

Margitta Klähn / Melanie Nassauer

Aspekte des Berufsalltags teilzeitarbeitender Frauen

Die nachfolgend referierten Teilergebnisse entstammen einer qualitativen empirischen Untersuchung [1] zu den Bedingungen der Teilzeitarbeit von Frauen im (Berliner) Einzelhandel unter variablem (kapazitätsorientierten) Arbeitskräfteeinsatz. Ziel der Untersuchung war es, die ambivalenten Wirkungen dieser Formen von Teilzeitarbeit im Arbeits- und Lebenszusammenhang der Frauen herauszustellen. Zugleich war damit ein kritischer Beitrag zur arbeitsmarktpolitisch funktionalen Diskussion um ‚neue Arbeitszeitpolitiken‘ beabsichtigt [2], der insbesondere die Problemlage der Betroffenen widerspiegeln soll, die sich hinter einer betrieblichen ‚Flexibilisierung des Arbeitsvolumens‘ verbirgt. Angesichts populärer werdender Erörterungen um die Ausdehnung von Teilzeitarbeit als ein mögliches Lösungsmuster arbeitsmarktpolitischer Probleme, scheint uns die Darlegung kritischer Schnittpunkte aus der Sicht der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen gerechtfertigt. Denn gerade Frauen wird diese Arbeits(zeit)form als ‚Lösung‘ für den ihnen gesellschaftlich verordneten strukturellen Konflikt suggeriert – Erwerbs- und Hausarbeit vereinbaren zu sollen [3] –. Zunächst erläutern wir daher in Kürze die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Bereich des Einzelhandels, die die Erwerbsarbeitssituation der dort Beschäftigten in spezifischer Weise strukturieren. Dann werden wir zeigen, daß die **Belastungs- und Qualifikationsanforderungen** bei teilzeitig arbeitenden Frauen zum einen humanisierungspolitischen Ansprüchen nicht genügen können. In der Frage, was den Frauen ihr Beruf bedeutet, kristallisiert sich zum anderen Widersprüchliches zu dem so kolportierten ‚randständigen‘, ja sogar ‚instrumentellen‘ **Berufsverständnis** teilzeitarbeitender Frauen.

Der Wandel im Handel

Rationalisierungsbewegungen im Einzelhandel [4] haben sich seit den 50er Jahren in mehreren Etappen vollzogen. Steigender privater Verbrauch wurde von Einzelhandelsunternehmen zunächst zum Anlaß genommen, Betriebe zu vergrößern und mehr Kapitalvolumen zu konzentrieren. Neue Vertriebs- und Verkaufsformen wurden eingeführt (Filialprinzip und Selbstbedienung). Die Verkaufsflächen expandierten, Sortimente wurden breiter und diversifizierter und die Umsätze größerer Betriebseinheiten stiegen zu Lasten der Kleinbetriebe. Die Zahl der Beschäftigten nahm zu, die Beschäftigtensituation veränderte sich jedoch **qualitativ**, denn die traditionelle [5] Verkaufstätigkeit verlor an Bedeutung. Der Arbeitsprozeß wird arbeitsteiliger organisiert. Komplementär zu diesem kurz skizzierten Prozeß der Konzentration erfolgte in einem zweiten Rationalisierungsschub (etwa 1960 – 1970) eine Zentralisierung der betrieblichen Funktionen, insbesondere in Großunternehmen. Der Einkauf, die Sortimentsgestaltung und die Personalplanung wurden organisatorisch der Betriebszentrale unterstellt. Jene Aufgaben waren damit vereinheitlicht, kontrollierbarer und durch den Einsatz elektronischer Datenverarbeitung kostensparender geworden. Bezüglich der Beschäftigtenzahlen auf diesem Teilarbeitsmarkt hatte dies per Saldo noch keine Auswirkungen. Jedoch veränderte sich nun auch das Anforderungsprofil für die Abteilungs- und Filialeiter/Filialeiterinnen. Der Einkauf wurde ‚Spezialisten‘ übertragen, eigenständige Verwaltungs- und Planungsaufgaben stark eingeschränkt.

Die Entwicklung seit 1970 ist dadurch gekennzeichnet, daß die Prozesse betrieblicher Leistungserstellung von der personellen Seite her effektiver gestaltet werden. Die Planung des Personalbedarfs und des -einsatzes wird so vorgenommen, daß dem je-

weiligen Betriebsteil die Soll-Besetzung einzelner Abteilungen/Filialen – orientiert an den Umsatzplänen – zentral vorgeschrieben wird. Diese straffere Personalplanung ist verbunden mit einem gravierenden Abbau an Vollzeitbeschäftigten. Gleichzeitig bedingt sie eine Erhöhung des Anteils der Teilzeitbeschäftigten [6]. Diese Form verfeinerter Personaleinsatzplanung (PEP) erhöht den Wirkungsgrad der Möglichkeiten der miniaturisierten und dezentral anwendbaren EDV-Technologie (s. Datenkassen!), wie sie zunehmend in Einzelhandelsbetrieben angewendet wird. Deren systematischer Verbund ermöglicht ein geschlossenes Warenwirtschaftssystem (WWS), in dem der Warenkreislauf im Betrieb optimal erfaßt und gesteuert werden kann. Damit können Kapitalbindungskosten im weitesten Sinne (z. B. Lagerhaltung und Personalkosten) gesenkt werden. Die Auswirkungen der EDV auf die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel erhöhen sich mit der Leistungsfähigkeit des eingesetzten Systems. Sie betreffen sowohl den Umfang wie auch die Struktur der Arbeitstätigkeiten. Durch EDV und durch PEP können Arbeitsplätze nach dispositiven und Routinearbeiten aufgeteilt, der Arbeitskräfteeinsatz variabilisiert, der Arbeitsablauf intensiviert und die Arbeitsleistungen effektiver kontrolliert werden.

Die Qualifikations- und Belastungssituation

Diese umfassenden Veränderungen im Einzelhandel haben uns bewogen, im Zusammenhang mit dem zunehmend praktizierten variablen Arbeitseinsatz [7] empirisch zu erhehlen, welche Konsequenzen sich daraus für die Beanspruchungen [8] der Teilzeitbeschäftigten ergeben. Waren die Tätigkeitsanforderungen im Arbeitsvollzug restriktiver geworden und waren Teilzeitbeschäftigte – mit variablen oder festen Arbeitszeiten – davon in spezifischer Weise betroffen? Für das Verkaufspersonal ist das Geflecht von Belastungen, bezogen auf den Arbeitsvollzug, bereits sozial- und arbeitswissenschaftlich [9] untersucht worden. Die Befunde weisen erhebliche Verschiebungen im Zuge der Rationalisierungsentwicklung im Einzelhandel nach. Ihnen liegen Grundannahmen für die Einschätzung von Belastungen und negativen Qualifikationsveränderungen – kurz, restriktiven Arbeitsplatzanforderungen – zugrunde, die in zunehmendem Maße sozialpolitisch konsensfähig sind. ‚Mindestnorm‘konzepte [10] besagen, daß ein im heutigen Verständnis humaner Arbeitsplatz hohe Qualifikationen, relativ große Dispositionsmöglichkeiten, individuelle Zeitreserven und geringe (reversible) physische, psychische und soziale Belastungen beinhalten sollte. Diese normativen Vorstellungen sind auch durchaus mit Rationalisierung vereinbar [11]. Im Sinne nicht-restriktiver Arbeitsplätze sollte Qualifikation als . . . „ein Mindestmaß geistig-intellektueller Anforderungen (. . .) (bestimmt sein), das an jedem Arbeitsplatz eingelöst werden muß und dem ein bestimmter Grad von Variabilität und Komplexität der Arbeitsaufgaben entsprechen müßte“ [12]. Die Einschätzung von Belastungen ist umstrittener! ‚Integrierte Belastungskonzepte‘ [13] messen die Beeinträchtigung durch restriktive Arbeitsbedingungen nicht mehr allein am Maßstab organischer Gesundheit, sondern nehmen Kriterien wie seelische Gesundheit und soziale Verhaltensmöglichkeiten [14] als positive Determinanten mit auf.

Die Ergebnisse zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Frauen zeigen, wieweit die ‚Normen‘ noch von der Arbeitswirklichkeit der Verkäuferinnen entfernt sind: Quer zur Branchenzugehörigkeit [15] arbeiten alle variablen und der größte Teil der Fest-Teilzeitbeschäftigten des Untersuchungssamples innerhalb der Funktionsbereiche „Verkaufs-

vorbereitung und Verkauf" [16]. Das belegt, daß der teilzeitige Arbeitskräfteeinsatz sich an den je Filialbetrieb/Abteilung unterschiedlich ermittelten und erwarteten Kundenströmen ausrichtet. Vom Anforderungsprofil her zeigt sich, daß – neben An- und Ungelernten – alle im Einzelhandel ausgebildeten Frauen unseres Samples [17] im Bereich Verkaufsvorbereitung/Verkauf arbeiten. Branchenbedingte Häufungen lassen sich jedoch nicht erkennen, so daß sich daraus auch kein systematischer Zusammenhang zwischen bestimmten Arbeitsplätzen und den Qualifikationen der Arbeitsplatzinhaberinnen ableiten ließe. Eher ist der Schluß zulässig, daß es mit Ausnahme der Leitungsfunktionen keine Arbeitsplätze gibt, die ein entsprechendes formelles Qualifikationsniveau unumgänglich machen. Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen verrichten – ungeachtet ihrer qualifikatorischen Voraussetzungen – vielfältige Einstellarbeit. Damit ist ein Aufgabenspektrum bezeichnet, das sich auf mehrere Tätigkeiten innerhalb einer Abteilung/Filiale erstreckt. Die Arbeitsplatzbeschreibung beinhaltet aber schwerpunktmäßig eine spezifische Aufgabe. Das war – je nach Branche – im wesentlichen Kassentätigkeit, Regalbestückung oder Bedienung. So verschlechtern sich diese als ‚mittlere‘ [18] klassifizierten Tätigkeitsanforderungen doch noch im Niveau! Annähernd jede dritte Teilzeitkraft im Sample verrichtet monotone Arbeit. Neben einer zentralen Aufgabe gerinnen andere zu gelegentlichen Nebentätigkeiten. Diese eingeschränkt ‚einfachen‘ [18] Tätigkeitsanforderungen beziehen sich zumeist auf reine Kassentätigkeit. Ein geringer Teil besteht in personell getrennter reiner Auffüll- und Abpacktätigkeit. Das bedeutet, daß sich die Anforderungen an die Frauen in den genannten Funktionsbereichen auf einem relativ nivellierten Niveau befinden. Die größte Geschicklichkeit im Umgang mit den im Einzelhandel im Verkaufsbereich benutzten Arbeitsmitteln muß die Kassiererin aufbringen. Doch selbst jene Beschäftigten, die an Datenkassen sitzen, wurden nach eigenen Angaben nur einen Tag angelernt, um mit den Funktionen des Kassentyps vertraut zu werden. Die Geschicklichkeit im Umgang mit der Kasse routinisiert und habitualisiert sich nach gewisser Zeit, so daß auch dieses Arbeitsmittel geringe qualifikatorische Anforderungen stellt [19]. Auch die anderen Aufgabenbündelungen stellen überwiegend Kenntnisanforderungen auf der perzeptiv-begrifflichen Ebene. Sie können relativ schnell angeeignet werden. Da sie sich auch immer wiederholen (z. B. die so ‚hausfrauentypischen‘ Sisyphusarbeiten wie Auffüllen, Auspreisen, Ordnen, Putzen) genügt kurze Erfahrung und training-on-the-job, um diese Tätigkeiten routinemäßig zu handhaben. Fundierte Warenkenntnisse sind kaum mehr notwendig. Insbesondere jene Betriebe, in denen die Verkaufsform ‚Selbstbedienung‘ und die elektronische Datengewinnung die Arbeitsaufgaben und deren Struktur wesentlich determinieren [20], stehen jene Anforderungen an Kenntnisse und Fertigkeiten im Vordergrund, die für das ‚weibliche Arbeitsvermögen‘ [21] – bezogen auf materielle Hausarbeit – konstitutiv sind. Die Wiederholungseigenschaft, Routinier- und Habitualisierbarkeit belegen den restriktiven Charakter dieser Anforderungen und korrespondieren – von wenigen Ausnahmen abgesehen – mit ihrem Niveau als arbeitsprozeßunabhängige ‚Jedefrauenkenntnisse‘ [22]. Diese entqualifizierten Aufgabenzuweisungen betreffen zwar insbesondere Teilzeitbeschäftigte, bleiben aber nicht auf sie beschränkt. In ihnen widerspiegelt sich lediglich die kostenökonomische arbeitsorganisatorische Entscheidung des Managements über die Bandbreite der horizontal und/oder vertikal gegliederten Arbeitsbereiche.

Mit den Belastungsveränderungen verhält es sich im Gegensatz zur Qualifikationsentwicklung genau reziprok. Die Vorstellung, die Arbeit der Frauen im Einzelhandel sei leicht, ist nach unseren Befunden unhaltbar. Die meisten berichten, daß sie schwere Kartons, Paletten u. a. hieven, wuchten, tragen, sortieren und einräumen müßten. Arbeiten, die fast ausnahmslos im Bereich der Verkaufsvorbereitung anfallen und für alle Teilzeitbeschäftigten gelten. Etwa die Hälfte der befragten Frauen ist von dieser

körperlich schweren Arbeit beansprucht, die besonders an Liefertagen auftritt, weil das Lagerpersonal zu knapp besetzt wird und/oder die Lagerkapazitäten zu klein sind. Der Kassensarbeitsplatz wird in physischer und psychischer Hinsicht als extrem beanspruchend charakterisiert. Unmittelbar auf die Tätigkeit bezogene Leistungen wie Konzentration, schnelles Auffassungsvermögen, Genauigkeit und einseitiges Lastenschieben werden als Erschwernisse genannt, aber auch zum Teil die räumliche Anordnung der Kassen bzw. ihre technische Ausstattung. Die Frauen erkannten, daß teilzeitige Beschäftigungsverhältnisse den Betrieben Vorteile bringen durch die Möglichkeit der intensiveren Vernutzung der Arbeitskraft. Die ‚Entrümpelung‘ der effektiven Arbeitszeit von potentiellen Regenerationsphasen durch die beschriebenen Rationalisierungsmaßnahmen betrifft zwar alle Arbeitszeitgruppen, die Teilzeitbeschäftigten jedoch verschärft. Alle Teilzeitkräfte mit überwiegend verkaufsvorbereitenden Funktionen und relativ kurzer Präsenzzeit im Betrieb thematisieren einen erheblichen Arbeitsdruck. Die Fähigkeit, mehr in kürzerer Zeit arbeiten zu können, wird von den Frauen als Betriebsvorteil erkannt. Jedoch ist die Bereitschaft, sich diesem Druck zu beugen und ihn, verinnerlicht, als eigene Norm zu reproduzieren, groß. Sie wird unterstützt durch unterschiedliche leistungsorientierte Lohnformen (z. B. Funktionszulagen, Gesamt-, Gruppen- und Einzelumsatzprämien, Mankogelder usw.). Da die Frauen ihren Arbeitserfolg lediglich am Erreichen oder Halten einer bestimmten Prämie messen, können sie sich gegen Arbeitsdruck und Konkurrenz schwer wehren.

Subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit

Nach herrschender Meinung wird bei sogenannten Quasi-Berufen bzw. Anlerntätigkeiten häufig unterstellt, daß die Arbeitenden lediglich am Verdienst interessiert seien und sich der Arbeit selbst gegenüber gleichgültig und uninteressiert verhielten. Ähnlich wird Teilzeitarbeit in der Regel als Ausdruck geringen Interesses an der Erwerbstätigkeit interpretiert, ein Interesse, daß sich bei teilzeitbeschäftigten Frauen angeblich auf die Erarbeitung eines Zuverdienstes reduziert.

Neuere Untersuchungen über Motive teilzeitarbeitender Frauen im öffentlichen Dienst widerlegen diese Annahme zumindest für die Ebene relativ qualifizierter Beamtentätigkeiten [23]. Aber auch, daß weniger qualifizierte Tätigkeiten für den einzelnen lediglich als Instrument des Geldverdienens angesehen werden, ist vermutlich eine unzuverlässige Vereinfachung. So sehen BECKER-SCHMIDT u. a. [24] Anhaltspunkte dafür, daß auch Akkordarbeit für die Frauen „Bezugspunkt für Selbstbewußtsein, Selbstbewertung und Selbstbestätigung“ ist. Nach ihren Ergebnissen bestimmt sich die subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit nicht nur aus der immanenten Analyse der Erfahrungen im Erwerbsarbeitsbereich. Sie konstituiert sich ebenso aus den individuellen Erwartungen, Bedürfnissen und Ängsten, die unterschiedlichen Aspekten des Lebenszusammenhanges entstammen, insbesondere dem biographischen Hintergrund, der bisherigen Berufserfahrung und der gegenwärtigen Familiensituation. Gerade die Familiensituation ist aufgrund der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung prägend für die subjektive Bedeutung der Erwerbstätigkeit der Frauen. Im Kontrast zur familialen Arbeit ist die Fabrikarbeit für die Frauen subjektiv von Bedeutung im Hinblick auf

- gesellschaftliche Anerkennung, die der Familienarbeit vorenthalten wird,
- Selbstbestätigung durch Selbstbewertung anstatt der Unsicherheit des Bewertungsstandards der Familienarbeit,
- Kooperationserfahrungen, die im familialen Arbeitsbereich aufgrund der Isolation entfallen.

Auch die von uns befragten teilzeitbeschäftigten Frauen ziehen aus ihrer außerhäuslichen Arbeit Anerkennung, Selbstbewußtsein und Kooperationserfahrungen. Die Bedeutung der Erwerbstätigkeit erschöpft sich für sie nicht darin, lediglich einen kleinen Zuverdienst zu erwirtschaften. Der Stellenwert der außerhäus-

lichen Arbeit als wesentlicher Bestandteil ihres Lebensentwurfs zeigt sich einerseits darin, daß sie auf ihre Erwerbsarbeit auch dann nicht verzichten wollten, wenn es finanziell möglich wäre und andererseits in ihrer Absicht, bis zum Erreichen der Altersgrenze zu arbeiten. Abhängig von Lebensphase und vom Erfahrungshintergrund messen die Frauen ihrer Erwerbsarbeit im Vergleich zur Familie unterschiedliche Bedeutung bei:

– Für knapp die Hälfte der teilzeitarbeitenden Frauen bildet die Familie den wesentlichen Bezugspunkt, d. h. sie beurteilen den Stellenwert ihrer **Erwerbstätigkeit** im Vergleich dazu als **untergeordnet**. Zum größten Teil handelt es sich um Frauen zwischen vierzig und knapp fünfzig Jahren, fast alle ohne Ausbildung im Einzelhandel. Während ein Teil dieser Frauen die Erwerbsarbeit als ‚Hobby‘ betreibt, mußte und muß der andere Teil erwerbstätig sein, um den Lebensstandard zu erhalten. Darüber hinaus konzentrieren sich hier auch die Frauen über 50 Jahre. Die begrenzte Erwerbsarbeitsperspektive sowie die Aussicht auf ein gesellschaftlich anerkanntes erwerbsarbeitsfreies Alter dürften hier wesentlich sein für die eher randständige Bedeutung der außerhäuslichen Arbeit.

– Ebenfalls knapp die Hälfte der Frauen messen ihrer Erwerbsarbeit im Vergleich zur Familie eine **gleichberechtigte** Bedeutung bei. Hierbei handelt es sich einmal um jüngere Frauen (Durchschnittsalter 33 Jahre) mit kleineren Kindern (Grundschulphase), die – fast alle ohne Ausbildung im Einzelhandel – ihre Erwerbsarbeit nur kurz unterbrochen haben (ein bis drei Jahre). Der gleichwertige Stellenwert ihrer Erwerbsarbeit könnte mit den von ihnen thematisierten Bedürfnissen nach Distanz zur Haus- und Familienarbeit stehen, d. h. daß gerade aufgrund ihrer besonders hohen Einbindung in familiäre Anforderungen diese Frauen ihre außerhäusliche Arbeit als eine Strategie sehen gegen die Gefahren, sich vollständig von familiären Ansprüchen vereinnahmen zu lassen [25]. Ihre Haltung könnte aber auch Ausdruck eines Wertewandels von Erwerbstätigkeit sein. Das würde bedeuten, daß die Erwerbstätigkeit als bedeutsam für die Entwicklung der Persönlichkeit (auch für Frauen) gesehen wird und sich „zu einem Wert an sich gewandelt hat“ [26].

Andererseits messen auch ältere Frauen (Durchschnittsalter 44 Jahre) ihrer Erwerbstätigkeit eine gleichberechtigte Bedeutung bei. Für diese ist charakteristisch, daß sie nach längerer familienbedingter Unterbrechung ihren erlernten Beruf im Einzelhandel wieder aufnehmen.

– Für ganz wenige Frauen ist die Erwerbstätigkeit von **dominanter** Bedeutung. Fast alle im Einzelhandel ausgebildet, definieren sie sich trotz unterschiedlicher Familien- und Altersphasen stark über ihre Arbeit im Betrieb.

Insgesamt hat sich gezeigt, daß die subjektiven Bedeutungsgewichtungen der Erwerbstätigkeit ‚dominant‘, ‚gleichwertig‘ bzw. ‚untergeordnet‘ nicht unbedingt mit bestimmten objektiven und/oder subjektiven Funktionen in Zusammenhang stehen. Auffällig ist hierbei jedoch, daß jene Frauen, die ihrer Erwerbstätigkeit eine gleichwertige Bedeutung einräumen, häufig im Einzelhandel ausgebildet worden sind, im Gegensatz zu denen, die der Erwerbstätigkeit eine untergeordnete Bedeutung beimessen. Da auch die Frauen, die die außerhäusliche Arbeit als dominierend in ihrem Lebenszusammenhang sehen, fast immer über eine entsprechende Fachausbildung verfügen, ist davon auszugehen, daß eine Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf zu einer subjektiven Aufwertung führt.

Anmerkungen

[1] Vgl. den Ergebnisbericht „Geteiltes Leid ist halbes Leid, ein Binsenirrtum! – Neue Formen kapazitätsorientierter Teilzeitarbeit im Berliner Einzelhandel in ihren Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen –“, Berlin, Berlin-Verlag 1982 (erscheint demnächst). Unser Sample setzte sich zusammen aus 51 Frauen: 23 variabel, 19 Fest-/Teilzeitbeschäftigte, 9 Vollzeitkräfte.

- [2] Vgl. den Artikel unserer Projektgruppe: Rudolph, H.; Duran, M.; Klähn, M.; Nassauer, M.; Naumann, J.: Chancen und Risiken neuer Arbeitszeitsysteme – Zur Situation teilzeitarbeitender Frauen im Berliner Einzelhandel –. In: WSI-Mitteilungen, 34. Jg., Heft 4, Düsseldorf 1981.
- [3] Vgl. Beck-Gernsheim, E.: Das halbierte Leben. Frankfurt/M. 1980; „... ein ‚normaler‘ Arbeitstag im Beruf, das ist im Grunde definiert als der Arbeitstag einer Person, die sich nicht auch noch um die private Alltagsarbeit sorgen muß.“ (57).
- [4] Ausführliche, mit Zahlen belegte Analysen dazu haben erstellt: Peschel, P.; Scheibe-Lange, I.: Zu den Beschäftigungsperspektiven des Dienstleistungssektors. In: WSI-Mitteilungen, 30. Jg., Heft 5, Düsseldorf 1977. Glaubitz, J.; Marth, K.: „Selbstheilungskräfte“ kontra Beschäftigten- und Verbraucherinteressen: Zur Strukturkrise im Einzelhandel. In: dieselben, 31. Jg., Heft 9, Düsseldorf 1978 und Bamberg, U.; Heß, G.: Aspekte strukturellen Wandels im Einzelhandel. ISF Marburg 1979.
- [5] Verstanden als **Einheit** von unmittelbar dem Verkauf zuträglichen Arbeitsfunktionen (Bedienung und Beratung) und umfassenden verkaufsvorbereitenden Tätigkeiten, in die die kaufmännischen Arbeiten eingeschlossen sind.
- [6] Von 1970 bis 1980 ging allein in Berlin die Zahl der im Einzelhandel Beschäftigten um 18 297 zurück (Quelle: HBV 1981). Gravierender Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten zeigte sich in den Filialbetrieben mit 5 und mehr Verkaufsstellen.
- [7] Über den Arbeitseinsatz der Teilzeitbeschäftigten bezüglich Dauer und Lage pro Tag und Woche wird kurzfristig verfügt. Nach unseren Erhebungen beträgt der durchschnittliche Zeit- und Planungshorizont sowohl bei variabel wie auch bei zu fixen Zeiten beschäftigten Teilzeitkräften maximal 1 Woche! Arbeitsausfälle durch Krankheit oder Urlaubsregelungen bei niedrigst kalkulierter Personalausstattung unterlaufen auch feste Arbeitszeitarrangements. Mit dieser Flexibilität wird bei Teilzeitbeschäftigten gerechnet!
- [8] ‚Belastungen‘ sind abweichend vom Alltagssprachgebrauch die objektiv gegebenen strukturellen Arbeitsanforderungen i. w. S. ‚Beanspruchungen‘ sind deren positive/negative/ambivalente subjektive Verarbeitung.
- [9] Die bisherigen Untersuchungen beziehen sich allesamt auf Vollzeitbeschäftigte! Vgl. Lappe, L.; Schöll-Schwinghammer, I.: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbewußtsein erwerbstätiger Frauen. Forschungsbericht des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen, Juli 1978. Bitsch, H. U.; Peters, Th.: Menschengerechte Gestaltung des Kassenarbeitsplatzes in SB-Läden. Bonn, Juni 1978 und Dupuis, H.; Rieck, A.: Menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze des Verkaufspersonals. Bonn, September 1978.
- [10] Vgl. Dombois, R.; Schumann, M.: Mindestnormen als Humanisierung, in: Kursbuch 43, Berlin 1976.
- [11] Vgl. Kern, H.: Gewerkschaft und Rationalisierung in der Weimarer Zeit. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 7/1978. Darin erläutert der Autor die ‚progressive‘ im Gegensatz zur ‚barbarischen‘ Form der Rationalisierung!
- [12] Dombois/Schumann, a.a.O., S. 85.
- [13] Vgl. Friczewski, F.; Maschewsky, W.; Naschold, F. (Hg.): Arbeitsbelastung und Krankheit bei Industriearbeitern, Frankfurt/M. 1981.
- [14] Im Gegensatz zu ‚Verhaltensstörungen‘.
- [15] Wir befragten teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Frauen aus einem charakteristischen Branchenquerschnitt: Gemischtwaren (Warenhäuser, Verbrauchermärkte), Textilwaren (Fach Einzelhandel mit mehreren Filialen), Lebensmittel (Filialketten).
- [16] Gliederung nach Bargmann, H.; Müller, K.; Schickle, O.; Tippelt, R.: Qualifikationsanforderungen im Einzelhandel, Heidelberg 1979, S. 189 ff.: Warenannahme und Lager; Verkaufsförderung und -vorbereitung; Bedienung und Verkauf; Büro und Verwaltung u. a.
- [17] Von den 42 Teilzeitbeschäftigten waren 15 im Einzelhandel ausgebildet (9 Einzelhandelskauffleute, 6 Verkäuferinnen); 17 anderweitig ausgebildet (Schneiderin, Frisöse u. a.); 10 waren ohne, davon 3 mit abgebrochener Ausbildung.
- [18] Klassifikationsschema nach den ‚Neuen Formen der Arbeitsgestaltung‘, vgl. Ulich/Groskurth/Bruggemann, Frankfurt 1973. ‚Mittlere‘ Tätigkeitsanforderungen beschreiben demnach die Aneinanderreihung strukturell gleichartiger oder ähnlicher Arbeitselemente und die Vergrößerung des Arbeitsumfangs (desgl., a.a.O., S. 68); ‚einfache‘ Anforderungen beziehen sich auf den möglichen Wechsel von Arbeitsaufgaben (dto., a.a.O., S. 66).
- [19] Die „Normierung der Arbeitsgegenstände“, – im Einzelhandel die vom Hersteller bereits kundenbereit verpackte Ware –, verstärkt „im Zusammenhang mit technischen und arbeitsorganisatorischen Maßnahmen (...) deren Rationalisierungseffekte“. Pöhler, W.: Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Angestellten- und Verwaltungsbereich. In: Humanisierung der Arbeitswelt und menschengerechte Arbeitsgestaltung. Köln 1975, S. 26.

- [20] Das betrifft die Branchen Gemischtwaren und Lebensmittel, aber z. T. auch wenig bedienungs- und beratungsintensive Abteilungen im Facheinzelhandel.
- [21] Vgl. Beck-Gernsheim, E.; Ostner, I.: Frauen verändern — Berufe nicht? In: Soziale Welt, 29 Jg., Heft 3/1978.
- [22] Dieser Begriff wird ohne diskriminierenden Hintergedanken verwandt!
- [23] Vgl. Epping, R.; Meuter, G.: Teilzeitarbeit bei Beamtinnen. Stuttgart 1977.
- [24] Vgl. Becker-Schmidt, R.; Axeli-Knapp, G.; Rumpf, M.: Frauenarbeit in der Fabrik — Betriebliche Sozialisation als Lernprozess? Über die subjektive Bedeutung der Fabrikarbeit im Kontrast zur Hausarbeit. In: Gesellschaftliche Beiträge zur Marxschen Theorie 14, Produzierende Frauen, Frankfurt/M. 1981.
- [25] Vgl. Kontos, S.; Walser, K.: ... weil nur zählt, was Geld einbringt, Gelnhausen/Berlin/Stein-Mfr. 1979.
- [26] Onerosa, F. L.: Soziale Emanzipation und Rollenkonflikte arbeitender Frauen in Süditalien. In: Roer, D. (Hrsg.): Persönlichkeits-theoretische Aspekte von Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. Köln, 1980.

Barbara Hegelheimer

Betriebliche Weiterbildung und beruflicher Aufstieg von Frauen in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind ebenso wie in den anderen europäischen Industriestaaten die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen erwerbstätiger Frauen im Vergleich zu denen der Männer bisher noch erheblich eingeschränkt. Dies dürfte insbesondere auch durch die gegenüber den Männern geringere berufliche Qualifizierung der Frauen bedingt sein. Soll das politische Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben erreicht werden, so ist nicht zuletzt der Abbau der Qualifikationsdefizite der Frauen eine notwendige Voraussetzung. Dies gilt für die berufliche Qualifizierung von Frauen sowohl in der Erstausbildung als auch in der beruflichen Weiterbildung.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden daher eine Reihe von bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Initiativen zur beruflichen Förderung von Frauen eingeleitet. Sie erstrecken sich sowohl auf die Förderung der beruflichen Erstausbildung von weiblichen Jugendlichen — wie beispielsweise die flächendeckenden Landesprogramme und die aus Bundes- und Landesmitteln geförderten Modellversuche zur Erschließung frauenuntypischer gewerblich/technischer Ausbildungsberufe für weibliche Jugendliche — als auch auf die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Frauen [1]. Über die langfristige Wirksamkeit dieser Förderungsprogramme im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen liegen bisher jedoch noch keine gesicherten Erkenntnisse vor. Dies gilt nicht nur für die Erstausbildung, sondern vor allem auch für die Weiterbildung, und zwar hier insbesondere für die Weiterbildung auf betrieblicher Ebene. Daher wurde im Rahmen einer vergleichenden Untersuchung in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft für die Bundesrepublik Deutschland erstmals der Zusammenhang von Weiterbildung und beruflichem Aufstieg von Frauen in Betrieben untersucht [2]. Dabei wurde anhand von Fallstudien *) in ausgewählten Betrieben aus unterschiedlichen Wirtschaftssektoren mit einem entwickelten System der Weiterbildung die Wirksamkeit von betrieblichen Weiterbildungs-

programmen auf die Erweiterung der Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen im konkreten betrieblichen Arbeitsvollzug untersucht. Hierbei wurde vor allem der Einsatz von Frauen in unterschiedlichen betrieblichen Tätigkeitsbereichen sowie ihre Stellung in der betrieblichen Funktionshierarchie im Verhältnis zu den Weiterbildungsprogrammen analysiert, um die Zusammenhänge zwischen Weiterbildung, beruflicher Tätigkeit und beruflichem Aufstieg von Frauen in der Sphäre des Betriebes aufzudecken.

Konzeption der Untersuchung

Die Untersuchung beruht auf folgenden Schwerpunkten:

1. Identifizierung der subjektiven Faktoren (Berufsorientierung, Aufstiegsorientierung, Berufsplanung von Frauen usw.) und der objektiven Faktoren (Organisationsstruktur, Qualifikations-/Personalpolitik, Rekrutierungsstrategien der Betriebe, inner- und außerbetriebliche soziale Probleme aufgrund traditioneller Stereotype usw.), die den Einsatz und den Aufstieg von Frauen im Betrieb bestimmen.
2. Identifizierung der Funktion von betrieblicher Weiterbildung in ihrer Rückwirkung auf die aufgeführten subjektiven und objektiven Faktoren.

In der Untersuchung wurde dabei vor allem von den folgenden grundlegenden Hypothesen ausgegangen, daß

- a) die eingeschränkten Arbeitsmarkt-, Berufs- und Aufstiegschancen erwerbstätiger Frauen insbesondere auf ihre gegenüber Männern geringere berufliche Qualifizierung zurückzuführen sind und folglich die Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikation eine Erweiterung ihrer Berufs- und Aufstiegschancen bewirkt;
- b) betriebliche Bildungsprogramme und die Chance des Einsatzes in entsprechenden Berufspositionen einen Abbau der — durch geschlechtsspezifische Sozialisation entstandenen — Berufsorientierungs-Defizite von Frauen zugunsten einer stärker ausgeprägten Berufs- und Aufstiegsorientierung bewirken und diese dann ihrerseits auf die betrieblichen Rekrutierungsstrategien zugunsten besserer Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen zurückwirkt;
- c) die Verbesserung der Berufsqualifikation und der Einsatz von Frauen in entsprechenden Berufspositionen im Rahmen der betrieblichen Personalrekrutierung und des betrieblichen Personaleinsatzes nur dann dauerhafte Chancen erwarten lassen, wenn Beruf und Familie mit ihren zum Teil konkurrie-

*) Befragt wurden jeweils die Unternehmen sowie die jeweils von den Unternehmen benannten Frauen. Es handelte sich um zwei unterschiedliche Fragebögen.

Die jeweiligen Unternehmen benannten die Gesamtzahl der in Führungspositionen eingesetzten Frauen, die Quote der zu befragenden Frauen wurde von der Verfasserin nach repräsentativen Merkmalen festgelegt und die Verteilung der Fragebögen erfolgte über die Unternehmen. Die Rückantwort erfolgte unmittelbar an die Verfasserin; Rücklaufquote betrug etwa 75 Prozent = 396 Rückläufer.