



---

# Arbeitsmarkt. Geschlecht. Demographie. Entwicklungen und Paradoxien

**Gleichstellung weiter denken.  
Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin**



# Gliederung

---

- I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt**
- II. Wandlungsprozesse im Geschlechterverhältnis**
- III. Demographie – Ein gleichstellungspolitisches Thema?**
- IV. De-Thematisierung fürsorglicher Praxis in der Betriebswelt: Subjektivierung von Arbeit und neue Interessenkonstellationen**
- V. Fazit: Re-Politisierung der Arbeits- und Geschlechterpolitik**



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

## **Strukturwandel von Arbeit verläuft vielseitig und uneinheitlich:**

- Wandel zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft
- Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche
- Erwerbsarbeit als unmittelbarer Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

**Männer und Frauen sind von den  
Wandlungsprozessen unterschiedlich  
betroffen.**



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

**Die Entwicklung zur „Wissensgesellschaft“ und „Wissensarbeit“ beinhaltet die Gefahr einer Verschärfung der Segmentierung zwischen hoch qualifizierten/hoch entlohnten Tätigkeiten und unqualifizierten bzw. niedrig bewerteten Tätigkeiten.**

**Um den Gefahren entgegenzuwirken, ist es erforderlich:**

- Mädchen und Frauen für mathematisch-naturwissenschaftliche und technische Ausbildungs- und Studiengänge zu begeistern
- stark männlich konstruierte Berufe frauen- und familienfreundlicher zu gestalten, sowie
- existenzsichernde Arbeit im Bereich der sozialen und kulturellen Dienstleistungen zu schaffen.



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

## **Die Strategie des Ausbaus des Niedriglohnsektors muss in einer Sackgasse enden.**

- Sie bedeutet eine Vergeudung von Humanressourcen.
- Sie blockiert die individuelle wie gesellschaftliche Aufwärtsmobilität.
- Sie schafft ein Klima, das einer Wissenschaftsmetropole unangemessen ist.



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

## **Folge der Geschlechtersegregation und Bewertungsdifferenz von Frauen- und Männerarbeit: Einkommensgap**

### **Einkommen von Frauen in Berlin (2004)**

- 17 % der Frauen verdienten > 1.500 Euro netto
- 56 % der Frauen verdienten < 900 Euro netto



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

## **Die durch Dienstleistungsentwicklung zunehmende Frauenerwerbstätigkeit:**

- bietet gesellschaftliche Integration und Teilhabe
- trägt zur Modernisierung und Egalisierung des westdeutschen Geschlechterverhältnisses bei
- konfrontiert Frauen zum Teil gerade wegen dieser besonderen Teilhabe an Erwerbsarbeit zugleich in höchstem Maße mit Gefährdungen und sozialen Risiken



# I. Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt

---

**Frauen werden nach wie vor *strukturell* an gleichberechtigter und –bewerteter Erwerbsarbeit gehindert.**

**Die europäische Chancengleichheitspolitik setzt an dieser strukturellen Benachteiligung an. Die Mitgliedsstaaten der EU sind aufgefordert bis 2010 entsprechende Gestaltungsvorschläge zur Neubewertung von Arbeit und geschlechtergerechten Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu machen und umzusetzen.**



## II. Wandlungsprozesse im Geschlechterverhältnis

---

**Das fordistische Geschlechterregime hat sich seit den 1980er Jahren gravierend verändert.**

**Von Bedeutung sind zwei Achsen der Veränderungen:**

### **1. gleichzeitige Erodierung wie Intensivierung von Geschlecht**

- Einerseits ist Geschlecht als verbindliches Prinzip sozial- und arbeitspolitischer Ordnung tendenziell obsolet geworden. Andererseits spielt Geschlecht im Alltag vieler Frauen immer noch eine bedeutsame Rolle (Arbeitsmarkt, Familie, Ebene von Betrieben und Unternehmen).

### **2. gleichzeitige Entgrenzung/Subjektivierung von Arbeit und Individualisierung/Privatisierung von Fürsorgearbeit**

- Unterwerfung unter die Warenform: Umwandlung öffentlicher Güter in private Güter, die käuflich erworben werden können.
- Familiarisierung/Individualisierung: Verschieben von Verantwortung aus dem Öffentlichen und Kollektiven zur Familie und den Individuen.



## II. Wandlungsprozesse im Geschlechterverhältnis

---

**Auf der Ebene von Unternehmen und Betrieben entwickelt sich zunehmend eine soziale *Polarisierung* von Frauen und zwar in Abhängigkeit von Alter, Ethnizität, Qualifikation und von der *Lebensform*. Aus den privaten Verpflichtungen resultiert der Grad der zeitlichen Verfügbarkeit für die Erwerbsarbeit bzw. für den Betrieb.**



## III. Demographie – Ein gleichstellungspolitisches Thema?

---

- **Die Geburtenentwicklung in Deutschland ist kein Frauenproblem!**
- **Die zentrale demographische Herausforderung ist die Alterung des Erwerbspotentials!**
  - Unterproportionale Vertretung der 50-Jährige bei Neueinstellungen
  - Abnahme des Anteils der Betriebe, die Maßnahmen zur Förderung älterer Beschäftigter bereithalten
  - hoch selektive betriebliche Weiterbildung
- **Zur Bearbeitung dieser Herausforderungen ist eine neue Qualität des Umgangs mit allen *vorhandenen* Ressourcen notwendig**
- **Auch ist es die Aufgabe von Unternehmen, hier im Sinne von „employability“ mehr zu tun.**



## **IV. De-Thematisierung fürsorglicher Praxis in der Betriebswelt: Subjektivierung und neue Interessenkonstellationen**

---

**Die Risiken des Marktes werden verstärkt an die Arbeitssubjekte weitergeben.**

**Es ist Aufgabe der Arbeitssubjekte durch uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit, private Unterstützungsnetzwerke, selbstorganisierte Weiterbildung und Ökonomisierung der privaten Lebensführung die neuen betrieblichen Anforderungen aufzufangen.**

**Die soziale Lage von Frauen und Männern wird in Zukunft komplexer, vielschichtiger und komplizierter.**



## IV. De-Thematisierung fürsorglicher Praxis in der Betriebswelt: Subjektivierung und neue Interessenkonstellationen

---

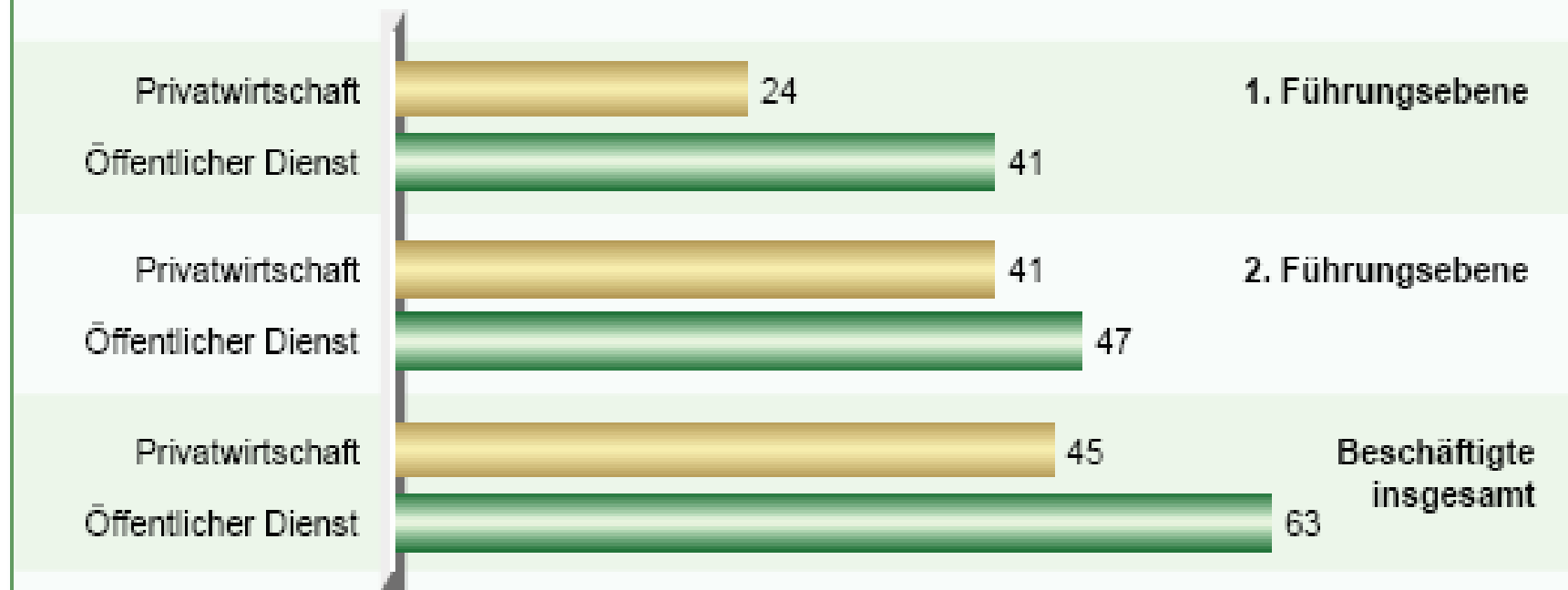
**Die De-Thematisierung der Geschlechterfrage auf betrieblicher Ebene verbindet sich mit einer ergebnis- und wertschöpfungsorientierten Personalpolitik, die nicht an der normativen Frage von Geschlechtergerechtigkeit orientiert ist, sondern an Kompetenz und Verfügbarkeit.**

**Ein betriebliches Entgegenkommen (commitment) für die von Frauen (und Männern) zu leistende Sorgearbeit ist zunehmend abhängig von der *individuellen Durchsetzungsfähigkeit* der Beschäftigten.**

## IV. De-Thematisierung fürsorglicher Praxis in der Betriebswelt: Subjektivierung und neue Interessenkonstellationen

### Privatwirtschaft versus öffentlicher Dienst

Anteile der Frauen nach Hierarchie, Mittelwerte in %

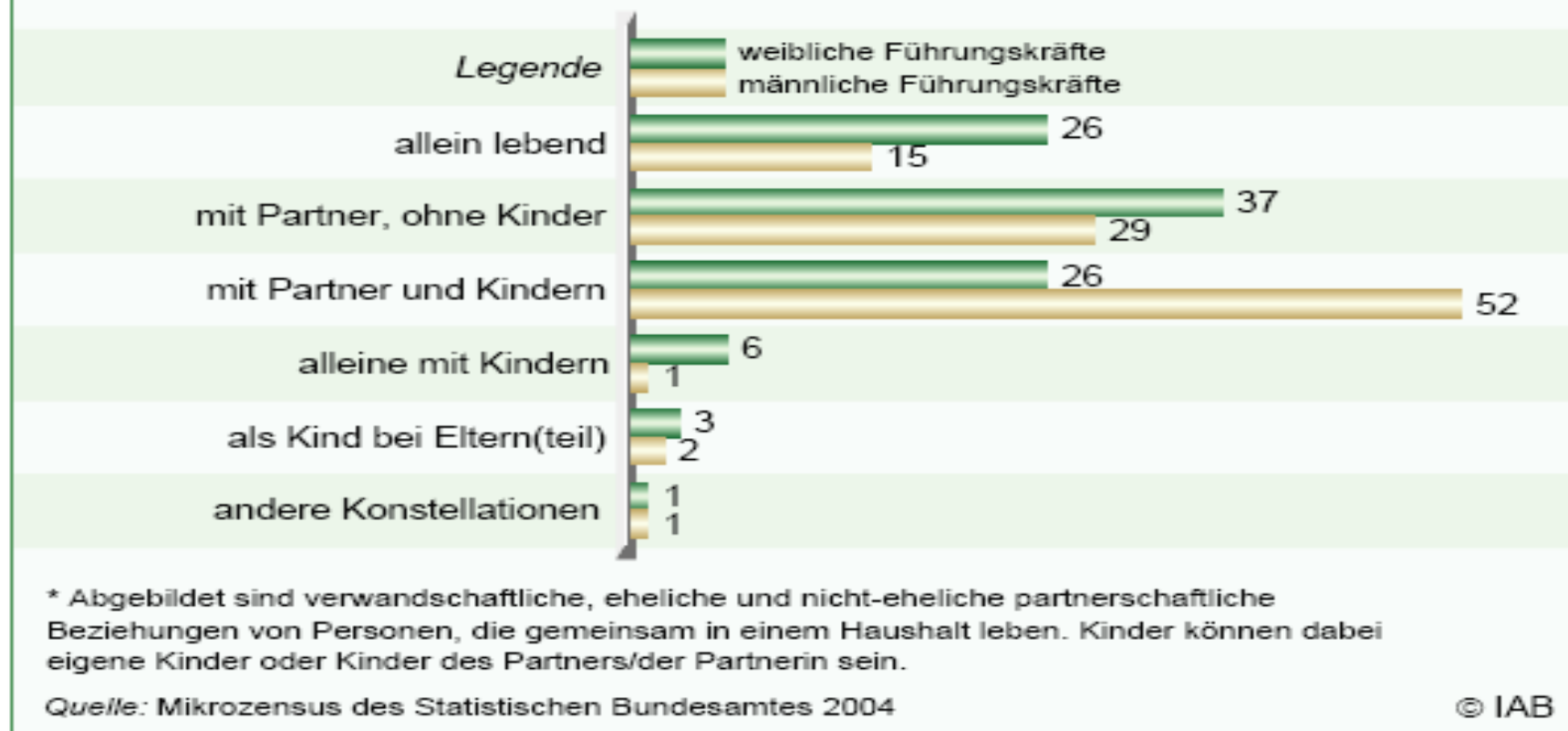


Quelle: IAB-Betriebspanel 2004

© IAB

## Familiäres Umfeld von Führungskräften

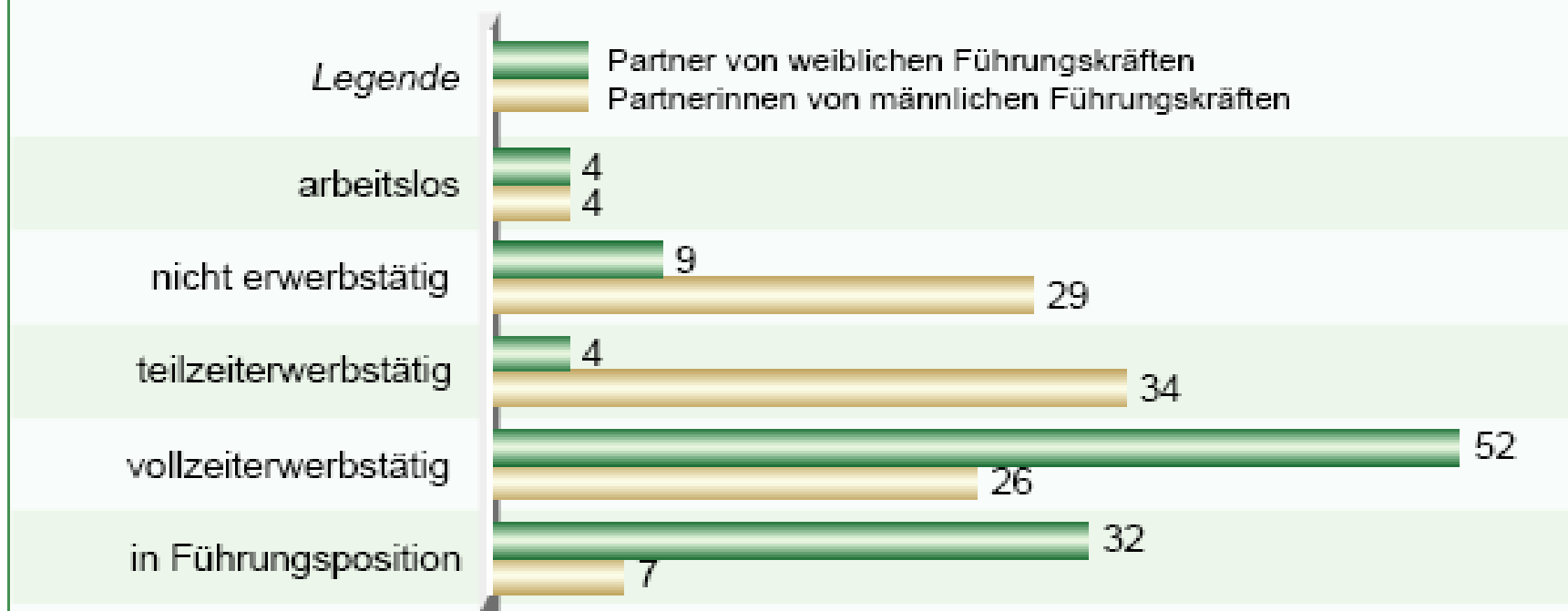
Familienformen\* abhängig beschäftigter Führungskräfte in der Privatwirtschaft, in %



## IV. De-Thematisierung fürsorglicher Praxis in der Betriebswelt: Subjektivierung und neue Interessenkonstellationen

### Erwerbsstatus der Partnerinnen bzw. Partner von Führungskräften

Partner/innen von abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft, in %



Quelle: Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes 2004

© IAB



## IV. De-Thematisierung fürsorglicher Praxis in der Betriebswelt: Subjektivierung und neue Interessenkonstellationen

---

### Entwicklungen auf der betrieblichen Ebene bieten Chancen für neue Interessenkonstellationen:

1. Arbeitssubjekte (Leistungsträgerinnen) fordern „eigensinnig“ betriebliche Angebote ein
2. (Weibliche) Personalverantwortliche als zentrale Ressource unternehmerischen Handelns gestalten die betriebliche Arbeits- und Geschlechterpolitik
3. (Männliche) Führungskräfte kritisieren zunehmend die einseitige Entgrenzung von Arbeit bzw. den grenzenlosen Verfügbarkeitsanspruch des Unternehmens und geben dadurch der vereinbarkeitspolitischen Debatte neue Impulse



## V. Fazit: Re-Politisierung der Arbeits- und Geschlechterpolitik

---

**Wie ist nun die strategische Neuausrichtung der Arbeitswelt mit einer Politik der Geschlechtergerechtigkeit zu verbinden?**



## V. Fazit: Re-Politisierung der Arbeits- und Geschlechterpolitik

---

### **Offensive Re-Politisierung von Arbeit und Geschlecht heißt:**

- Traditionelle Schutzpolitik
- Neue Bündnispolitik
- Reflexionspolitik
- Verbindliche Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitik, auch in der Privatwirtschaft



---

**Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!**



---

# Arbeitsmarkt. Geschlecht. Demographie. Entwicklungen und Paradoxien

**Gleichstellung weiter denken.  
Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin**