen und individuellen Berufswünschen und Karriereplanungen ("statistische Diskriminierung"). Unter Rückgriff auf Stereotype und über die Argumentation mit "strukturell verankerten Wahrscheinlichkeiten" (KNAPP 1989: 281) von Kindergeburt und Erwerbsunterbrechung werden Strategien des begrenzten Zugangs zu Ausbildungsplätzen und qualifizierten Einstiegspositionen sowie des Ausschlusses von Weiterqualifizierung und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen praktiziert und sozial legitimiert.

Die Defizite segmentationstheoretischer Begründungsmuster werden vor allem darin gesehen, daß sie weder die Trennung zwischen Frauen- und Männerarbeit auf dem sekundären Arbeitsmarkt noch die systematische Benachteiligung von Frauen in dem berufsfachlichen Segment, insbesondere die positionelle Unterordnung im Bereich der qualifizierten Angestelltenarbeit (FRIEDMANN/PFAU 1985) hinreichend erklären können. Für die sozialwissenschaftliche Analyse der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation hat daher die These der patriarchalischen Herrschaftssicherung, die unabhängig von ökonomischen Kosten-Nutzen-Erwägungen in betriebliche Personaleinsatzstrategien Eingang findet, Bedeutung gewonnen. Verschiedene empirische Untersuchungen zeigen, daß traditionell männlich besetzte Berufe eine Art "Kumpelgemeinschaft" (GEISSLER/PFAU 1988: 24) darstellen, die selbst dann, wenn die Arbeit auch von Frauen gemacht werden könnte, aus Prestigegründen von Frauen freigehalten werden sollen (HOHN/WINDOLF 1982). Und höhere Hierarchieebenen haben oft den Charakter von "Männerbünden", die jeweils spezifisch männliche Subkulturen entwickeln mit entsprechenden Kommunikationsformen und Ritualen, in denen Frauen als Störfaktoren gelten (KANTER 1977). Hierbei spielen Weiblichkeitsstereotype eine Rolle, die Frauen als das "Besondere-Mindere-Andere" identifizierbar machen und die einerseits zur "Formierung, Lokalisierung und Selbstaffirmation der 'Mannschaft'" (KNAPP 1989: 292) und ande-

rerseits zur Ausgrenzung des "anderen" Geschlechts aus Konkurrenzfeldern sowie schließlich zur Aufrechterhaltung der geschlechtlichen Arbeitsteilung überhaupt beitragen. In der Verweigerung des Zugangs von Frauen zu bisherigen Männerdomänen und insbesondere solchen auf den höheren Hierarchieebenen weiß sich so das Management in Übereinstimmung mit einem Großteil der männlichen Beschäftigten und ihren Vertretungsinstanzen bezüglich des Interesses an der Aufrechterhaltung der bestehenden Verhältnisse.

Aus einer zweiten Perspektive wird nach Erklärungen für Verhaltensweisen und Dispositionen auf der Angebotsseite bzw. Subjektseite von Arbeitskräften gesucht, die für die Konstituierung bzw. Aufrechterhaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsplaltung relevant sind. Ausgangspunkt ist auch hier die überwiegende Reproduktionszuständigkeit der Frauen, die im Ansatz von BECK-GERNSHEIM (1981) und OSTNER (1978) zur Herausbildung eines "weiblichen Arbeitsvermögens" führt. Sozialisationsprozesse fördern Dispositionen und Orientierungen, die stärker der familiär-reproduktionsbezogenen Arbeit entsprechen. Die traditionelle Berufswahl von Frauen erfolgt dann als ein Kompromiß zwischen den in der "weiblichen Kultur" enthaltenen Interessen und Inhalten und den Anforderungen und Bedingungen beruflicher Arbeit (BECK/GERNSHEIM 1981: 77).

Die Orientierungen, die hiernach im weiblichen Arbeitsvermögen zunächst angelegt sind, sich aber durchaus nicht in jeder beruflichen Situation aktualisieren lassen, beziehen sich stärker auf den "Gebrauchswert" als auf "das Arbeitsergebnis, seinen Sinn und inhaltlichen Nutzen" (ebd.: 126), während die Tauschwertorientierung eher gering ausgeprägt sei. Damit wird zugleich die massive Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Berufspositionen begründet, da sie eher nach inhaltlichen als nach hierarchisch-prestigebetonten Kriterien "wählen". Die "Sozialisationsdressur" hat die Voraussetzungen für Fügsamkeit und Anpassungsfähigkeit geschaffen, hat die "Unterdrückung von Selbständigkeit und kreativem Selbstvertrauen" (ebd.: 139) bewirkt, die für die Einpassung in restriktive Arbeitssituationen notwendig sind und von betrieblichen Verwertungsstrategien aufgegriffen werden. Für die Ansiedlung der meisten Frauenberufe auf der untersten Ebene der Hierarchie kommt nach diesem Ansatz wiederum der reproduktionsbezogenen Prägung des Arbeitsvermögens, das eher klienten- als karriereorientiert ist, erhebliche Bedeutung zu, insofern "Frauen zum Taktieren um Instrumentalisierung und Professionalisierung meist wenig Neigung zeigen" (ebd.: 141) oder un-

willig sind, die Durchsetzung von Tausch- und Karriereinteressen über die Aufgabenbewältigung zu stellen.

Ohne auf die kontroverse Diskussion um das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens hier im einzelnen eingehen zu können (vgl. hierzu vor allem KNAPP 1989; BENNHOLDT-THOMSEN 1983; RABE-KLEEBOERG 1987), sollen nur einige zentrale Kritikpunkte aufgegriffen werden, die die neuere Debatte bezüglich der Anteile auf der Subjektseite an der Aufrechterhaltung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung prägen. Diese beziehen sich vor allem auf die a-historische Bestimmung des Arbeitsvermögens, wodurch gesellschaftliche Veränderungsprozesse und neuartige Perspektiven und/oder Erfahrungen von Frauen tendenziell ausgeblendet werden, auf die mit diesem Konzept gesetzte subjektive Prioritätensetzung zugunsten der Hausarbeit sowie auf die als ausschließlich geschlechtsspezifisch unterstellten und in ihrer Bedeutung überbewerteten familialen Sozialisationsprozesse. Gegenüber der Positivierung und Vereigenschaftlichung von Anforderungen, die aus der Reproduktionsbezogenheit des weiblichen Lebenszusammenhangs abgeleitet werden, erhalten zum einen die Zwänge und Ambivalenzen, die sich für Frauen aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung, aus der Notwendigkeit der Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeitsinteressen ergeben, eine stärkere Gewichtung in der Analyse weiblicher Arbeitsorientierungen. Zum anderen rückt die Prägekraft der strukturellen Arbeitsmarktbedingungen und betrieblichen Arbeitseinsatz- und Verwertungsinteressen für die Ausbildung spezifischer Verhaltensweisen, für die Entwicklung von Präferenzen und Spezialqualifikationen in den Vordergrund. Vermittelt über die weibliche Sozialisation, die ja durchaus auch auf die Übernahme von Berufsrollen ausgerichtet ist, wirken sich die bestehende Arbeitsmarktpaltung und das Wissen über geschlechtsspezifische Diskriminierungsprozesse auf die beruflichen Erwartungshaltungen und Zielvorstellungen aus. Individuelle Motive der Berufswahl werden durch strukturelle Bedingungen kanalisiert. Zudem sind Sozialisationsprozesse nicht auf die Familiensphäre beschränkt, sie setzen sich in Schule und Berufsbildungssystem fort und einmal erworbene Fähigkeiten (aber auch Deformationen und Unfähigkeiten) werden, so die Argumentation, durch konkrete Erfahrungen und Anforderungen der Erwerbssphäre erst ausgebildet, modifiziert oder auch verschüttet. In vielen Einsatzbereichen bleibt den Frauen häufig nichts anderes übrig, als die als ihr besonderes Arbeitsvermögen stereotypisierten Fähigkeiten, etwa der Sozialkompetenz, auszubilden (auch wenn sie diese biographisch nicht entwickelt haben), weil diese be-

trieblich vorausgesetzt und abgefordert werden. Inwieweit Frauen im Vergleich zu Männern unter vergleichbaren Arbeitsbedingungen allerdings stärker arbeitsinhaltliche Orientierungen oder einen ganzheitlicheren Zugang aufweisen, halte ich theoretisch für ungeklärt und für empirisch kaum überprüfbar aufgrund von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und ungleichen Karrierechancen. Denn solange betriebliche Erfahrungen den Frauen immer wieder ihre Ungleichheit in bezug auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten vor Augen führen, kann eine stärker inhaltliche Aufgabenbindung auch als Gegenreaktion auf den Ausschluß von Entscheidungskompetenz und Aufstiegschancen entwickelt werden und nicht nur aus den Anforderungen der Reproduktionsaufgaben.

Ein als Karrieredistanz bezeichnetes Verhalten von Frauen wird gegenüber der oben skizzierten These einer sozialisationsvermittelten Unterordnung instrumenteller gegenüber inhaltlicher Arbeitsansprüche im Rahmen neuer Konzepte differenzierter behandelt. Nichtsdestoweniger wird auch hier konzediert, daß betriebliche Personalentscheidungen mit einem spezifischen Arbeitsmarktverhalten und den besonderen Einstellungen vieler Frauen ineinandergreifen. Hierbei scheinen durchaus nicht nur die Antizipation eingeschränkter Aufstiegschancen oder die Notwendigkeit der Vereinbarung von Familie und Beruf den Verzicht auf die Übernahme von neuen Aufgaben oder Führungspositionen vorzuprogrammieren. Vielmehr ist die Ambivalenz von Frauen gegenüber einem Karrierismus, der bei Männern noch kaum an Selbstverständlichkeit eingebüßt hat, offensichtlich komplexer strukturiert (WETTERER 1988; WAGNER 1984; JANSSEN/RUDOLPH 1987). Der hohe Stellenwert, den soziale Beziehungen für viele Frauen haben, führt dann zur sogenannten Erfolgsangst, wenn die Bedingungen für Erfolg in Egoismus und rücksichtslosem Sich-Durchsetzen auf Kosten anderer liegen. Viele Frauen stellen sich die Frage, wie weit die Anpassung an männlich dominierte Strukturen der Berufswelt gehen kann, ohne daß dabei die eigene Identität auf der Strecke bleibt, die Frage nach dem "Verlust an Leben", welcher in Kauf zu nehmen wäre. Nicht zuletzt wird auch die Familienorientierung oder -option, die sich unter gegebenen Bedingungen zwar grundsätzlich als "sperriges Organisationsproblem" (WETTERER 1988) bei der Planung der Berufsbiographie darstellt, geprägt durch konkrete Arbeitserfahrungen und Arbeitsbedingungen (z. B. Rückzug von Arbeitsinteressen als Korrelat vorwiegend negativer Bestimmung der Berufsarbeit).

Zusammenfassend zeichnet sich ein Abrücken von der Vorstellung der weiblichen Normalbiographie ab zugunsten einer Auffassung vom "weiblichen Arbeitsvermögen" als eines sehr viel breiter angelegten Potentials, welches mit "Reproduktionsbezogenheit" keinesfalls umfassend zu charakterisieren ist. Dieses Potential umfaßt auch Aspekte, die durch gesellschaftliche Zuweisungsprozesse in der Latenz gehalten werden, keine Entfaltungsmöglichkeiten haben oder gar sanktioniert werden (KNAPP 1989: 282 f.). Betont werden auch die unterschiedlichen Strategien der Verarbeitung von Widersprüchen zwischen sozialisationsbedingten Vorerfahrungen und vorgefundenen Arbeitsverhältnissen, die von der Synthese über die Polarisierung beider Aspekte bis hin zu Verweigerungsstrategien reichen (WAGNER 1984). Damit verlieren aber auch "typisch weibliche" Orientierungen und Dispositionen als solche an Erklärungskraft für die Konstituierung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsplattungen; denn diese sind, soweit sie sich empirisch dingfest machen lassen, immer auch das Ergebnis der Auseinandersetzung mit den vorgefundenen Handlungsbedingungen.

Zur Erklärung der neuerlichen Restauration der Geschlechterhierarchie im Bürosektor können beide Theorieperspektiven nur bedingt beitragen. Zwar sind im vorangegangenen (Kap. 3) betriebliche Rekrutierungs- und Qualifizierungsstrategien als wichtige Elemente des Ausschlusses von Frauen für gehobene Positionen identifiziert worden. Und ebenso müssen auf seiten der beschäftigten Frauen Arbeitsorientierungen und/oder Zwänge ihrer gesellschaftlich verordneten Reproduktionsverantwortung bedacht werden, die viele zumindest phasenweise hindern, einen Arbeitseinsatz zu erbringen, der die uneingeschränkte Verfügbarkeit voraussetzt, zumeist implizite Vorbedingung für die Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben und beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten. Die Analyse systemischer Rationalisierungsprozesse weist aber gerade über die oben dargestellten Perspektiven hinaus auf die innerbetrieblichen Mikroprozesse in bezug auf Neuzuschneidungen von Aufgaben und Funktionen und Neuverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern als relevante Mechanismen und Strukturierungsprozesse zur Durchsetzung der Arbeitsteilung: Die Gestaltung von Technikeinsatz und Arbeitsorganisation als Vermittlungsprozeß zwischen betrieblichen Verwertungs- und Herrschaftsinteressen und den Interessen der (weiblichen) Beschäftigten an der Entwicklung der Potenzen ihres Arbeitsvermögens und an der Vereinbarkeit von Beruf und Erziehungsaufgaben ist in der "Gender-Forschung" bisher theoretische wie empirisch nur schwach ausgeleuchtet.

Meine These ist, daß die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Folgewirkungen der technisch-organisatorischen Restrukturierungskonzepte mehr als nur "Zufallsprodukt" der Rationalisierungsgeschichte des Büro- und Verwaltungssektors sind. Sie sind Resultat nicht nur der Interessenkonflikte zwischen Angestelltengruppen unterschiedlicher Hierarchieebenen in der Auseinandersetzung um die Neuverteilung von Qualifikation und Status und damit von Einfluß- und Verdienstchancen, sondern auch des Kampfes um die Geschlechterhierarchie ("struggles over gender power", JENSON 1989: 148) am Arbeitsplatz (und nicht nur dort). Ebenso wie im Rahmen von betrieblichen Selektionsprozessen findet auch bei der Neuzuschneidung von Aufgabenbereichen, dem damit verbundenen Wandel von Anforderungsstrukturen und Qualifikationsvoraussetzungen auf betrieblicher Ebene, die Geschlechterdifferenz Eingang. Das heißt, die strategischen Entscheidungen beim Design von Tätigkeiten werden vor dem Hintergrund gefällt, ob in den hiervon betroffenen Bereichen überwiegend Männer oder Frauen beschäftigt werden bzw. werden sollen. Anforderungsprofile und die entsprechenden Bewertungskriterien, hierarchische Positionierung und Karrierechancen werden mit stereotyp verengten, geschlechterpolarisierenden Arbeitskraftdefinitionen abgeglichen. Auch hierbei sind ökonomische Triebkräfte eng mit ideologischen verbunden. Die bestehende Geschlechterdifferenz/-hierarchie ist - so mein Argument - nicht nur einfach funktional, sondern konstitutiv für die arbeitsorganisatorischen Restrukturierungskonzepte.

So erscheint es zwar aus Managementperspektive unter Kosten-Nutzen-Aspekten rational, in den typischen Fraueneinsatzbereichen all jene Restfunktionen und operativen Massenarbeiten zu konzentrieren, die zukünftig stark Rationalisierungsbedroht sind. Denn viele Frauen sind immer noch phasenweise gezwungen, wo nicht ihre Erwerbstätigkeit ganz aufzugeben, so doch auf Teilzeitbeschäftigung zu reduzieren. Dies sichert die Manövrierfähigkeit der Unternehmen insofern, als Personalabbau relativ konfliktfrei, quasi auf "natürlichem" Wege auch zukünftig erfolgen kann. In sich erscheint die Anlagerung attraktiver Aufgabenfelder oder neuer Funktionen an den männlich dominierten Kernbereich der Büro- und Verwaltungsarbeit aus ökonomischer Perspektive plausibel, als sich die dafür erforderlichen Humankapitalinvestitionen bei männlichen Beschäftigten statistisch grundsätzlich besser amortisieren.

Verflochten mit und unabhängig von betrieblichen Verwertungsinteressen verlängert sich jedoch auch das patriarchale Herrschaftsverhältnis in den Prozeß der technisch-organisatorischen Restrukturierung, der Neuzuschneidung von Aufgaben, Neudefinition von Anforderungen und Bewertung von Qualifikationen hinein. Schon in die Konstituierung "weiblicher" Arbeitsplatzstrukturen gehen Weiblichkeitsstereotype und den Frauen zugeschriebene Berufserwartungen und Dispositionen mit ein, die oben als relevante Zuweisungskriterien für die betriebliche Personalselektion angesprochen wurden.

Die pauschalisierende Verortung weiblicher Arbeitskräfte als konfliktarme Beschäftigtengruppe mit vergleichsweise geringeren Einkommens- und Karriereerwartungen spiegelt sich in Rationalisierungskonzepten (und legitimiert diese), die auf die effektivere Ausschöpfung spezifischer Leistungspotentiale und Arbeitstugenden in typischen Fraueneinsatzbereichen setzen und gleichzeitig deren konsequentere Abschottung vom Zugang zu verantwortungsvollen, höher bewerteten Positionen implizieren (oder qua Definition setzen: "Unteilbarkeit von Führungspositionen"). Den Frauen wird zugemutet, ihre bewährte Anpassungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft im Zuge verbreiteter fachinhaltlicher und steigender technischer Anforderungen unter Beweis zu stellen, häufig ohne daß entsprechende Requalifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsangebote vorgesehen wären, geschweige denn eine Entgeltung erweiterter Qualifikationen und Kompetenzen. Auch in früheren Rationalisierungsphasen haben sich Frauen als "erfolgreiche Trägerinnen technischer Innovation" im Büro (GOTTSCHELL 1988: 44) erwiesen, ohne daß sich dies adäquat für sie ausgezahlt hätte. Wenn dagegen in männlich dominierten Beschäftigungsbereichen neue Fähigkeiten und Kenntnisse erwartet werden, läßt sich dies betrieblich häufig ohne entsprechende Professionalisierung und Bewertung nicht durchsetzen (vgl. auch RABE-KLEEBOURG 1987), wie dies am Beispiel der Verlagerung und Redefinition von Teilen der klientenbezogenen Kommunikationsarbeit oben deutlich wurde. Interaktions- und Kommunikationsleistungen werden als spezifisch weibliche, nichtberufliche Eigenschaften unterstellt und somit systematisch unsichtbar gemacht, aber als status- und einkommensrelevante Qualifikationen definiert und trainiert, sobald sie von Männern erbracht werden sollen.

Offensichtlich sollen die Frauen auch zukünftig mit Bezugnahme auf ihre Familienaufgaben als "zweitem Standbein" (GOTTSCHELL u. a. 1989: 155) und der unterstellten beruflichen Genügsamkeit mit typischen Sackgassenpositionen

ohne arbeitsinhaltliche und statusmäßige Entwicklungschancen vorlieb nehmen. In Beschäftigungsbereichen von Männern dagegen müssen entsprechend dem Rollenstereotyp männlicher "Normalbiographie" eher Ausbaufähigkeit und Karriereleitern vorgesehen werden, um die volle Verfügbarkeit männlicher Arbeitskraft betrieblich binden zu können. Diesbezüglich attraktive und zukunftssträchtige Aufgabenfelder und Funktionen werden den männlich dominierten Kernbereichen der Büro- und Verwaltungsarbeit zugeschlagen, häufig unter Rückgriff auf Rollenstereotype, wonach Frauen bestimmte Anforderungen (z. B. räumliche Mobilität, Außendiensttätigkeit) angeblich nicht zuzumuten sind und ihnen bestimmte Interessen und Fähigkeiten pauschalierend abgesprochen werden (Durchsetzungsfähigkeit oder technisches Verständnis). Während in Fraueneinsatzbereichen "Merkmale" wie Belastbarkeit, Flexibilität und Disponibilität konzentriert werden, sind Männer unbescheidener, erzeugen Aufstiegs- und Gratifizierungsdruck (LULLIES 1979), was im Zuge der technisch-organisatorischen Umstrukturierung der Büroarbeit einkalkuliert wird.

Weiterhin interessant wäre es, der Frage nachzugehen, inwieweit bereits in Prozessen der Technikselektion, der programmtechnischen Auslegung von EDV-Systemen sowie der Planung der technikbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen solchermaßen stereotypisierte Arbeitskraftdefinitionen eine Rolle spielen. Hierzu lassen sich aufgrund einer sehr schmalen empirischen Basis bisher nicht viel mehr als erste Vermutungen anstellen. Immerhin gibt es Hinweise dafür, daß sich gerade für den Bereich der Routinesachbearbeitung in rigiden Technisierungskonzepten Bilder von einem überwiegend berufsfachlich qualifizierten Beschäftigtenpotential manifestieren, denen man nichtsdestoweniger nicht nur die unliebsamen schematisierten, repetitiven Teilarbeiten, sondern auch das Denken abnehmen muß; auch wenn dahinterstehende Argumentationsmuster wie "den Frauen fällt es von der Wesensart her schwer, analytisch zu denken" (WIED-NEBBELING/JÄCKLE-SÖNMEZ 1987) heute seltener so offen geäußert werden. Was bleibt, sind die (noch) nicht maschinell abwickelbaren Restfunktionen, aus denen auch im Nachhinein kaum mehr komplexere Arbeitsvollzüge hergestellt werden können. Wie die Maschine "denkt", warum sie bestimmte "Entscheidungen getroffen hat", ist kaum mehr nachvollziehbar auf der Grundlage eines verkürzten technischen "Wissens", wie es in der vorherrschenden Form von Anwenderschulungen vermittelt wird (OPPEN 1988). Zwar werden aus weithin geteilter betrieblicher Sicht breite EDV-Grundkenntnisse der Beschäftigten für immer wichtiger erachtet, einem Großteil

der Frauen, die dies zum Teil auch ihrerseits fordern (GOTTSCHELL u. a. 1989), jedoch nach wie vor verweigert. Inwieweit die Versperrung entsprechender Qualifizierungschancen und damit auch Kontrollpotentiale gerade in den typischen Fraueneinsatzbereichen sich unter Effizienz- und Effektivitätsaspekten nachweisbar legitimieren ließe, ist gegenwärtig kaum zu entscheiden. Daß dieser Geschlechter-Bias in der Aberkennung von Qualifizierung und Qualifikation mindestens implizit zur Reproduktion der gegenwärtigen Über- und Unterordnungsverhältnisse beiträgt, indem die Frauen faktisch von der Meisterung neuer Technologien (JENSON 1989) ausgeschlossen werden, liegt auf der Hand. Legitimatorische Basis sind auch hier gesellschaftliche Vorurteile, nach denen "Weiblichkeit" und technische Fertigkeiten inkompatibel sind (WIED-NEBBELING/JÄCKLE-SÖNMEZ 1988). Unter den dargestellten Voraussetzungen kommen dann bei dem neuen Typus des Büroarbeitsplatzes allenfalls Arbeitstugenden wie Monotonierestistenz, Genauigkeit, arbeitsinhaltliche Anspruchslosigkeit etc. zum Tragen, die nach gängigem Vorurteil besonders von Frauen abgefordert werden können, da sie als Ausgleich ja noch den vielfältigen Familienanforderungen zu genügen haben.

Hintergrund dieser Überlegungen zur "männlichen" Gestaltungslogik ist die weithin geteilte Einschätzung, daß die privilegierten Formen der Neuaufteilung der Büroarbeit mit ihrer Verschärfung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung keineswegs technisch und/oder ökonomisch determiniert sind. Im Gegenteil bringt der arbeitsplatzbezogene Einsatz integrierter EDV-Systeme unbestritten eine Erweiterung der arbeitsorganisatorischen Gestaltungsspielräume mit sich, verglichen mit früheren technischen Lösungen. Und gleichfalls, so argumentieren z. B. BAETHGE/OBERBECK, ist es bis heute kaum möglich, "Kausalzusammenhänge zwischen forciertem Technikeinsatz und Verbesserung von Produkt- und Leistungsqualität und damit von Marktchancen herzustellen" (1986: 390). Weder das vorhandene Beschäftigtenpotential noch die Kundenerwartungen stellen eine unüberschreitbare Schwelle für die Arbeitsorganisation dar, vielmehr ist systemische Rationalisierung oftmals "Rationalisierung auf Verdacht" (ebd.: 392). Auch wenn empirische Beobachtungen dafür sprechen, daß auf Unternehmensseite häufig keine einheitlichen Vorstellungen über die Zukunft der Büros und der Dienstleistungsmärkte bestehen, daß über Effizienz und Effektivität unterschiedlicher Arbeitskräfte- und Techniknutzungskonzepte kaum je Rechenschaft abgelegt werden muß und daß über optimale Kombinationen von technischen und menschlichen Ressourcen erst wenig konkrete Erfahrungswerte existieren, sind alternative

Gestaltungskonzepte weitgehend vernachlässigt worden. Einer Arbeitsumverteilung z. B. zur inhaltlichen und/oder dispositiven Anreicherung der Aufgaben auf den jeweils darunter liegenden Hierarchieebenen ist bisher allenfalls ein Experimentierstatus eingeräumt worden. Beispiele, die auch für die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten relativ attraktive und eher zukunftssträchtige Reorganisationsvarianten darstellen würden, sind einmal das "Service-Center-Modell", bei dem die durch Automatisierung der Assistenz Tätigkeiten verbliebenen Restfunktionen zu ganzheitlicheren Aufgaben zusammengefaßt werden (BULLINGER 1985). Ein anderes Organisationskonzept (KIESMÜLLER 1986) sieht die Aufwertung von Sekretariats- und anderen Infrastrukturtätigkeiten durch Übertragung von fachinhaltlichen Aufgaben bis hin zur Vertretung von Sachbearbeitern vor ("qualifizierte Assistenz").

Durch Arbeitsumverteilung könnten qualifizierte Arbeitsaufgaben mit beruflichen Entwicklungsperspektiven aus den männlich dominierten, markt- und kommunikationsbezogenen Kernbereichen (wieder) für diejenigen Arbeitskräfte - überwiegend Frauen - zugänglich gemacht werden, denen "quantitativ und inhaltlich die Arbeit auszugehen droht" (BAETHGE/OBERBECK 1986: 397). Solche arbeitsorganisatorischen Varianten hätten allerdings auch ein Umdenken in der Aus- und Weiterbildungspolitik zur Folge, die bisher überwiegend auf die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften abgestellt hat.

Trotz der weitgehenden technischen und ökonomischen Offenheit der Gestaltungsprozesse für solche betrieblich auszuhandelnden Restrukturierungsalternativen scheinen doch die Bedingungen für deren Durchsetzung gegenüber den Besitzstandsinteressen auch des (männlichen) Zentrums der Büroarbeit bisher nicht besonders günstig. Dies ist sicherlich nicht unwesentlich auf die zwischen den Geschlechtern zuungunsten der Frauen ausfallende Asymmetrie hinsichtlich der Einbeziehung in Gestaltungsprozesse zurückzuführen. Einerseits sind sie von den entsprechenden Managementpositionen und betrieblichen Steuerungsfunktionen mehr oder weniger ausgeschlossen. Andererseits sind sie hinsichtlich der Vertretung ihrer Interessen in den traditionellen wie auch neuen Instanzen der Auseinandersetzung um Rationalisierungsstrategien, um Technikselektion, Qualifizierungs- und Arbeitseinsatzpolitik zwischen Management und den Beschäftigten bzw. zwischen ihren Interessenvertretungen eklatant benachteiligt; und dies nicht zuletzt aufgrund der ihnen gesellschaftlich überlassenen Gestaltung des Privaten. Entscheidungen über die Zukunft der Arbeit von Frauen in Büro und Verwaltung

liegen so nach wie vor in der Hand von Männern. Deren gemeinsames Interesse aber ist die Aufrechterhaltung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung im Betrieb und die auch zukünftige Freisetzung der Männer von Familienpflichten. Die betriebliche Arbeitspolitik gerät so - vor dem Hintergrund der Handlungskonstellationen, die sich aus der geschlechtlichen Arbeitsteilung ergeben - zu einem zentralen Motor der Perpetuierung bestehender Disparitäten und Diskriminierungen.

5 GESTALTUNGSSCHANCEN: FRAUEN INS MANAGEMENT ODER "DAS MANAGEMENT GEHT AN DIE (WEIBLICHE) BASIS"?

Die zuvor entwickelte Perspektive des Stellenwertes betrieblicher Arbeitspolitik im Rahmen der technisch-organisatorischen Gestaltungsprozesse weist nicht nur forschungsstrategisch über die bisher im Zentrum der Debatte stehende Bedeutung von manageriellen Personaleinsatzstrategien auf der Nachfrageseite einerseits und die Bedeutung von Arbeitsorientierungen, Dispositionen und Verhaltensweisen auf der Angebotsseite des (weiblichen) Arbeitskräftepotentials andererseits für die Zementierung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung im Büro der Zukunft hinaus. Auch auf der Ebene möglicher Interventionsstrategien zur Sicherung der zukünftigen quantitativen und qualitativen Berufschancen von Frauen in Büro und Verwaltung ergeben sich aus dieser Perspektive Handlungsfelder, die stärker als bisher in die Diskussion um Frauenförderung und Gleichstellung Eingang finden müssen. Wenn der Bürosektor auch zukünftig für Frauen noch quantitative Integrationschancen in den Arbeitsmarkt und gleichzeitig attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten soll, reichen Qualifizierungsstrategien und Maßnahmen zur Erreichung einer gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen auf den höheren Hierarchieebenen, zum Abbau von Einstellungs- und Aufstiegsbarrieren nicht hin. Ein weiteres zentrales Ziel muß die strukturelle Umgestaltung derjenigen Beschäftigungsbereiche wie Assistenz Tätigkeiten und Routinesachbearbeitung werden, in denen Frauen massenhaft und überrepräsentiert zu finden sind. Wenn man zukünftig nicht mehr als die Hälfte aller Büroangestellten mit peripheren Sackgassenpositionen abfinden will, die zunehmend durch arbeitsinhaltliche Entleerung, Arbeitsintensivierung und quantitative Überforderung sowie nicht zuletzt durch weitere Automatisierung in ihrem Bestand bedroht sind, dann müssen nicht nur Frauen gefördert, sondern Arbeitsstrukturen gefördert werden, die den Belangen und Erwerbsansprüchen der dort überwiegend beschäftigten Frauen gerecht werden. Voraussetzung hierfür ist ihre stärkere Beteiligung an Gestaltungsprozessen im Zuge der technisch-organisatorischen Umstrukturierung, als dies bisher der Fall war.

Gegenwärtig sind die Gestaltungsspielräume, die sich unbestritten gegenüber vorherigen Rationalisierungsphasen erweitert haben, in erster Linie dem Zugriff des Managements überlassen worden. Betriebliche In-

teressenvertretungen haben sich nach allen vorliegenden Erfahrungsberichten im wesentlichen auf Rationalisierungsschutzmaßnahmen zurückgezogen, sich z. B. in der Frage von Leistungsbewertung und -bemessung vom Grundsatz her zwar ablehnend verhalten, aber faktisch ganz herausgehalten. Nur in wenigen Ausnahmefällen oder Modellprojekten haben sie gestaltend an der Entwicklung integrierter Konzepte von Technikauslegung, Personaleinsatz, Arbeitsorganisation und Qualifizierungsmaßnahmen mitgearbeitet oder Alternativen erarbeitet (z. B. HOPPE/KEMPF o. J.). Die überwiegend defensive Haltung wird von betrieblichen Interessenvertretungen mit bekannten Argumenten wie zeitlicher und qualifikatorischer Überforderung, fehlenden rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten sowie mit der Gefahr begründet, Verantwortung auch für unpopuläre Maßnahmen bzw. für negative Rationalisierungseffekte insgesamt zugewiesen zu bekommen, je mehr sich die Beteiligung an konzeptionellen Entwicklungen dem Modell eines aktiven Co-Managements annähert.

Gleichzeitig ist das Management im Zuge systemischer Rationalisierungsprozesse zunehmend auf Wissen und Erfahrung der Beschäftigten angewiesen. Komplizierte Aufgaben- und Ablaufstrukturen lassen sich kaum durch Beobachtung oder Unterlagenstudium nachvollziehen (vgl. auch KOLM u. a. 1988). Sowohl für Systementwicklung als auch für die Planung von arbeitsorganisatorischen Veränderungen sowie deren effektive Umsetzung, weitere Anpassung/Korrekturen und nicht zuletzt zur Absicherung der Akzeptanz ist zumindest eine selektive Einbeziehung der NutzerInnen verstärkt notwendig geworden. Solche partizipativen Managementstrategien, die in Form von Projektorganisation oder Qualitätszirkeln zunächst auf neue Nutzungsformen spezieller Leistungsressourcen, die sozialintegrative Funktion von oben geschaffener und steuerbarer Kommunikationsbezüge und auf freiwillige Kooperation setzen, bieten neben Qualifizierungs- und Aufstiegschancen für qualifizierte Beschäftigte auch erweiterte Mitspracherechte und zumindest Artikulationsmöglichkeiten für Gestaltungsalternativen.

Von der grundsätzlichen Ambivalenz solcher neuen Managementkonzepte ganz abgesehen, lassen bisherige Erfahrungen nicht darauf schließen, daß ein wirksamer Druck auf die Berücksichtigung der spezifischen Arbeitsinteressen und Beschäftigungsperspektiven von Frauen ausgeübt werden konnte oder sollte. Die vorherrschenden Entwicklungstrends und Kon-

sequenzen systemischer Rationalisierung: der neue Aufgabenzuschnitt, das implizite Verständnis von Dienstleistungsqualität, technischer Perfektionismus und Modernisierungsstreben "um jeden Preis" lassen allenthalben eine männliche Handschrift erkennen. Dies ist nicht weiter verwunderlich. Im Management und in den Steuerungsabteilungen wie Organisation und EDV sind nach wie vor kaum Frauen vertreten. Dort, wo neue Beteiligungsformen erprobt oder praktiziert werden, sind Frauen bisher tendenziell ausgeschlossen bzw. fundamental unterrepräsentiert. VOLST/WAGNER (1988) fanden nur 10 Prozent aller qualifizierten Sachbearbeiterinnen, aber immerhin 40 Prozent der männlichen Vergleichsgruppe beteiligt an Entscheidungen über die Integration von Computern in ihre Arbeit. An anderer Stelle wird zudem belegt (CLAUB 1987), daß ein Anstieg der Beteiligungsquoten in den letzten Jahren nur für Männer zu beobachten ist. In der Projektorganisation zur sozialen und programmtechnischen Gestaltung von Arbeitsabläufen und -verfahren einer von uns untersuchten, dienstleistungsorientierten Institution standen knapp 140 Männer vier Frauen gegenüber. Die auch in der gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretung bestehende Unterrepräsentanz von Frauen, die mangelnde Berücksichtigung ihrer spezifischen Ansprüche und die wechselseitige Distanz zwischen Frauen und männlich dominierten Vertretungsinstanzen werden inzwischen zwar weithin thematisiert (FRIEDRICHS u. a. 1985; BOHNSACK 1985). In der Praxis aber sind die überwiegend zu Lasten der Frauen gehenden Restrukturierungsprozesse, wo nicht von Personal- und Betriebsräten mitgetragen, so doch auch nicht abgewehrt worden.

Die Ursachen liegen im wesentlichen in den gleichen Prinzipien, die für die Festlegung von Einfluß- und Entwicklungschancen allgemein maßgeblich sind. In managementgesteuerten Beteiligungsmodellen werden die unteren und mittleren Hierarchie- und Funktionsgruppen in der Regel nicht berücksichtigt, häufig mit dem Argument, die direkte "Leistungsproduktion" nicht schwächen zu wollen. Von sozialintegrativ fungierenden Formen von Qualitätszirkeln abgesehen, werden vor allem untere und mittlere Führungsschichten einbezogen. Zudem wird für die Mitarbeit in Projektstrukturen (in anderer Ausprägung gilt dies auch für die Mitarbeit in gewerkschaftlichen und betrieblichen Interessenvertretungsorganen) die volle Verfügbarkeit der Arbeitskraft vorausgesetzt, was gleichbedeutend ist mit dem Ausschluß von Teilzeitkräften und Frauen mit Fami-

lienpflichten, deren "Leistungsbereitschaft" nicht grenzenlos über Dienstschluß hinaus dehnbar ist. Hinzu tritt die auf bestehende Arbeits- und Arbeitsteilungsstrukturen verkürzte (Re-)Qualifizierung, die auf oberflächliches Anwendungswissen reduzierte technische Anpassungsqualifizierung in typischen Fraueneinsatzbereichen, die die Entfaltung innovativer Handlungspotentiale nicht gerade motivieren, in mancher Hinsicht sogar einschränken. Somit finden sich Frauen gegenwärtig in der Folge systemischer Rationalisierungsprozesse nicht nur als Rationalisierungs-, sondern auch als "Partizipationsverliererinnen" wieder. Ihre Kompetenzen waren bisher nicht gefragt, wenn es um die Neustrukturierung von Aufgaben und Anforderungen ging.

Die Frage, inwieweit sich hier Veränderungen abzeichnen bzw. initiieren lassen; wird aus einer "Top-down"-Perspektive in der folgenden Weise behandelt: Der gegenwärtigen Umbruchphase, dem gestiegenen Anpassungsdruck von Organisationen an interne und externe Wandlungsprozesse und den entsprechenden Gestaltungsnotwendigkeiten wird zugeschrieben, daß sie vermehrt Chancen auch für Frauen implizieren, neue Machtressourcen zu gewinnen. Da eingespielte und institutionalisierte Formen politischer Aushandlung nicht mehr unhinterfragt Bestand haben, können zumindest Teile der Frauen im Management Bündnispartner finden (VOLST 1988; BRADLEY 1986). Vor diesem Hintergrund richten sich an Frauen in Führungspositionen oder an Expertinnen vornehmlich aus dem Organisations- und EDV-Bereich sowie an qualifizierte Mitglieder von Projektgruppen Forderungen nach "solidarischem Handeln gegenüber jenen in unterprivilegierten Positionen" (VOLST ebd.: 29). Ziel ist nicht nur die Herstellung einer Kultur "informeller Beziehungen über mehrere Ebenen", neuer Verständigungsformen, sondern auch die Beteiligung an der System- und Organisationsentwicklung stellvertretend für und im Interesse von Frauen ohne Einflußchancen.

Die hier entwickelte Partizipationslogik ergibt sich aus der Verbindung zweier Diskussionsstränge und dem Setzen auf partielle Interessenidentität zwischen Management und Teilen der weiblichen Beschäftigten. Auf der einen Seite steht die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdebatte, deren einer wesentlicher Bezugspunkt die Durchsetzung beruflicher Entwicklungschancen, Einfluß- und Karrieremöglichkeiten für Frauen auch für Managementpositionen ist. Auf der anderen Seite nimmt diese

Perspektive die in der Organisationswissenschaft und -praxis wiederentdeckte Kulturdimension auf, die Diskussion um neue Unternehmenskultur, "Sozialintegration" und innovative Führungsstile sowie den möglichen "weiblichen" Beitrag hierzu. Dieser liege - so die Argumentation - in weiblichen Merkmalen wie Kontextbewußtsein versus Detailperfektion, Beziehungsorientierung statt Konkurrenz- und individueller Machtorientierung, die besonders die Zusammenarbeit in Teams fördere, Innovations- und Kreativitätspotentiale in Gruppen und Organisationen motiviere und freisetze. Die bisherige Außenseiterrolle im Zusammenwirken mit weiblichen Sozialisationsmustern, die "fremde weibliche Perspektive" führe zu "kreativer Spannung"; eingefahrene Denkschemata und Entscheidungsstrukturen sowie gemeinsame Wertmuster männlicher Führungseliten, die neue Impulse blockieren, würden in Frage gestellt (ANTAL 1988).

Vor dem Hintergrund eines für die nahe Zukunft prognostizierten erheblichen Führungskräftemangels und der unterstellten Öffentlichkeitswirksamkeit betrieblicher Frauenförderungsprogramme und weiblicher Ausnahmekarrieren besinnt man sich plötzlich auch in einzelnen Managementetagen auf die spezifisch weiblichen Sozial- und Kommunikationskompetenzen, die als Ressourcen bisher brachgelegen haben (o. V. 1989).

So legitim die Forderung von Frauen ist, endlich den bisher verweiger-ten Zugang zu angestrebten beruflichen Positionen und Einflüßbereichen, zu adäquaten Lernchancen und materiellen Ressourcen zu erobern und so berechtigt die Hoffnung sein mag, durch ein Mehr an Frauen im Management und durch weibliche Beteiligung an partizipativen Managementstrategien auch auf die "Betriebskultur" einwirken zu können, so scheinen doch erhebliche Zweifel angebracht an dem Modell der Stellvertreterpolitik von Frauen in privilegierten und Führungspositionen für Frauen in subalternen Positionen. Gründe hierfür liegen unter anderem darin, daß aufgrund des geringen Verbreitungsgrades von durchgreifenden Frauenförderungsmaßnahmen und eines sich nur langsam ändernden Problembewußtseins sich faktisch am Ausschluß der weiblichen Mehrheit der Beschäftigten im Bürobereich von strategisch wichtigen und Machtfunktionen erst wenig geändert hat. Die "homosexuelle Reproduktion" (MOORE 1962) der Managementetagen funktioniert nach wie vor. Der Hoffnung, daß sie aber unter den Bedingungen eines Exotendaseins stärker als bislang ihren Außenseiterstatus solidarisch gestaltend einsetzen, widerspricht

die Beobachtung, daß den Frauen als Einzelkämpferinnen in mehr oder minder offen frauenfeindlicher Atmosphäre ein Teil ihres Potentials zur kreativen Veränderung verlorengelht (EDDING 1985; KANTER 1977). Der Anpassungsdruck an geltende (männliche) Normen ist immens, wenn Frauen dazugehören, akzeptiert werden und durchsetzungsfähig sein wollen, und positive Vorbilder neuer "weiblicher" Führungsstile fehlen bisher.

Gegen ein solches - überspitzt formuliert - "Elitemodell" der Entwicklung weiblichen Innovations- und Kreativitätspotentials in zukünftigen Führungsschichten und dessen Diffusion nach unten (FERREE 1987) sollen hier die zunächst rein quantitativ betrachtet überwiegend "weiblichen Ressourcen" auf den unteren Hierarchieebenen der Büroarbeit herausgestellt werden. Sie haben sich in der alltäglichen Praxis Wissensbestände und Erfahrungen im Managen eines effektiven und reibungslosen Arbeitsablaufes angeeignet, häufig entgegen allen praxisfernen Ablaufsteuerungen, Dienst- und Ausführungsvorschriften. Dies kommt z. B. in der vielfach geäußerten, dezidierten und detaillierten Kritik an einer unrealistischen oder ineffizienten Planung technischer und organisatorischer Veränderungen betrieblicher Abläufe auf seiten der Betroffenen zum Ausdruck und in zum Teil sehr klaren Vorstellungen darüber, wie Arbeitsabläufe effektiver zu gestalten wären (STEINRÜCKE 1989). Gekoppelt mit den besonderen, oben skizzierten arbeitsinhaltenlichen und kommunikativen Orientierungen und Kompetenzen sowie dem ihnen häufig zugeschriebenen, spezifischen Technikzugang bilden diese eine breite Expertise für technisch-organisatorische Gestaltungsprozesse, die nicht durch das Eingreifen von Frauen in Führungs- und Steuerungsfunktionen ersetzbar wäre.

Ein wachsender Druck auf die Entwicklung alternativer Gestaltungsüberlegungen im Interesse und unter Beteiligung auch derjenigen peripheren Büroangestellten, in deren Einsatzbereichen die negativen Rationalisierungseffekte gegenwärtig zu kumulieren scheinen, deutet sich an; aus Perspektive der (weiblichen) Beschäftigten wie aus der der Kunden/Klienten:

Erstens haben sich die realen Lebensverhältnisse und subjektiven Orientierungen der Frauen bekanntermaßen von Rollenstereotypen, die Arbeitskraftdefinitionen und geschlechtsspezifische Tätigkeitszuschnitte prä-

gen, immer weiter entfernt. Die historische Erfahrung, daß der Erwerbverlauf von Frauen aufgrund von Familienbelastungen diskontinuierlich verläuft oder vorzeitig abgebrochen wird, ist überholt. Die jüngeren Frauen erwarten, so faßt RABE-KLEEGERG (1987: 59) vorliegende Forschungsergebnisse zusammen, "von der Arbeitsgesellschaft eine qualifizierte Ausbildung und die Realisierung der Qualifikationen im Beruf, und von sich selbst eine lebenslange Verstetigung der Berufsausübung". Daher ist es kaum länger vertretbar, den Frauen eine gering ausgeprägte Berufsorientierung oder mangelnde Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsinteressen, Genügsamkeit hinsichtlich formeller und einkommensmäßiger Anerkennung ihrer beruflichen Leistungen zu unterstellen. BAETHGE/OBERBECK kommen dementsprechend auch zu dem Ergebnis, daß es für fast ebenso viele Frauen wie Männer in Büro und Verwaltung (71 Prozent versus 84 Prozent) attraktiv wäre, "eine Position mit mehr Befugnissen und Verantwortung zu übernehmen" (1986: 352), wobei die arbeitsinhaltliche Begründung bei Frauen, bei Männern dagegen die Macht- und materielle Orientierung stärker im Vordergrund steht.

Aber nicht alle Frauen in den Schreibtischberufen wollen (und können) Karriere machen. Viele Frauen ziehen es vor, zur Verteidigung ihrer Integrität am Konkurrenzspiel der Männer nicht teilzunehmen. Zu hoch werden oft die Kosten angesetzt, die mit der Übernahme von Führungsfunktionen verbunden sind: vermehrte Konflikte, soziale Isolation, höhere Arbeitsbelastungen und geringere Arbeitszufriedenheit (siehe JANSSEN/RUDOLPH 1987). Nichtsdestoweniger haben auch diese Frauen in den eher routinisierten Bereichen der Sachbearbeitung und der Assistenz das Interesse an der Erhaltung/Erweiterung arbeitsinhaltlich interessanter Aufgaben und Anforderungen und ein Recht darauf. Sie haben Vorstellungen von ganzheitlichen Arbeitsstrukturen im Sinne der Durchschaubarkeit und Nachvollziehbarkeit von Gesamtzusammenhängen, die Lernchancen und Sinnbezüge in der Arbeit herstellen. Zeitliche und ablaufbezogene Spielräume werden als notwendig erachtet zur individuellen Gestaltung des Arbeitsalltags, von Kooperations- und Kommunikationschancen. Sie wollen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben eigenverantwortliche und in bezug auf das Ergebnis gute Leistungen erbringen; sie wollen die Kunden/Klienten oder Arbeitskollegen zufriedenstellen (BERMANN 1986; BRADLEY 1986; GOTTSCHALL u. a. 1989; OPPEN 1988).

Aus der sich verschärfenden Differenz zwischen veränderten Lebensweisen und Ansprüchen von Frauen, der "objektiven 'Ausdünnung' der Weiblichkeitsstereotype" (KNAPP 1989: 301), und der Weiterexistenz dieser Stereotype in der technisch-organisatorischen Gestaltung geschlechtsspezifischer, beruflicher Chancen(losigkeit) entstehen aus betrieblicher Perspektive tendenziell soziale Legitimationsprobleme hinsichtlich der Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchie und der unterwertigen Definition weiblicher Arbeitskraft. Soweit auf seiten der Frauen arbeitsinhaltliche Unterforderung, Entfremdung und Unzufriedenheit zu sinkender Arbeitsmotivation einerseits und Widerstandsformen wie gezieltem Rückhalt von Arbeitskraft, Nichtanwendung vorhandenen Wissens (STEINRÜCKE 1989) bis hin zur Aufgabe des Arbeitsplatzes andererseits führen, steht gleichzeitig die Realisierung von Effizienzpotentialen entsprechender Rationalisierungskonzepte in Frage.

Zweitens tangieren die technisch-organisatorischen Restrukturierungsprozesse im Büro- und Verwaltungsbereich nicht nur die Arbeitsinteressen der Beschäftigten, sondern in vieler Hinsicht auch die Kundeninteressen. Die Veränderung der Arbeitsstile durch konsequente Technisierungsvorhaben und durch Abschottung von Klientenkontakten ebenso wie ausschließlich effizienzorientierte Arbeitseinsatzkonzepte stoßen dort auf Grenzen, wo die Effektivität des Arbeitshandelns und dessen Ergebnis, die Qualität von Dienstleistungen, zur Disposition steht. Durch den tendenziellen Wandel der Art der Aufgabenerfüllung, die Intensivierung, die Zurückdrängung der unmittelbar bedürfnis- und personenorientierten Arbeit durch die mit bestimmten Technikselektionen verbundenen Formalisierungszwänge wird zunehmend weniger wichtig, was für andere getan wird, sondern wie dieses in computerverarbeitbare Formen gebracht werden kann. Wer in der Berufspraxis jedoch überwiegend von den technischen Aspekten der Arbeit in Anspruch genommen ist, bemüht um effiziente Leistungserstellung, hat nicht mehr die Zeit, Energie und innere Bereitschaft, die notwendig sind für soziale Interaktion und nachdrückliches berufliches Engagement (vgl. auch BECK-GERNSHEIM 1981). Die Fehleranfälligkeit der Arbeitsprozesse steigt oft in gleichem Maße, wie der Druck auf die Output-Quantität zunimmt. Dies trifft besonders dann zu, wenn gleichzeitig Arbeitsmotivation und -interesse der Beschäftigten zerstört werden durch Verlust an arbeitsinhaltlichen und kommunikativen Anforderungen und Lernchancen. Die Folgen in Form von fehlerhaf-

ten Arbeitsergebnissen oder reduzierten, standardisierten Kommunikationsangeboten werden häufig auf die Kunden abgewälzt. Empirische Erfahrungen zeigen aber auch bereits, daß es relevante Gruppen von Kunden gibt, die z. B. automatisierte Selbstbedienungsleistungen bei Banken oder im Handel strikt ablehnen zugunsten persönlicher Interaktions- und Beratungsprozesse. In einigen Bereichen ist dementsprechend erkannt worden, daß "Modernisierungskonzepte", die vorrangig auf Personalreduzierung, Effizienzsteigerung und technische Perfektion setzen, die Dienstleistungsqualität und somit die Marktchancen eher reduzieren als steigern, was zumeist eines der erklärten Ziele von Rationalisierungsvorhaben ist. Begrenzte Techniknutzungskonzepte und experimentelle arbeitsorganisatorische Umstrukturierungen sowie die Auslotung von Auswirkungen auf Produkt- und Leistungsqualität sind dort die Konsequenzen (BAETHGE/OBERBECK 1986).

In vieler Hinsicht scheinen die Interessen und Ansprüche von den (weiblichen) Beschäftigten an der Basis der Büro- und Verwaltungsarbeit an attraktiven Arbeitsbedingungen mit denjenigen der Kunden/Klienten kompatibel zu sein. Wenn es sich so verhält, daß mit technisch-organisatorischen Rationalisierungskonzepten nicht nur über Arbeitsstrukturen, sondern auch über "Konturen gesellschaftlicher Verkehrsformen" (ebd: 391) entschieden wird, ist es um so dringlicher, mit der Einbeziehung von Frauen in Gestaltungsprozesse Betrachtungsweisen und Werte, Handlungsmuster und Kompetenzen und somit soziale und kulturelle Dimensionen der Dienstleistungsqualität zu verankern, die den Erfahrungen und Vorstellungen auch von Frauen entsprechen.

Eine besondere Ressource von Frauen "an der Front", derjenigen, die traditionell mit Klientenkontakt betraut sind oder waren im Rahmen von Gestaltungsprozessen, die auch auf verbesserte Service- und Leistungsqualität ausgerichtet sind, liegt in ihren spezifischen arbeitsinhaltenlichen Orientierungen, ihrer eher "fürsorglichen Rationalität", in ihrem Interesse und ihrer Kompetenz für persönliche Kommunikation als Grundlage auch ihrer eigenen Arbeitszufriedenheit. Phantasie und Kreativität sind nach unseren Erfahrungen vor Ort oft ausgeprägter, wenn es sich um das Verständnis und die Wahrnehmung von Klientenbelangen als um die Durchsetzung ihrer eigenen Ansprüche handelt (LIE/RASMUSSEN 1986; OPPEN 1988). Frauen scheinen zumindest eher als Männer sensibel dafür

zu sein, unter welchen Bedingungen bestimmte Veränderungen des Leistungserstellungs-Prozesses oder dessen Ergebnis nicht auf Akzeptanz beim Klienten trifft oder auch nur vom Grundsatz her dessen Interessen verletzt (BERMANN 1986).

Ein anderes Potential von Frauen liegt nach verbreiteter Auffassung in ihrem eher gebrauchswertorientierten Zugang zum Technikeinsatz, im Rahmen der Gestaltung sozialverträglicher technischer Lösungen möglicherweise ein relevantes Gegengewicht zu männlicher Technikeuphorie und Perfektionsstreben. Auch durchaus technikbegeisterte Frauen hätten aufgrund ihrer üblichen Außenseiterposition und dem Ausschluß von technikbezogenen Machtzonen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eine größere Bereitschaft, die negativen Folgen für Gesellschaft und Menschen in Denken und Arbeit einzubeziehen (WAGNER 1984; JANSSEN/RUDOLPH 1987). Die "weibliche" Sichtweise von Expertinnen hat den Vorteil, daß sie distanzierter Motive, Nutzen und Grenzen von Technisierungsprojekten analysieren können, wo Männer eher dem Mythos der Algorithmisierung zum Opfer fallen, dem Drang, die Welt in Regeln und Formalismen zu fassen, Ambivalenzen und Uneindeutigkeiten zu vermeiden bzw. an die Maschine zu delegieren (SCHURZ/PFLÜGER 1987).

Besteht häufig auf seiten der Frauen ein klares Bewußtsein ihrer Kompetenz (STEINRÜCKE 1989), so wird dieser betrieblich überwiegend mit Ignoranz begegnet. Erfahrungswissen und Gestaltungspotentiale der Frauen sind bisher weder von seiten der betrieblichen Interessenvertretungen adäquat noch von Managementseite überhaupt wahrgenommen worden. Diese Ressourcen zu aktivieren und die Kooperationsbereitschaft zu gewinnen, kann aber nur gelingen um den Preis der Anerkennung und Honorierung auch solcher Fähigkeiten und Orientierungen, die den Frauen bisher eher zum Nachteil ausgelegt oder zumindest nicht als berufsrelevant anerkannt wurden, sowie um den Preis, ein Stückweit Planungs- und Gestaltungsdefinitionsmacht und Kontrolle über die Entwicklung ihrer zukünftigen Arbeitsbedingungen an die Frauen abzutreten. Die aktive Einbeziehung von Frauen in betriebliche Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse ist dringend erforderlich, wenn nicht heute die männlich geprägten Konturen einer Bürokratie ebenso wie einer Dienstleistungskultur festgelegt werden sollen, die morgen vielleicht den Interessen und Ansprüchen

von mehr als der Hälfte aller Büroangestellten und mehr als der Hälfte aller Dienstleistungskonsumenten - der weiblichen - entgegenstehen.

ANMERKUNGEN

1. Das unter OPPEN (1988) zitierte Manuskript ist einer von zwei Teilen des Endberichts des von der "Stiftung Volkswagenwerk" geförderten Projekts "Arbeitsprozeß, Informationstechnologie und Leistungsqualität in sozialstaatlichen Institutionen", das von der Autorin gemeinsam mit Hagen Kühn und Thore Karlsen bearbeitet worden ist.
2. Bekannt ist zunächst, daß die Berufsklassifikation der amtlichen Statistik im Büro- und Verwaltungsbereich erhebliche Zuordnungsschwierigkeiten bereitet und eine Feingliederung von daher mit hohen Unsicherheiten behaftet ist (TROLL 1982). Eine grobere Definition z. B. aller Angestellten oder eine bereichsspezifische Definition der "Beschäftigten im öffentlichen Dienst" als "Bürokräfte" ist dagegen wenig aussagekräftig und umfaßt zudem einen hohen Anteil von Erwerbstätigen, die nicht als "im Büro beschäftigt" zu bezeichnen sind. Die vor diesem Hintergrund entwickelte berufskundliche Systematik der "Schreibtischberufe" des IAB (ebd.) nach übergeordneten Arbeitsaufgaben wiederum ist unter der Fragestellung geschlechtsspezifischer Entwicklungen der Beschäftigung im Bürobereich auch nur bedingt brauchbar. So enthält die Systematik der "Schreibtischberufe" des IAB zusammengefaßte Tätigkeitsgruppen, innerhalb derer Männer und Frauen ganz unterschiedliche berufliche Schwerpunkte aufweisen. Dies führt z. B. im Falle der "Infrastruktur-tätigkeiten" dazu, daß sich eine geschlechterbezogene Scherenentwicklung der Beschäftigtenzahlen beobachten läßt, deren je spezifische Ursachen in der gewählten Aggregation verdeckt bleiben: Der drastische Rückgang von Bürohilfs- und Schreibtätigkeiten, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden und die gleichzeitige Zunahme von Datenverarbeitungsfachleuten, eine von Männern dominierte Beschäftigungsdomäne (vgl. auch TROLL 1982).
3. Die Zukunftsprojektionen der IAB-Prognos-Studie berücksichtigen drei denkbare alternative Entwicklungspfade oder Szenarien bis zum Jahr 2000 bezüglich der Einflußstärke einer Reihe sozioökonomischer und technischer Entwicklungen, die unter anderem auch qualitativ durch Expertenbefragungen gewonnen wurden. Ausgehend von Status-Quo-Extrapolationen der bisherigen Beschäftigtenentwicklungen nach Wirtschaftssektoren, Tätigkeiten und Qualifikationen werden quantitative Zusammenhänge unter Berücksichtigung unterschiedlicher Verlaufsmöglichkeiten von Produktions- und Produktivitätsentwicklung nach drei Projektionsvarianten erstellt (zu den methodischen Grundlagen dieser Studie vgl. STOOB/WEIDIG 1986).
4. Vor allem im Bereich der Bürohilfsfunktionen und der Massensachbearbeitung ist häufig eine unzureichende Anpassungsqualifizierung zu erkennen. Technologische Weiterbildung beschränkt sich auf reines Bedienerwissen, und fachinhaltliche Fortbildung oder Requalifizierung im Zuge der Integration von Aufgabengebieten wird mehr oder weniger den Beschäftigten selbst überlassen. Damit wird von Managementseite zumindest in Kauf genommen, daß bestimmte Arbeitskräfte an den neuen Anforderungsvorgaben scheitern. Natürliche Fluktuationsprozesse sowie Abgruppierungsangebote an die Betroffenen als Extremvariante erhöhen das Flexibilitätspotential der Betriebe.

LITERATURVERZEICHNIS

- ANTAL, A. (1988): Mehr Frauen ins Management. In: Demmer (Hg.): Frauen ins Management. Frankfurt/Zürich
- BAETHGE, M.; OBERBECK, H. (1985): Dienstleistungssektor als Auffangnetz? In: Soziale Welt 2
- BAETHGE, M.; OBERBECK, H. (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt/New York
- BECK-GERNSHEIM, E. (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. New York
- BENNHOLDT-THOMSEN, U. (1983): Die Zukunft der Frauenarbeit und die Gewalt gegen Frauen. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 9/10
- BERGER, P.; GERPEN, H. v. (1986): Neue Informations- und Kommunikationstechniken im Dienstleistungs- und Bürobereich. In: WSI-Mitteilungen 1/86
- BERMANN, T. (1986): Nicht nur Windmühlen. Frauen in Dienstleistungsberufen und neue Technologien. In: Kolm, P.; Wagner, I. (Hg.): Frauen, Arbeit und Computerisierung. Schriftenreihe des Instituts für berufsbezogene Erwachsenenbildung. Universität Linz
- BLOSSFELD, P. (1984): Bildungsexpansion und Tertiarisierungsprozeß: Eine Analyse der Entwicklung geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktchancen von Berufsanfängern unter Verwendung eines log-linearen Pfadmodells. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 1
- BLUMBERGER, W. (1988): Was ist los im Büro? Anders arbeiten durch neue Techniken. Sozialwissenschaftliche Materialien Bd. 22. Linz: Universitätsverlag R. Trauner
- BOHNSACK, A. (1985): Nicht nur von anderen fordern. Wie sieht es in Parteien und Gewerkschaften aus? In: Däubler-Gmelin, H. u. a. (Hg.): Mehr als nur gleicher Lohn. Hamburg
- BRADLEY, G. (1986): Computer und Arbeitsinhalt, Arbeitsbelastung und Stress-Analysen und Strategien weiblicher Partizipation. In: Kolm, P., Wagner, I. (Hg.): Frauen, Arbeit und Computerisierung. Linz: Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung
- BREIDENSTEIN, W. (1985; 1988): Frauen im öffentlichen Dienst. In: Wirtschaft und Statistik 9/85; 9/88
- BÜCKER-GÄRTNER, H. (1983): Büro-rationalisierung und die Auswirkungen auf die Beschäftigten in Betrieben und Behörden. Eine vergleichende soziologische Analyse. Diss. Aachen

- BULLINGER, H.-J. (1985): Innovation im Büro - Die Integration von Daten- und Textverarbeitung. In: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hg.): Mikroelektronik und Berufliche Bildung. Studien zu Bildung und Wissenschaft 19. Bad Honnef
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1987): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 3
- CLAUB, TH. (1987): Beteiligung, Akzeptanz und Arbeitszufriedenheit - Die Einführung programmgesteuerter Arbeitsmittel aus der Sicht der Betroffenen. In: BeitrAB 118
- DOSTAL, W. (1986): Informationstechnik und Informationsbereich im Kontext aktueller Prognosen. In: MittAB 1
- DUNKEL, W. (1988): Wann Gefühle zum Arbeitsgegenstand werden. Gefühlsarbeit im Rahmen personalbezogener Dienstleistungstätigkeiten. In: Soziale Welt, Heft 1
- EDDING, C. (1985): Frauen in Führungspositionen. In: Däubler-Gmelin, H. u. a. (Hg.): "Mehr als nur gleicher Lohn". Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. Hamburg
- ENGELBRECH, G. (1983): Entwicklungstendenzen der Beschäftigung von Frauen 1960 - 1990. In: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Dt. Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/New York
- FERREE, M. Marx (1987): She Works Hard for a Living: Gender and Class on the Job. In: Hess, B. B., Ferree, M. M. (Hg.): Analyzing Gender. A Handbook of Social Science Research. Newbury Park u. a.
- FIEDLER, A.; REGENHARD, U. (1987): Das Arbeitseinkommen der Frauen. Analysen zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. Berlin Forschung Band 17. Berlin
- FRERICHS, P. u. a. (1985): Zum Problem von Frauenerwerbstätigkeit und neuen Technologien. In: Fricke, W. u. a. (Hg.): Jahrbuch Arbeit und Technik in Nordrhein-Westfalen 1985
- FRIEDMANN, P.; PFAU, B. (1985): Frauenarbeit in der Krise. In: Leviathan 2/85
- FRIEDRICH, W. u. a. (1983): Technik und Frauenarbeitsplätze. Ergebnisse der Vorstudie. Forschungsbericht im Auftrage des Bundesministeriums für Forschung und Technologie. o. O. (Forschungsbericht HdA 83-011)
- GAUGLER, E. u. a. (1980): Rationalisierung und Humanisierung von Büroarbeiten. Ludwigshafen
- GEISSLER, B.; PFAU, B. (1988): Besonderheiten der weiblichen Berufsbiographie und die Quotierungsanforderung. In: Arbeit und Betrieb. Mitteilungen aus der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung "Arbeit und Betrieb" 19. Bremen
- GENSIOR, S.; LAPPE, L. (1983): Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit. SAMPF-Arbeitspapier 1983-2. Paderborn

- GOODMAN, S. E.; PERBY, M. L. (1986): Computerisierung und Qualifikation bei Frauenarbeit. In: Kolm, P.; Wagner I. (Hg.): Frauen, Arbeit und Computerisierung. Linz: Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung
- GOTTSCHALL, K. (1986): Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Verdrängung statt Integration? In: WSI-Mitteilungen 8/86
- GOTTSCHALL, K. (1988): Rationalisierung und weibliche Arbeitskraft. Anmerkungen zu androzentrischen Verzerrungen in der Industrie- und Angestelltensoziologie am Beispiel der Entwicklung der Frauenarbeit im Büro. In: Frauenforschung Heft 4
- GOTTSCHALL, K. u. a. (1985): Computerunterstützte Verwaltung. Auswirkungen der Reorganisation von Routinearbeiten. Schriftenreihe "Humanisierung des Arbeitslebens" Bd. 60. Frankfurt/New York
- GOTTSCHALL, K.; MÜLLER, J. (1987): Frauen auf dem Arbeitsmarkt - Wachsende Risiken oder neue Chancen? In: Weymann, A. (Hg.): Bildung und Beschäftigung. Soziale Welt, Sonderband 5
- GOTTSCHALL, K. u. a. (1989): Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven weiblicher Angestellter in Klein- und Mittelbetrieben. Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit. Stuttgart
- HENNINGES, H. v.; SCHWARZ, U. (1987): Moderne Technologien und Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen von Frauen. In: BeitrAB 118
- HÖRNING, K. H. (1985): Technik und Symbol. Ein Beitrag zur Soziologie alltäglichen Technikumgangs. In: Soziale Welt 2/85
- HOFER, P. (1986): Überlegungen zur Produktions- und Produktivitätsentwicklung in den einzelnen Sektoren. In: MittAB 1/86
- HOFFMANN, E.; WEIDIG, I. (1986): Der Arbeitskräftebedarf im Dienstleistungssektor bis zum Jahr 2000 nach Wirtschaftszweigen. In: MittAB 1/86
- HOFFMANN, U. (1987): Computerfrauen. Welchen Anteil haben Frauen an Computergeschichte und -arbeit? München
- HOHN, H.-W.; WINDOLF, P. (1982): Selektion und Qualifikation - Die betriebliche Personalauswahl in der Krise. Veröffentlichungsreihe des Internationalen Instituts für Management und Verwaltung/Arbeitsmarktpolitik des Wissenschaftszentrums Berlin, IIM/LMP82-28. Berlin
- HOPPE, F.; KEMPF, R. o. J. (1986): Die Automation kommt - wohin gehen die Angestellten ... Programmierte Sozialhilfe. Start in die Vollrationalisierung. Bremen: ÖTV
- JANSHEN, H.; RUDOLPH, H. et. al. (1987): Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft. Berlin/New York

- JENSON, J. (1989): The talents of women, the skills of men: flexible specialization and women. In: Wood, S. (Hg.): The Transformation of Work. Skill, Flexibility and the Labour Process. London
- KANTER, R. M. (1977): Men and Women of the Corporation. New York
- KARL, H.; OHM, CH. (1983): Textautomation: Männersache? Frauensache? In: Das Argument 135
- KIESMÜLLER, TH. (1986): Qualifizierte Assistenz in der Industrieverwaltung - Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitsorganisation beim Einsatz neuer Bürotechnik. In: Online
- KLAUDER, W. (1986): Der methodische Ansatz des IAB zur längerfristigen Vorausschätzung des Arbeitsmarktes. In: BeitrAB 70
- KLOMFASS, R. (1988): Auswirkungen der Informationstechnik auf die Frauenerwerbstätigkeit - insbesondere in den Bürobereichen. In: BeitrAB 120
- KNAPP, G.-A. (1988): Das Konzept "weibliches" Arbeitsvermögen - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven. In: Frauenforschung, Heft 4
- KNAPP, G.-A. (1989): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, K. (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld
- KOCH, R. u. a. (1984): Elektronische Datenverarbeitung in der Industrieverwaltung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 68. Berlin/Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung
- KOLM, P. u. a. (1988): Konflikt und Innovation in computerunterstützten Organisationen. Schriftenreihe der Österreichischen ComputerGesellschaft, Bd. 41. Wien, München
- KRÜGER, H. (1988): Qualifizierungsoffensive - Chance für Frauen? In: Das Argument
- LAPPE, L. (1981): Die Arbeitssituation erwerbstätiger Frauen. Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation und ihre Folgen. Frankfurt/New York
- LIE, M.; RASMUSSEN, B. (1986): Büroarbeit und Fertigkeiten. In: Kolm, P.; Wagner, I. (Hg.): Frauen, Arbeit und Computerisierung. Linz: Institut für berufsbezogene Erwachsenenbildung
- LULLIES, V. (1979): Frauen mit Lehrabschluss als Zielgruppe betrieblicher Beschäftigungspolitik. Ms. München
- METZNER, U.; STAHN-WILLIG, B. (1986): Frauenarbeit. Ein Beitrag zur gewerkschaftlichen Technikdebatte. In: WSI-Mitteilungen 8/86
- MOORE, W. (1962): The Conduct of the Corporation. New York. Zitiert nach: Kanter, R. M. (1977): Men and Women of the Corporation. New York

- o. V. o. J. (1985): Teilzeitarbeit in der BfA. In: BfA intern
- o. V. (1989): Auf rotem Teppich in die Top-Etagen. In: Industriemagazin Februar 1989
- OPPEN, M. (1988): Technikeinsatz und Leistungsqualität in Sozialverwaltungen. Unveröff. Ms., Berlin: Wissenschaftszentrum für Sozialforschung
- OSTNER, I. (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt/New York
- OSTNER, I.; WILLMS, A. (1983): Strukturelle Veränderungen der Frauenarbeit in Haushalt und Beruf? In: Matthes, J. (Hg.): Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Dt. Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt/New York
- RABE-KLEBERG, U. (1987): Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt. Theorie und Praxis der Frauenforschung Band 6. Bielefeld
- RABE-KLEBERG, U. (1988): "Weibliches Arbeitsvermögen" und soziale Berufe - ein gutes Verhältnis? In: Frauenforschung, Heft 4
- ROTHKIRCH, CHR. v.; WEIDIG, I. (1985): Die Zukunft der Arbeitslandschaft. Zum Arbeitskräftebedarf nach Umfang und Tätigkeiten bis zum Jahre 2000. In: BeitrAB 94.1. Nürnberg
- SCHÄFER, G. J. (1984): Mischarbeit und integrierte Sachbearbeitung. In: WSI-Mitteilungen 6/84
- SCHURZ, R.; PFLÜGER, J. (1987): Die Seele des Computermenschen. In: Psychologie heute, Januar
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.): Fachserie 16, Reihe 2.2 Angestelltenverdienste. Oktober 1980; Juli 1972, '74, '76, '78, '84, '88
- STEINRÜCKE, M. (1989): "Ich gehe gerne arbeiten, aber nicht zum Vergnügen." Zur Arbeitssituation weiblicher Angestellter. In: Freichs, P. u. a. (Hg.): Ein Kampf um Würde und Gerechtigkeit. Zur Arbeitssituation und zum Widerstandshandeln von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten im Betrieb. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO)
- STOOB, F.; WEIDIG, I. (1986): Der Wandel der Arbeitslandschaft bis zum Jahr 2000 nach Tätigkeitsfeldern. In: MittAB 1
- TROLL, L. (1982): Arbeitsplatz Büro - Beruf, Qualifikation und Arbeitssituation im Wandel. In: MittAB 4/82
- TROLL, L. (1984): Büroberufe im Wandel. In: MatAB 1/84
- VOLST, A. (1988): Frauen als Change Masters? Unveröff. Ms., Wien: Institut für praktische Informatik TU Wien
- VOLST, A.; WAGNER, I. (1988): Inequality in the Automated Office: The Impact of Computers on the Division of Labour. In: Int. Soc. 2/88

- WAGNER, I. (1984): Zwischen Erfolg und Selbstbeschränkung. Arbeitserfahrung weiblicher Lehrlinge und junger Facharbeiterinnen in gewerblich-technischen Berufen aus der Perspektive der moralischen Urteils- und Konsensfähigkeit. In: Soziale Welt 1/2 1984
- WELTZ, F.; LULLIES, V. (1983): Innovation im Büro. Das Beispiel Textverarbeitung. Frankfurt/New York
- WETTERER, A. (1988): Die Unplanbarkeit der Berufsbiographie. Probleme und Konfliktlagen in der Berufseinmündungsphase von Wirtschaftswissenschaftlerinnen. Wissenschaft ist Frauensache. Heft 4. IAG Frauenforschung der Gesamthochschule Kassel
- WIED-NEBBELING, S.; JÄCKLE-SÖNMEZ, Y. (1987): Frauenarbeitsplätze in der Verwaltung des Verarbeitenden Gewerbes. Weiterbildungsbedarf durch technischen Wandel. In: Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Familie und Sozialordnung (Hg.): Beiträge zur Frauenforschung und Frauenpolitik. Stuttgart
- WILLMS-HERGET, A. (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt/New York