

Herausgeber: Der Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Die Schriftenreihe „Sozialverträgliche Technikgestaltung“ veröffentlicht Ergebnisse, Erfahrungen und Perspektiven des vom Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen initiierten Programms „Mensch und Technik – Sozialverträgliche Technikgestaltung“. Dieses Programm ist ein Bestandteil der „Initiative Zukunftstechnologien“ des Landes, die seit 1984 der Förderung, Erforschung und sozialen Gestaltung von Zukunftstechnologien dient.

Der technische Wandel im Feld der Mikroelektronik und der modernen Informations- und Kommunikationstechnologien hat sich weiter beschleunigt. Die ökonomischen, sozialen und politischen Folgen durchdringen alle Teilbereiche der Gesellschaft. Neben positiven Entwicklungen zeichnen sich Gefahren ab, etwa eine wachsende technologische Arbeitslosigkeit und eine sozialunverträgliche Durchdringung der Gesellschaft mit elektronischen Medien und elektronischer Informationsverarbeitung. Aber es bestehen Chancen, die Entwicklung zu steuern. Dazu bedarf es einer breiten öffentlichen Diskussion auf der Grundlage besserer Kenntnisse über die Problemzusammenhänge und Gestaltungsalternativen. Die Interessen aller vom technischen Wandel Betroffenen müssen angemessen berücksichtigt werden, die technische Entwicklung muß dem Sozialstaatspostulat verpflichtet bleiben. Es geht um sozialverträgliche Technikgestaltung.

Die Schriftenreihe „Sozialverträgliche Technikgestaltung“ ist ein Angebot des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Erkenntnisse und Einsichten zur Diskussion zu stellen. Es entspricht der Natur eines Diskussionsforums, daß die Beiträge die Meinung der Autoren wiedergeben. Sie stimmen nicht unbedingt mit der Auffassung des Herausgebers überein.

Petra Frerichs · Martina Morschhäuser ·
Margareta Steinrücke

Fraueninteressen im Betrieb

*Arbeitssituation und Interessenvertretung
von Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten
im Zeichen neuer Technologien*



Westdeutscher Verlag

CIP-Titelaufnahme der deutschen Bibliothek

Frerichs, Petra:

Fraueninteressen im Betrieb: Arbeitssituation
und Interessen von Arbeiterinnen und weiblichen
Angestellten im Zeichen neuer Technologien /
Petra Frerichs; Martina Morschhäuser; Margareta
Steinrücke. — Opladen: Westdt. Verl., 1989

(Sozialverträgliche Technikgestaltung; Bd. 6)
ISBN 3-531-12139-1

NE: Morschhäuser, Martina; Steinrücke,
Margareta.; GT

Der Westdeutsche Verlag ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Bertelsmann.

Alle Rechte vorbehalten

© 1989 Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Horst Dieter Bürkle, Darmstadt

Druck und buchbinderische Verarbeitung: Weihert-Druck GmbH, Darmstadt

Printed in Germany

TSRN 3-531-12139-1

VORWORT

Das Projekt, dessen Ergebnisse wir hier vorlegen, wurde unter dem Titel "Interessenvertretung von Frauen im Betrieb unter Bedingungen von technologischen und arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungen im gewerblichen und im Angestelltenbereich" am Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), Köln, durchgeführt und im Zeitraum von Juli 1985 bis Januar 1988 vom Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Programms "Mensch und Technik - Sozialverträgliche Technikgestaltung" finanziell gefördert. Ohne diese Förderung wäre es nicht zustande gekommen. Nur so konnte die bereits 1979 von unserem Institutsdirektor Prof. Dr. Karl Krahn entwickelte Projektidee realisiert werden; ihm sind wir zu besonderem Dank verpflichtet für seinen Einsatz für die Förderung des Projekts und für seine Unterstützung der Projektarbeiten. Persönlich danken möchten wir auch Dr. Viefhues, Dr. Schröder und Dr. Riepert von der Geschäftsstelle des SoTech-Programms beim MAGS und Uwe Loss vom Projektträger beim Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung für ihre freundliche Beratung und Begleitung des Projekts.

Unser besonderer Dank gilt den Betriebsrätinnen, Betriebsräten und auch Betriebsratssekretärinnen unserer Untersuchungsbetriebe, ohne deren Interesse, Engagement und tatkräftige Unterstützung die Untersuchung so nicht durchführbar gewesen wäre. Ebenso denjenigen Vorgesetzten und Managementvertretern, die sich für unsere Sache interessierten und einsetzten.

Den größten und wichtigsten Beitrag zum Zustandekommen der Untersuchung haben allerdings die von uns befragten Frauen geleistet. Sie haben ihre aufgrund von Doppelbelastung ohnehin schon knappe Freizeit für die Durchführung der Interviews geopfert und unsere Fragen mit so viel Geduld, Klugheit und Phantasie beantwortet, daß wir gar nicht wissen, wie wir ihnen danken sollen. Wir können nur hoffen, daß sie durch die Rückvermittlung unserer Ergebnisse in die Betriebe ein wenig von ihrem Einsatz zurückbekommen.

Unser Dank gilt auch unseren wissenschaftlichen Kolleginnen und Kollegen, insbesondere Prof. Dr. Renate Wald, Dr. Eva Brumlop, Dr. Christel Faber und Karin Gottschall; die Diskussion mit ihnen hat uns wichtige Anregungen und Denkanstöße gegeben.

Last not least danken wir Petra Lange für die Erstellung der Manuskripte und Renate Schneider für ihre freundliche Hilfe bei der Durchführung unserer Projekt-Workshops und der redaktionellen Überarbeitung des Endberichts.

Köln, Mai 1989

Petra Frerichs
Martina Morschhäuser
Margareta Steinrücke

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	XV
I Einleitung	1
II Hypothesen zum Interessenbegriff und zur Spezifik von Fraueninteressen	7
1. Alltagsverständnis	7
2. Ideengeschichtlicher Bedeutungswandel	8
3. Arbeitnehmer-Interessen und Interessendifferenzierung	10
4. Erweiterung des Interessenbegriffs um kulturelle und biographische Aspekte	12
5. Frauen-Interessen	13
6. Dimensionen der Interessen erwerbstätiger Frauen	17
III Methodische Vorgehensweise	23
1. Zum Verhältnis von Gegenstand, Methode und Darstellung der Ergebnisse	23
2. Feldzugang: Auswahl der Untersuchungsbetriebe und Exploration	24
3. Vom Orientierungsgespräch zum Experteninterview	26
4. Gruppendiskussion und Gesprächskreise mit Vertrauensfrauen	27
5. Vermittlung von Zwischenergebnissen	29
6. Die zweite Erhebungsphase: Wege zur Haupt-Sache	29
7. Auswertung und zielgruppenorientierte Aufbereitung der Endergebnisse	32
IV Arbeitssituation von Industriearbeiterinnen	34
1. Technologieeinsatzfelder und Rationalisierungsprozesse in Bereichen industrieller Frauenarbeit	34
1.1 Betrieb A: Unter dem Kundendiktat	35
1.1.1 Die Automatisierung der Montage	36
1.1.2 CNC-Technologie	39
1.2 Betrieb B: Just-in-Time - EDV-Einsatz im Auslieferungslager	41
2. Dimensionen der Arbeitssituation	44
2.1 Arbeitsorganisation, Qualifikation und der Inhalt der Arbeit	45
2.1.1 Charakterisierung typischer Arbeitsvollzüge von Industriearbeiterinnen	45
2.1.2 Frauenarbeit zwischen Monotonie und Anforderungsvielfalt: "Du bist wie ein Roboter"	47
2.1.3 Die Auswirkungen des Einsatzes neuer Technologien auf den Tätigkeitsinhalt	51
2.2 Lohn und Leistung	52

2.2.1	Die Eingruppierung	52
2.2.2	Der Akkord: "Der Druck, der auf dir sitzt."	53
2.2.3	Die Tendenz der "Unbeeinflussbarkeit" von Lohn und Leistung an neuen Technologien: "Wir wollen doch hier nicht die Zeit verlieren"	57
2.2.4	Die Maschinenanbindung: "... dann kann ich das Plätzchen nur essen, indem ich schon anfangs, an der Maschine zu arbeiten"	59
2.2.5	Die Intensivierung der Arbeit: "Früher war es menschlicher"	63
2.3	Arbeitsplatzwechsel und die Flexibilisierung des Arbeitskräfteeinsatzes: "Bevor ich mich gewöhnen konnte, mußte ich schon wieder wechseln"	64
2.4	Die Flexibilisierung der Arbeitszeit: "Mit den Kindern geht nur Wechselschicht"	67
2.5	Physische Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen: "Dir fallen manchmal die Pakete aus den Armen - du kannst nicht mehr"	70
X 2.6	Die Vorgesetzten: "Die Vorgesetzten sehen die Frauen nicht als Menschen"	76
2.7	Zusammenhalt, Kooperation und Vereinzelung: "Wenn's klappt - Hand in Hand - dann geht's"	82
2.8	Arbeitsplatzreduktion und technische Entwicklung: "Vielleicht ist es vorbei mit den Menschen"	85
3.	Die Haltung zur (Lohn)Arbeit - Verarbeitungsmuster	90
X 3.1	Die "gute Arbeiterin"	90
3.2	Die Kritisch-Anspruchsvollen	92
3.3	Das Sich-Einrichten im Ungenügenden	94
4.	Überlegungen zu einer sozial- und frauenverträglichen Arbeitsgestaltung	96
4.1	Die "soziale Unverträglichkeit" der realisierten Gestalt(ung) der Arbeit	96
X 4.2	Das interessenorientierte Konzept der Sozialverträglichkeit	99
4.3	Das Bild der Arbeiterinnen von einer menschenwürdigen Arbeit	102
4.4	Anregungen für ein frauenverträgliches Gestaltungskonzept	103
4.4.1	Ein ganzheitliches Gruppenkonzept an einer automatisierten Montagelinie	104
4.4.2	Durchbrochene Arbeitsteilung an CNC-Maschinen	107
4.4.3	Übergreifende Aspekte einer zukunftsorientierten Frauenförderung	110

V	Interessenvertretung von Industriearbeiterinnen	114
1.	Interessenbrennpunkte und Unrechtsempfinden	114
1.1	Beschäftigungssicherung und Lohn	114
1.1.1	Lohn-Abhängigkeit: Weil es hinten und vorne nicht reicht	115
1.1.2	Der "ungerechte Lohn"	121
1.1.2.1	Ungerechte Eingruppierung: "Die Frauen hätten eigentlich Lohngruppe 7 verdient"	123
1.1.2.2	Männerarbeit - Frauenarbeit: "Wir arbeiten mehr und schwerer, aber die Männer verdienen mehr"	125
1.2	Betriebszeit - Familienzeit	128
1.2.1	"...wie flexibel die Frauen sind"	130
1.2.2	Das Für und Wider der Schichtarbeit: "Normalschicht wäre besser" - "...aber Wechselschicht ist gut für Frauen"	132
1.3	Wunsch nach Anerkennung, Gerechtigkeit und Gleichbehandlung	140
1.3.1	Der Kampf um den "guten Arbeitsplatz"	141
1.3.2	Entwürdigung und Ungleichbehandlung	145
1.4	"Frauen sind in allem benachteiligt" - Diskriminierungserfahrungen von Arbeiterinnen	153
1.4.1	Jüngere Frauen: Die Utopie der Gleichberechtigung	154
1.4.2	Familien-Frauen: "Viel Krach" um Hausarbeit	155
1.4.3	Ausländerinnen: "Die Männer machen überhaupt nichts"	158
2.	Informelle Interessenvertretung - Widerstandshandeln und Partizipationspotentiale	162
2.1	Beschwerden: "... aber sie wissen auch, daß der Meister das ungerne sieht"	163
2.2	Widerstandshandeln: "...aber wehe, sie sind einmal so weit, daß sie ihren Punkt überwunden haben..."	167
2.2.1	Widerstand gegen das Leiden einer für alle: "Sie identifizierten sich mit dieser Frau total"	169
2.2.2	Widerstand bei der Einführung neuer Technologien: "Wir müssen zusammen Palaver machen, um die Prozente zu bekommen"	171
2.2.3	Widerstand gegen unerträgliche Umgebungseinflüsse: Sinnliche Gewißheit im Kollektiv	175
2.3	Expertinnen ihrer Arbeitssituation - Partizipationspotentiale von Arbeiterinnen	179
2.3.1	Kompetenzbewußtsein und Autonomieanspruch	180

2.3.2	Mitbestimmung am Arbeitsplatz: Beteiligungswünsche, Selbstbehauptung, Selbstvertretung	183
2.3.3	Der Hunger nach (betrieblichen) Informationen - Betriebsversammlungen als Partizipation	189
2.3.4	Gründe des Schweigens: "Die trauen sich genauso wenig wie ich"	193
3.	Formelle Interessenvertretung	197
3.1	Betriebliche Interessenvertretung: Wahrnehmung und Beurteilung des Betriebsratshandelns aus der Perspektive der Arbeiterinnen	197
3.1.1	Die Wahl: "Vertrauen zählt"	199
3.1.2	Wofür der Betriebsrat sich einsetzt und wofür er sich einsetzen sollte	201
3.2	Das Verhältnis von Arbeiterinnen zur Gewerkschaft	209
3.2.1	Zugänge: "Das war für mich vorher ein Begriff im Fernsehen"	209
3.2.2	Wahrnehmung und Kritik: Kein Vertrauen in die Basis?	214
3.3	Barrieren gegenüber formeller Interessenvertretung	215
3.3.1	Objektive Barrieren	215
3.3.2	Subjektive Barrieren	217
3.3.3	Kompetenzschränken: Status, Einfluß, Macht	222
3.4	Politikzugänge von Arbeiterinnen	228
3.4.1	Personenvertrauen und soziales Engagement: "Ich habe kein Interesse an Politik, ich will nur den Frauen helfen"	228
3.4.2	"Neues Selbstbewußtsein" und Sinnstiftung: "Ich möchte nicht nur meine Arbeit machen, sondern auch aktiv sein"	230
3.4.3	Ausländerinnen - los und ledig	233
3.5	Vertrauensfrauen in der Fabrik: Kollektive Orientierung	235
3.5.1	Selbstkonzepte: Soziales und politisches Engagement, moralische Verantwortung	238
3.5.2	Erfahrungen	241
3.5.2.1	Anerkennung, Respekt, Informationsvorsprung	241
3.5.2.2	Enttäuschte Erwartungen, fehlende Anerkennung	244
3.6	Betriebsräte - Betriebsrätinnen: Selbstreflexionen über die Interessenvertretung von Arbeiterinnen	247
3.6.1	Der Betriebsrat des Betriebes A	248
3.6.1.1	Zur betrieblichen Konfliktgeschichte	248
3.6.1.2	Delegation: Stärke oder Bürde?	253
3.6.2	Der Betriebsrat des Betriebes B	257

3.6.2.1	Männlich-selektive Wahrnehmung von Delegation	257
3.6.2.2	Delegation als Mütterlichkeit	260
3.6.3	Der Betriebsrat des Betriebes C: Wechselwirkung zwischen Delegation und Partizipation	262
3.6.3.1	"Ich hoffe, daß durch diesen angstfreien Raum Selbstbewußtsein entsteht"	262
3.6.2.2	"Ich kann Dir nicht helfen, ich kann Dir höchstens raten"	264
3.6.4	Resümee	267
VI	Arbeitssituation der weiblichen Angestellten	271
1.	Die Arbeitsplätze	271
2.	Dimensionen der Arbeitssituation und ihre Verarbeitung durch die weiblichen Angestellten	272
2.1	Arbeitsplatzsicherheit	273
2.2	Arbeitsinhalt: Umgang mit Symbolen und Menschen	277
2.3	Bewegungsfreiheit und Selbstkontrolle	280
2.4	Belastungen: Physikalisches und soziales Klima	282
2.5	Veränderungen durch die Einführung neuer Bürotechnologien	284
2.6	Einführungsprozeß, Beteiligung und Einweisung	289
2.7	Streß und Leistungsverdichtung	294
2.8	Arbeitszeit	299
2.9	Pausen und Pausenregelungen	303
2.10	Die Gehälter	307
2.11	Qualifikation und Aufstieg	312
2.12	Kolleg/inn/en und Vorgesetzte	321
3.	Die Haltung zur (Lohn-)Arbeit - Verarbeitungsmuster	331
3.1	Soziale Relativität: Büroarbeit als das Maximum des Erreichbaren	331
3.2	Quasi-proletarischer Produzentenstolz: Handarbeit im Büro	333
3.3	Bildungsbeflissenheit und Zwang zum Erfolg: die "Chef"sekretärin	336
3.4	Ambivalenz: "Immer das, was man nicht hat, möchte man gerne"	339
3.5	Sachlich-nüchterne Arbeit-Freizeit-Bilanz	341
3.6	Kritik an entfremdeter Arbeit und die Arbeit als Job	344
3.7	Zusammenfassung: Allgemeines Entfremdungsempfinden und Hunger nach Sinn	347

VII	Interessenvertretung weiblicher Angestellter	
1.	Interessenbrennpunkte und Unrechtsempfinden	351
1.1	Die Räumlichkeiten und der Körper: äußerer und innerer Komfort	352
1.2	Eingruppierung und "gerechtes Gehalt"	357
1.3	Der Kampf um die Zeit	364
1.4	Wunsch nach Leistungsentdichtung und das Problem der Kollusion	381
1.5	Wunsch nach Anerkennung, Information und Beteiligung	390
1.6	"Planung vom grünen Tisch" und das Interesse an einer rationalen Betriebsorganisation	402
1.7	Dann sagt "Herr Sachbearbeiter" zu "Frau Sachbearbeiter": "Schreib mir das doch mal!" - Diskriminierungserfahrungen von weiblichen Angestellten	407
2.	Informelle Interessenvertretung und Widerstandshandeln	415
2.1	Selbständigkeit und Selbstvertretung	415
2.2	Individuelle Formen informeller Interessenvertretung	416
2.3	Trennungen und Beschränkungen	425
2.3.1	Individualismus und Konkurrenz	427
2.3.2	Ängstlichkeit und Risikoscheu	428
2.3.3	Sachzwangdenken und die Macht des Faktischen	430
2.3.4	Weibliche Gefallsucht	431
2.3.5	"Selbstverwirklichung"	432
2.4	Kollektive Formen informeller Interessenvertretung	434
2.5	Resümee	446
3.	Formelle Interessenvertretung von weiblichen Angestellten	448
3.1	Der Betriebsrat aus der Sicht weiblicher Angestellter	448
3.1.1	Möglichkeiten und Schwierigkeiten, den Betriebsrat zu konsultieren	448
3.1.2	Womit gehen weibliche Angestellte zum Betriebsrat?	453
3.1.3	Anderer Stil von Interessenvertretung im Angestelltenbereich	456
3.1.4	Erwartungen an den Betriebsrat	458
3.2	Weibliche Angestellte und Gewerkschaft	464
3.2.1	Bedingungen des Gewerkschaftsbeitritts	465
3.2.2	Beitrittshindernisse	469
3.2.3	Mitgliederkritik an der Gewerkschaft	477

3.3	Betrieblich-gewerkschaftliches Engagement weiblicher Angestellter	480
3.3.1	Barrieren	481
3.3.2	Motive betrieblich-gewerkschaftlichen Engagements	488
3.3.3	Vertrauensfrauen im Angestelltenbereich: Erwartungen und Erfahrungen	492
VIII	Schlußfolgerungen	497
Anhang:	1. Betriebscharakterisierungen	513
	2. Leitfaden für die Intensivinterviews mit Arbeiterinnen und weiblichen Angestellten	525
	3. Literaturverzeichnis	535

Die Verfasserinnen der Kapitel:

Petra Frerichs - I, II, III, V, VIII

Martina Morschhäuser - IV

Margareta Steinrücke - VI, VII, Zusammenfassung