

Sozialverträgliche Arbeits- und Technikgestaltung: Stabilisierung oder Aufhebung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung?

Doris Hülsmeier
Gesamtpersonalrat für das
Land und die Stadtgemeinde Bremen
Knochenhauerstr. 20-25
2800 Bremen 1

Gabriele Winker
Senatskommission für das
Personalwesen - Beratungszentrum -
Doventorscontrescarpe 172
2800 Bremen 1

Die Tipparbeit den Frauen, die qualifizierte Arbeit den Männern - dies ist immer noch vorherrschende Realität des Arbeitslebens. Dies verändert sich offensichtlich auch nicht durch die Einführung von Computern, wird im Gegenteil teilweise sogar verstärkt. So werden z.B. in der bremischen Verwaltung ca. 90 % der Koordinatorenpositionen, die mit Aufstiegsmöglichkeiten und Höhergruppierung verbunden sind und einen hohen Status genießen, von Männern besetzt, obwohl mehr als die Hälfte der PC-BenutzerInnen Frauen sind.

1. (Arbeits)psychologische Ansätze als Grundlage der Arbeits- und Technikgestaltung

Unsere Ausgangsthese ist, daß die (arbeits)psychologisch fundierten Konzepte der Arbeits- und Technikgestaltung durch Ignorieren des Geschlechterverhältnisses die Stabilisierung der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung unterstützen:

Der Ansatz der Arbeits- und Technikgestaltung, der sich auf die Kognitive Psychologie (Card/Moran/Newell) stützt, verfolgt für die zu untersuchenden Arbeitstätigkeiten einen tayloristischen Ansatz: Als Grundlage dient ein Modell (GOMS), das in der Lage sein soll, das Verhalten eines rationell Arbeitenden vorherzusagen, indem es den kürzesten und sichersten Weg zur Lösung einer Aufgabe spezifiziert. Es handelt sich um ein Aufgabenanalyseverfahren, das beschreibt, welche Operationen für bestimmte Aufgaben idealerweise ausgeführt werden sollen und welche Tasten dabei zu drücken sind. Dies wird als theoretische Grundlage für Laboruntersuchungen genommen, in denen Zeitmessungen für die so analysierten Arbeitsaufgaben vorgenommen werden. Gemessen werden Reaktionszeiten (Intervalle zwischen Tastendrücken) und Anzahl der Tastendrücke jeweils für eine bestimmte Operation (Reiz-Reaktions-Mechanismus). Diese experimentellen Meßverfahren unter sterilen Laborbedingungen sollen zur Evaluierung und Optimierung von Dialoggestaltung und Dialogformen dienen.

Bei diesem Ansatz wird explizit nur die Technik berücksichtigt; sich im Rahmen der Technik-Einführung verändernde Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen bleiben ausgeblendet. Ebenso wenig wird die Persönlichkeit der Arbeitenden, ihre Motivation und Qualifikation berücksichtigt. Auf der Basis des Althergebrachten wird der Reiz-Reaktions-Mechanismus im Sinne von Geschwindigkeit und Fehlerfreiheit optimiert. Computerarbeit wird taylorisiert, das heißt zeitlich und

operational vorgegeben und meßbar gemacht. Das trifft die je individuellen Arbeitstätigkeiten in unterschiedlichem Ausmaße: Je höher der Anteil an computergestützter Tätigkeit ist, desto höher auch das Ausmaß an möglicher Taylorisierung. Frauen sind in diesem Zusammenhang besonders stark betroffen - ihre Arbeitsplätze sind vielfach in Datenerfassungsbereichen und im Bereich der zuarbeitenden Büroarbeit mit einem hohen Anteil von Mensch-Rechner-Interaktion angesiedelt. Ein weiteres Anwachsen von Fremdbestimmtheit durch den Computer und Arbeitsdruck sowie ein Verbleiben am unteren Ende der Arbeitshierarchien sind die Folge für die betroffenen Frauen.

Der Ansatz der Arbeits- und Technikgestaltung, der sich auf die tätigkeitsorientierte Arbeitspsychologie Winfried Hackers bezieht, beansprucht für sich die Gestaltung persönlichkeitsförderlicher Arbeitstätigkeiten. Leitkriterien für die Gestaltung sind: Anforderungsvielfalt, Geschlossenheit der zu erfüllenden Aufgabe, Bedeutung der Aufgabe für andere, Autonomie im Sinne von Freiheitsgraden für selbständige Zielstellungen mit Entscheidungen über Tätigkeitsinhalte und -formen, Rückmeldung über Tätigkeitsergebnisse und Kooperation. Die Beteiligung der Betroffenen gilt als die methodische Voraussetzung für die Realisierung dieser Zielvorstellungen.

Die Lebens- und Arbeitsrealität von Frauen wird in diesem Ansatz allerdings nicht berücksichtigt: Die von der Arbeitspsychologie formulierten Tätigkeitsmerkmale umfassen nicht die - individuell unterschiedlichen - Anforderungen an Arbeitstätigkeiten, die sich aus der Doppelverantwortung von Frauen für Erwerbsarbeit und Familienarbeit ergeben. Hinsichtlich der Beteiligung der Betroffenen wird von Gleichberechtigten ausgegangen und Interessenkonflikte ignoriert, die sich z.B. bei der Realisierung qualifizierter Mischarbeit zwischen SachbearbeiterInnen und Schreibkräften beinahe zwangsläufig einstellen. Das durchaus anspruchsvolle Konzept der beteiligungsorientierten, differentiell-dynamischen und persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung bezieht sich somit faktisch nur auf eine bestimmte Gruppe von Beschäftigten, die qualifizierten und durchsetzungsfähigen, in der Regel männlichen Sach- oder Facharbeiter.

2. Die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für die Arbeits- und Technikgestaltung

Unser Anspruch ist, auch über die Arbeits- und Technikgestaltung zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung beizutragen. Persönlichkeitsförderlichkeit für alle Menschen, Männer wie Frauen, kann nur ein Ansatz für sich beanspruchen, der das gesellschaftliche Geschlechterverhältnis mit einbezieht: Frauen sind für die unbezahlten Reproduktionsarbeiten in der Familie zuständig, ihre Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit ist damit eingeschränkt und darauf aufbauend werden ihnen bestimmte, von Männern "übriggelassene" Tätigkeiten in der Erwerbsarbeit zugeordnet. Dies sind in der Regel die schlechter bezahlten und in der Hierarchie tiefer angesiedelten Arbeitsplätze. Aufrechterhalten wird diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung durch unterschiedliche Wirkungsmechanismen, deren gemeinsame Zielrichtung die Zuordnung einzelner Tätigkeiten auf jeweils ein bestimmtes Geschlecht ist. Ein erster Schritt zur Überwindung der traditionellen Arbeitsteilung ist es, die Kategorie Geschlecht mit ihren verschiedenen Dimensionen in die Arbeits- und Technikgestaltung zu integrieren. Sandra Harding folgend unterscheiden wir drei Bedeutungen des sozialen Geschlechts, die strukturelle, die symbolische und die individuelle, die miteinander verwoben sind und die bei der Arbeits- und Technikgestaltung zu berücksichtigen sind:

1. Strukturelle Bedeutung: Die den Frauen zugeordnete Tätigkeiten (im Büro z.B. die Schreibarbeit und die Datenerfassung), sind Teil der institutionalisierten Geschlechterhierarchie, die ein kostengünstiges Produzieren und Verwaltungshandeln sowie eine Abschottung der von Männern ausgeübten qualifizierten Berufe vor der Konkurrenz durch Frauen ermöglicht. Die betrieblichen Interessen am Einsatz weiblicher Angestellter sind vorrangig auf die Nutzung berufsrelevanter Qualifikationen bzw. Qualifikationspotentiale gerichtet. Mit selektiven geschlechtsspezifischen Personalrekrutierungs- und Personaleinsatzstrategien gelingt es, für spezielle Tätigkeiten Frauen einzusetzen, die aufgrund ihrer Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich nicht in demselben Ausmaß wie männliche Angestellte bezahlt werden müssen und deren berufsrelevanten Qualifikationspotentiale (soziale Kompetenz, Rechtschreibkenntnisse, Textgestaltungsfähigkeiten) unsichtbar bleiben und damit kostengünstig genutzt werden können. Es gibt starke männliche Interessen an der Aufrechterhaltung dieses status quo und an der Abschottung ihrer Position vor weiblicher Konkurrenz. Das gilt ganz besonders, wenn durch technisch-organisatorische Veränderungen z.B. in den Büros auch schon ohne Konkurrenz der Frauen eine "Verengung der innerbetrieblichen Karrierechancen" (Baethge/Overbeck) zu verzeichnen ist.

2. Symbolische Bedeutung: Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung wird durch einen starken ideologischen Prozeß der Stereotypisierung Männlichkeit versus Weiblichkeit gestärkt. So wird z.B. Schreibarbeit mit Frauenarbeit gleichgesetzt, wird damit abgewertet und ist keinem Mann zuzumuten. Technikkompetenz dagegen wird Männern zugeordnet, die sich dadurch qualifizierte und höherbewertete Arbeitsplätze und damit Macht sichern. Die Geschlechterstereotypisierung erfüllt ihre Funktion der Aufrechterhaltung der Hierarchie zwischen Männer- und Frauenarbeit allerdings gerade nicht über die stabile Zuordnung der immer gleichen Fähigkeiten zu Frauen, sondern durch deren flexible Zuordnung. So werden z.B. Arbeitsplätze, die für Männer zu einem bestimmten Zeitpunkt unattraktiv sind, den Frauen zugeordnet, schlecht bezahlt und im Nachhinein als besonders für Frauen geeignet definiert. Der Begriff "Eignung" muß als Versuch gesehen werden, die vertikale Segmentierung im Berufssystem zu garantieren. Diese Weiblichkeits- und Männlichkeitsstereotype spielen als Deutungs- und Legitimationselemente eine wichtige Rolle und beeinflussen und bestimmen als - von Frauen und Männern auf unterschiedliche Weise angelegene - faktische Ausgrenzungs- und Zuweisungsraster die geschlechtsspezifische Realität.

- 3 Individuelle Bedeutung: Die oben dargestellte Geschlechterstereotypisierung oder Geschlechter-symbolik wirkt nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern prägt die Persönlichkeit jedes Einzelnen - Mann wie Frau. Die Wirkungen beginnen bereits in der Wiege und setzen sich über die Kindheit und Jugendzeit bis in das Erwachsenenalter hinein fort. Frauen werden entmutigt, Männer dagegen dazu angehalten, jene Denkweisen und Tätigkeiten auszubilden, die zur Ausführung technischer Arbeit befähigen. Männer brauchen - ungeachtet ihrer tatsächlichen beruflichen Laufbahn - diese Fähigkeiten, um Männer zu werden und zu bleiben, während sie für Mädchen und Frauen nicht nur überflüssig sind, sondern sogar schädlich, wenn sie von anderen als weiblich angesehen werden wollen. Diese geschlechtsspezifische Sozialisation spiegelt sich in den eigenen Vorstellungen der Frauen, die sich in der Regel für technisch unbegabt halten, ebenso wider wie in den Reaktionen ihrer männlichen Umwelt. Beide, Frauen wie Männer, halten an den gesetzten Vorurteilen gerne fest. Selbstverständlich gewordene Vorstellungen besitzen einen Orientierungswert, deren Entzug tiefgreifende Verunsicherungen nach sich zieht. Es ist aber gerade für Männer besonders schwer die ihnen zugeschriebenen Eigenschaften aufzugeben, da davon positive Selbstver-

wertungen, teilweise handfeste Privilegien abhängen und der gesellschaftliche Status der Geschlechter darüber festgelegt wird.

Obwohl die dargestellten Bedeutungen des sozialen Geschlechts auch heute wirken und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung stabilisieren, gibt es gerade im Zusammenhang mit der Computerarbeit, die sich - Frigga Haug folgend - in so vielfältiger Hinsicht von herkömmlicher Arbeit unterscheidet und damit zunächst "kulturell unverträglich" ist, auch deutlich sichtbar andere Tendenzen: Gerade durch erste Möglichkeiten des Aufstiegs von Frauen in qualifizierte Positionen sowie die auch bei Frauen zunehmenden allgemeinen Kenntnisse über Informationstechnologie wird die Geschlechterstereotypisierung brüchig und die männliche Geschlechtsidentität labil. Denn zur Entwicklung männlicher Geschlechtsidentität gehört auch die Übernahme einer sozialen Rolle, die höher bewertet wird als die der Frauen. Konzepte wie die qualifizierte Mischarbeit, die auf breitere Umverteilung von Arbeit und Neustrukturierung von ganzen Abteilungen abzielen, stoßen nicht nur auf eine Reihe interessenorientierter Vorbehalte, die nicht leicht auszuräumen sind, sondern stellen über die schrittweise Aufhebung von Arbeitsteilung dieses Selbstbild in Frage. Dazu kommt - das ist gerade das Interessante bei der Nutzung der Informationstechnologie -, daß typisch technische Fähigkeiten, die die Geschlechterpolarisierung über Technikkompetenz aufrechterhalten, gar nicht mehr in dem Maße gefragt sind. Gerade beim Computer "zeigt sich die technologisch bedingte Obsolenz eines auf Technik zugerichteten Männlichkeitsideals." (Beisenherz) Die technische Funktionsweise ist im alltägliche Gebrauch kaum mehr nachvollziehbar. Durch den Schalenaufbau eines Computers hat auch ein DV-Fachmann wenig mit der Hardware zu tun. Selbst das Betriebssystem, als systemnahe Software gerät immer mehr in den Hintergrund.

Je mehr nur aber die Zuordnung der Informationstechnologie und der höheren Positionen zu Männern und damit das Männlichkeitsbild brüchig wird, desto mehr sind Männer in ihrer je individuellen geschlechtlichen Identität verunsichert. Und diese Verunsicherung erklärt die hohe Emotionalität und Subjektivität, mit der männliche Beschäftigte ihr eigenes Terrain verteidigen, wenn es um Aufhebung typischer Männer- und Frauenbereiche wie z.B. bei dem Konzept der qualifizierten Mischarbeit geht.

Während nun Frigga Haug aus diesen Tendenzen ein Verschwinden der Grenzen zwischen Frauenarbeit und Männerarbeit prognostiziert, sehen wir eher starke Brüche in der an die Arbeitstätigkeit gebundene Geschlechter-Identität. Wird diese Situation jedoch nicht von einer frauenförderlichen Arbeits- und Technikgestaltung aufgegriffen, greift der "alte" Mechanismus, bestimmte Tätigkeiten wiederum zugunsten des männlichen Geschlechts zuzuweisen, wie es vor allem Cynthia Cockburn anhand vieler empirischer Beispiele gezeigt hat.

3. Ansätze einer Arbeits- und Technikgestaltung im Interesse von Frauen

Deswegen bedarf es einer emanzipatorischen Arbeits- und Technikgestaltung, die auf ein Aufbrechen der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung abzielt und sich auf verschiedenen Ebenen bewußt mit der dargestellten vielschichtigen Verankerung des sozialen Geschlechts und deren Widersprüchlichkeit auseinandersetzt. Entsprechend der drei Bedeutungen des sozialen Geschlechts müssen folgende Richtungen eingeschlagen werden:

1. Es gilt, die strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen in der Erwerbsarbeit bewußt aufzunehmen, um sie schrittweise abzubauen. Dabei muß die gesellschaftlich vorherrschende Doppelrolle der Frauen als Hausfrau/Mutter und Berufstätige bei der Arbeits- und Technikgestaltung berücksichtigt werden. Die Tatsache, daß Frauen in der Regel mit zwei Verantwortungsbereichen bzw. zwei Arbeitsplätzen konfrontiert sind, muß bei Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten miteinbezogen werden. Daraus resultieren unterschiedliche und je individuelle Aufgabenzuschnitte, denn an eine persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung haben Frauen unterschiedliche Ansprüche, je nach der eingeschlagenen Strategie, mit der sie versuchen, Berufs- und Familienarbeit zu verbinden. Gleichzeitig müssen Arbeitsplätze von Männern so gestaltet werden, daß die Möglichkeit einer Verantwortungsübernahme im Reproduktionsbereich überhaupt besteht. Darüber hinaus muß durch eine Einebnung der Hierarchien im Arbeitsprozeß und durch Reintegration von qualifizierten Tätigkeiten eine strukturelle Verbesserung gerade von typischen Frauenarbeitsplätzen ermöglicht werden.
2. Statt weiter über weibliche Zugangsweisen zum Computer zu diskutieren und damit die Stereotypisierung zu unterstützen, geht es um ein Aufbrechen der sich im ständigen Wandel befindlichen Rollenzuweisungen zugunsten des männlichen Geschlechts. In diesem Sinne sind Qualifizierungsmaßnahmen und fachspezifische Arbeitsgruppen frauenbezogen zu gestalten. Es sind zudem Methoden zu entwickeln, die die verdeckten Qualifikationen und Leistungen von Frauen aufzeigen und einer gesellschaftlichen Anerkennung zugänglich machen.
3. Es gilt bei der Arbeits- und Technikgestaltung alles zu unterstützen, wo Individuen in "Nicht-übereinstimmung" mit und im Widerspruch zu der Geschlechtsrolle neue Wege ausprobieren. Wichtig ist, sich im Partizipationsprozeß ausdrücklich - im Gegensatz zu den Ansätzen der Kognitiven Psychologie und der Arbeitspsychologie - auf das Individuum zu beziehen, wenn es darum geht, dessen eigene Arbeitsbedingungen und Widersprüche analytisch zu erfassen. Verallgemeinerungen vermittels normativer Setzungen sind nicht statthaft. Zu diesem Zweck halten wir es für notwendig, die Methode des Widerspruchsexperimentes (Frigga Haug) auszubauen: Damit wird eine Bestandsaufnahme konkreter betrieblicher Widerspruchsstrukturen, das heißt eine Offenlegung der Handlungsweisen, der Erfahrungen, der vermeintlichen und tatsächlichen Interessen der beschäftigten Frauen und Männer, möglich. Damit soll die individuelle Handlungsfähigkeit von Frauen und Männern im Sinne der Überwindung von Rollenstereotypen gestärkt werden.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß eine frauenförderliche Arbeits- und Technikgestaltung Frauen darin unterstützen muß, Schritt für Schritt die sie einengenden und diskriminierenden Geschlechterrollen zu überwinden, nicht damit sie sich der männlichen Lebenswelt mit ihren Reduzierungen anpassen, sondern damit sie ihre jeweils individuelle Schwerpunktsetzung hinsichtlich des Stellenwerts von Familie und Beruf selbst bestimmen können. Um dies zu erreichen, muß eine sozialverträgliche Arbeits- und Technikgestaltung im Interesse von Frauen ihr Hauptaugenmerk auf die Herausbildung einer erweiterten Handlungsfähigkeit der beschäftigten Frauen als Akteurinnen im Produktions- wie im Reproduktionsprozeß legen.

Eine vollständige Fassung incl. Literaturhinweise kann bei den Autorinnen angefordert werden.