

Fabrik ohne Frauen?

Zur Zukunft der Frauenerwerbstätigkeit im industriellen Sektor

In den letzten Monaten und Wochen überschlagen sich die Ereignisse: Themen, die jahrelang ein Tabu darstellten, werden nun öffentlich zur Diskussion gestellt. Staunend muß von interessierten Frauen zur Kenntnis genommen werden, wie die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Frauen, die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten, eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten oder die Verlängerung der Wochenarbeitszeit von unternehmerischer Seite gefordert werden. Die VertreterInnen der ArbeitnehmerInnen haben diesen Konzepten wenig entgegenzusetzen und scheinen völlig in der Defensive zu sein.

Parallel dazu wird von den Sozialpartnern ein Sparpaket beschlossen, das vor allem auf Kosten der Frauen und der einkommensschwachen Bevölkerungsschichten geht. Diese Diskussionen werden aber vor dem Hintergrund einer - inzwischen überhaupt nicht mehr thematisierten - schon jetzt für Frauen nachteiligen Situation am Arbeitsmarkt bzw. in der Arbeitswelt geführt. Diese Situation kann durch folgende Entwicklungen skizziert werden:

- Diskriminierung von Frauen bei Lohn, beruflichem Aufstieg, Fort- und Weiterbildung und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitszeiten ohne die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen (beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen)
- Verarmung von Frauen
- Enorme Schwierigkeiten bei beruflichem Wiedereinstieg nach Karenz oder Arbeitslosigkeit
- Schleichender Prozeß der Dequalifizierung

Diese Entwicklungen vollziehen sich in Zusammenhang mit weiteren grundlegenden Veränderungen der allgemeinen Wirtschafts- und Produktionsstruktur. Wichtig ist zu betonen, daß sich diese Dynamik in den verschiedenen Branchen bzw. Betrieben mit unterschiedlicher Vehemenz vollzieht. Schlagworte wie Globalisierung und Verflechtungsdichte, Vernetzung und Beschleunigung der Kommunikation kennzeichnen die moderne Wirtschaft und haben bedeutenden Einfluß auf die sich grundlegend verändernden Produktionsverhältnisse. Schlagworte sind: Ausweitung und Verschärfung der Konkurrenz, Konzepte zu Veränderungen der Betriebs- bzw. Arbeitsorganisation wie 'schlanke Produktion', Automatisierung, Auslagerungen bis hin zur Verkürzung der Durchlaufzeiten sowie Minimierung bzw. Vermeidung von Lagerhaltung. Ein wesentliches unternehmerisches Ziel ist jedoch nach wie vor die Reduktion der Produktionskosten und des Kostenfaktors 'Arbeit' sowie die optimale Nutzung der vorhandenen Arbeitskräfte je nach betrieblicher Notwendigkeit (Jahresarbeitszeit, Schichtarbeit, Nachtarbeit, Arbeit auf Abruf, Arbeitsintensivierung). Flexibilisierung als unternehmerisches Maßnahmenbündel hat laut der Ökonomin Carola Möller viele Gesichter: Rationalisierung von Arbeitsplätzen, Ausbau der Leiharbeitsverhältnisse, Ausbau der Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Reallohnkürzungen sowie unentgeltliche Nutzung von Qualifikationen. Da Frauen

aufgrund ihrer oft nicht optimalen Ausgangsbedingungen und Positionierungen am Arbeitsmarkt (keine, geringe bzw. nicht adäquate Qualifikation, Berufsunterbrechungen) immer häufiger nur mehr zwischen Arbeitslosigkeit und schlechtem Job wählen können, rückt die Frage nach den Perspektiven der Frauenerwerbstätigkeit in das Zentrum des Interesses. Die oben beschriebenen Entwicklungen der Wirtschaft beeinflussen die Arbeitsmarktsituation tiefgreifend. Trotz hoher Arbeitslosenzahlen kann man nicht generell von einer Massenarbeitslosigkeit sprechen. Vielmehr sind im Gegensatz zu früher die Unterschiede bzw. widersprüchlichen Entwicklungen zwischen bzw. in Teilmärkten und Branchen mit je spezifischen Mechanismen stark ausgeprägt. Diese Ambivalenz zeigt sich beispielsweise in einem gleichzeitigen Bestehen von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräfteknappheit in unterschiedlichen Segmenten.

Frauenerwerbstätigkeit

Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Österreich ist tendenziell steigend. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 60 Jahren stieg von 62,7% 1991 auf 63,5% 1993. Damit liegt Österreich im europäischen Mittelfeld. Dennoch haben Frauen nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit Probleme, einen Arbeitsplatz zu finden. Dies spiegelt sich auch in steigenden Arbeitslosenzahlen, insbesondere in einer hohen Arbeitslosenquote von Frauen wieder. Frauen müssen zudem mit einer längeren Dauer der Arbeitslosigkeit rechnen als Männer. 1993 konnten monatlich nur mehr 22,5% der arbeitslosen Frauen Wiedereinstiegsmöglichkeiten finden, 1980 lag diese Quote noch bei 54,4%¹. Die individuellen Erwerbsverläufe von Frauen haben sich seit Ende der 70er Jahre im Vergleich zu den vorangegangenen Jahrzehnten verändert. Das „goldene“ Zeitalter des Kinderkriegens, die 60er Jahre, war unter anderem durch frauenpolitische Maßnahmen, die Einführung des Karenzurlaubes, den Anspruch auf Karenzgeld und die Möglichkeit nach

Ende der Karenzzeit, Arbeitslosenunterstützung zu erhalten, geprägt. Die im Zusammenhang mit dem Familienpaket 1989 beschlossene Verlängerung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre fand enorme Akzeptanz bei den Frauen. Allein zwischen 1990 und 1994 verdoppelte sich die Anzahl an Karenzurlaubsgeldbezieherinnen, obwohl evident war bzw. ist, daß der Wiedereinstieg schwer bzw. unmöglich ist². Wie schwierig der Wiedereinstieg nach zwei Jahren Karenz ist, kann auch anhand der Entwicklung der Inanspruchnahme der Sondernotstandshilfe abgelesen werden: Vor Einführung des zweiten Karenzjahres nahm etwa jede achte Frau Sondernotstandshilfe in Anspruch, nach der Verlängerung bereits jede vierte³.

Diskriminierungen in der Arbeitswelt

Ein zentraler Befund aktueller Untersuchungen ist, daß offene Diskriminierungen von Frauen nur die sichtbare Spitze eines Diskriminierungsberges sind. Darunter spinnt sich ein komplexes Netz von unsichtbaren Diskriminierungsmustern, die ihrem scheinbar reibungslosen Funktionieren das Fortbestehen der frauendiskriminierenden Strukturen sichern. Frauenpolitische Zielsetzungen konzentrierten sich bislang auf die Bekämpfung der sichtbaren, offenen Diskriminierungen (z.B. Gleichbehandlungsgesetz, Eliminierung der offenen Diskriminierungen aus den Kollektivverträgen). Die Erfolge, die auf dieser Ebene (gegen breiten Widerstand) erzielt werden konnten, haben letztlich - vor allem in Hinblick auf die reale Bekämpfung der Frauendiskriminierung - symbolische Bedeutung.

Männliche Seilschaften und Netzwerke

Diese Prozesse, die Frauen in jedem Betrieb, an jedem Arbeitsplatz und in jeder beliebigen Funktion benachteiligen (können), vollziehen sich in einem Klima, das durch männliche Werte und männlich dominierte Strukturen geprägt ist. Am Beispiel Aufstieg und Karriere wollen wir dies anhand folgenden Bildes veranschaulichen. Männer können sich bei ihrem Weg 'nach oben' der Fußstapfen bedienen, die andere Männer vor ihnen ausgetreten haben. Die männlichen Seilschaften sind ihnen dabei behilflich. Und wenn sie dort anlangen, wo sie hinwollen, werden sie nicht die ersten Männer in diesen Positionen sein. Das traditionell gewachsene, männer(be)fördernde Klima ermöglicht es ihnen, sich nicht nur abgesichert durch ihre Vorgänger, sondern auch identitätskonform hinaufzuhangeln. Demgegenüber können Frauen bis heute auf kein wie immer geartetes Steighilfesystem zurückgreifen. Es gibt gerade in bezug auf führende und leitende Positionen keine weibliche Tradition. Frauen können daher auf ihren versuchten und/oder geglückten Wegen nach oben auf keine von Geschlechtsgenossinnen geschaffenen Kanäle und Sicherheitsnetze - weder formaler noch informeller Art - zurückgreifen: Frauen sind Erstbesteigerinnen. Die Bewegung nach oben ist mit einer Grenzüberschreitung gleichzusetzen. Frauen verlassen damit zwangsläufig die für sie bisher mehr oder weniger gültigen geschlechtlichen Identifikationsmuster, ohne daß sie dabei auf andere 'weibliche' Identitätswürfe zurückgreifen könnten. Die Mächtigkeit der männlichen Strukturen wirkt aber auch auf viele andere Bereiche im betrieblichen Alltag ein. Die Männernetze sind nicht nur ein sehr komplexes Instrumentarium zur Aufrechterhaltung der Machtpositionen, sondern auch zentraler Baustein für den subtilen Ausschluß von Frauen. So verfügen Männer über inoffizielle, vor allem informell funktionierende Netzwerke wie Stammtische, Fußball- oder Saunarunden und ähnliches. Diese Netze spielen eine wichtige Rolle im Bereich der Informationsweitergabe. Häufig werden hier - jenseits der offiziellen Wege - Vorabsprachen und Vorentscheidungen hinsichtlich Personalpolitik getroffen. Da Frauen an diesen Netzwerken nicht teilhaben, sind sie damit von wichtigen Informationen und auch der Möglichkeit, Mitsprache und Mitentscheidungsrechte wahrzunehmen, ausgeschlossen.

Der männliche Sexismus

Ein weiteres zentrales Moment, das das Arbeitsklima von weiblichen Beschäftigten von Grund auf prägt, ist der männliche Sexismus, der in sehr vielen unterschiedlichen Formen praktiziert wird. So werden beispielsweise auf Arbeitnehmerinnen Weiblichkeitsstereotype angewendet, die ihre fachliche Qualifikation ignorieren. Die allerortens übliche sexistische Definition von sogenannt 'natürlich-weiblichen' Fähigkeiten und Fertigkeiten bezweckt, daß Frauen von Haus aus lediglich für zuarbeitende und untergeordnete Tätigkeiten vorgesehen sind, für die sie auch dementsprechend wenig bezahlt bekommen. Schließlich stellt die in jüngster Zeit viel diskutierte sexuelle Belästigung eine sehr offene Variante der sexistischen Übergriffe auf Frauen im betrieblichen Umfeld dar.

Fabrik ohne Frauen?

Auf Basis zweier unterschiedlicher Beschäftigungs- und Entlohnungsverhältnisse - der Leiharbeit und der Akkordarbeit - sind wir der Frage nachgegangen, welche Perspektive Frauen im industriellen Sektor haben. Akkordarbeit zeichnet sich durch die Koppelung des Lohnes an die Arbeitsleistung aus. Die ausgeführten Tätigkeiten sind meist repetitiv, einfach zu erlernen und auszuführen. Wesentliches Merkmal bei den Beschäftigten ist, daß Akkordarbeit in den von uns untersuchten Betrieben mehrheitlich von Frauen oder ausländischen Beschäftigten ausgeführt wird. Die Arbeit ist schlecht bezahlt (meist LG 6) und ohne Perspektive auf betrieblichen Aufstieg. Qualifikationen werden in der Regel nicht berücksichtigt. In Kombination mit Schichtarbeit wird Akkordarbeit zu einer sehr belastenden Arbeitsform für Frauen, was von den betroffenen Arbeiterinnen immer wieder bestätigt wurde. Leiharbeit zeichnet sich durch folgende Konstellation aus: Arbeitgeberin ist die Leihfirma, die die jeweiligen Arbeitskräfte einem Betrieb für eine gewisse Zeit zur Verfügung stellt (Beispiel Philips). Im Extremfall kann eine Leiharbeiterin täglich oder wöchentlich einer anderen Firma überlassen werden. Was diese beiden Formen der Erwerbstätigkeit verbindet, sind folgende Punkte:

- schlechte Löhne
- ungünstige Arbeitszeiten, meist in Kombination mit Schichtarbeit
- dequalifizierende Arbeiten
- keine betriebliche Fort- und Weiterbildung
- keine Chance zum betrieblichen Aufstieg
- hohes Ausmaß der betrieblichen Kontrolle und Disziplinierung
- schlechte Stellung innerhalb der betrieblichen Hierarchie

Trotz all der negativen Aspekte der Akkord- und Leiharbeit sind Frauen häufig auf sie angewiesen. Dies hat folgende Ursachen:

- Frauen sind zunehmend mit der Notwendigkeit konfrontiert, eine Erwerbsarbeit auszuführen (steigende Lebenshaltungskosten, alleinlebende Frauen, Alleinerzieherinnen, Kürzungen im Sozialbereich).
- Frauen haben zunehmend Schwierigkeiten, aus dem Kreislauf von keinen, schlechten, nicht adäquaten oder veralteten Qualifikationen auszubrechen. Arbeitsverhältnisse mit geringer Einstiegsschwelle sind demnach Hilfstätigkeiten und Arbeiten mit geringem Qualifikationsniveau, wie sie vor allem bei Leiharbeit und Akkordarbeit zu finden sind. Nachteile, wie ungünstige Arbeitszeiten, geringes Einkommen, problematische Lohnformen, Teilzeitarbeitsverhältnisse oder geringfügige Beschäftigung werden aufgrund der Berufsbiographie in Kauf genommen. Die Spielräume bei Verhandlungen über Lohn, Arbeitszeit oder Art des Beschäftigungsverhältnisses sind für Frauen oft kaum vorhanden.

Laut Untersuchungen scheint das Bild einer „Fabrik ohne Frauen“ immer realistischer zu werden. Fabrik ohne Frauen heißt, daß existenzsichernde Arbeitsverhältnisse im industriellen Sektor vermehrt nur mehr für qualifizierte, männliche, inländische Facharbeiter vorhanden sein werden. Der Abbau von Arbeitskräften in der Industrie geht stark auf Kosten der weiblichen Beschäftigten, ein Trend, der sich sowohl in der Textilindustrie (Auslagerung, Abwanderung in Billiglohnländer, Betriebsschließungen), in der Metallindustrie (Rationalisierungen, Aufteilung der Belegschaft in Kern- und Randbelegschaft - vgl. Philips) als auch im metallverarbeitenden Sektor beobachten läßt. Dies bedeutet, daß neben dem Abbau von weiblichen Beschäftigten in der Industrie auch zunehmend der Berufseinstieg von Frauen in die Industrie

schwierig bzw. fast unmöglich wird. Diese wiederum resultiert aus der mangelnden bzw. wenig nachgefragten Qualifikation von Frauen. Zudem werden weibliche Lehrlinge nach wie vor in traditionellen Frauenberufen ausgebildet. Der kurzfristige Zuwachs von weiblichen Lehrlingen in nicht-traditionellen Berufen (aufgrund spezieller Förderungsprogramme für Mädchen) ist derzeit rückläufig. Dies bedeutet, daß Frauen nicht als Facharbeiterinnen, sondern lediglich als Hilfskräfte - sei es in Akkordentlohnung oder als flexible Leiharbeiterinnen - einen Arbeitsplatz im industriellen Sektor bekommen können. Die Zufriedenheit mit Akkord- und Leiharbeit ist in beiden Gruppen äußerst gering, der Wunsch nach beruflicher Veränderung stark ausgeprägt. Die realen Chancen auf einen Wechsel in ein „normales“ Arbeitsverhältnis sind jedoch aufgrund mehrerer Faktoren niedrig einzuschätzen:

- Faktor „Arbeitslosigkeit“: Die angespannte Lage am Arbeitsmarkt erhöht das Risiko von Arbeitslosigkeit für Frauen. Unter diesen Vorzeichen wird ein Arbeitsplatzwechsel nicht oder nur selten in Kauf genommen bzw. gewagt.
- Faktor „Fehlende Berufsausbildung“: Weibliche Beschäftigte in Leih- oder Akkordarbeit haben in der Regel keine Berufsausbildung. Aus diesem Grund wird - wenn überhaupt - wieder in ähnlich schlechte Arbeitsverhältnisse gewechselt. Beruflicher Aufstieg oder berufliche Verbesserung sind selten.
- Faktor „Alter“: Besonders ältere weibliche Arbeitskräfte tun sich schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Gerade für diese Gruppe stellen jedoch die Arbeitsbedingungen bei Akkordarbeit (großer Leistungsdruck, hohes Tempo, vielfältige Arbeitsbelastungen) und Leiharbeit (enorme Flexibilität, keine Einarbeitungsphasen, permanent wechselnde Arbeitsbedingungen) eine hohe Belastung dar.
- Faktor „Ethnische Zugehörigkeit“: Sowohl bei Akkord- als auch bei Leiharbeit finden sich viele ausländische Beschäftigte, da sich für diese Tätigkeiten kaum inländische Beschäftigte - außer jenen mit den oben genannten Faktoren - finden. Veränderungen des Arbeitsplatzes sind für ausländische Beschäftigte unter der aktuellen Gesetzgebung (z.B. Ausländerbeschäftigungsgesetz) extrem schwierig.

1. Frauenbericht 1995, S. 360f

2. Frauenbericht 1995, S. 425 „Ein Drittel der Ausgestiegenen schafft den Wiedereinstieg nicht mehr.“

3. Frauenbericht 1995, S. 394