

Frauenarbeit aufwerten“ ist, die bereits aktuell läuft, um eine (tarifliche) Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen im Dienstleistungssektor zu erreichen. In der Debatte um neue Dienstleistungen geht es neben dem Bereich der sozialen Dienstleistungen auch um einen Bereich, der leicht in Vergessenheit gerät: so liegt in der Industrie der Anteil der gewerblich produzierenden Beschäftigten in vielen Betrieben bereits heute schon deutlich unter 50 %. Damit sind Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregelungen und der Qualifikationsprofile verbunden. Und damit stellt auch im industriellen Bereich, im gleichen Maße wie in den sozialen Dienstleistungen, die Qualifikation der Arbeitskräfte neue Anforderungen an die berufliche Aus- und auch Weiterbildung. Michael Ehrke führt die Auswirkungen der IT-Technologisierung auf den industriellen Sektor in einem Interview mit der spw aus und entwickelt die veränderten Erfordernisse für das System der dualen Ausbildung

An dieser Stelle ist ein weiteres für den spw-Zusammenhang zentrales Arbeitsfeld mit der Diskussion um neue Dienstleistungsberufe verzahnt: Bildungs- und Wissenschaftspolitik. Unseren ursprünglichen Plan, diesen Themenkomplex im Rahmen dieses spw-Heftes mitzubearbeiten, haben wir aufgegeben, weil es die Möglichkeiten eines Schwerpunktes trotz der inhaltlichen Verwobenheit gesprengt hätte. Ein Schwerpunkt zu diesem Thema ist für eines der kommenden Hefte geplant. Den unbestritten positiven Entwicklungspotenzialen der neuen Dienstleistungsberufe wird häufig eine eher düstere Prognose für die Folgewirkungen auf den Sozialstaat entgegengestellt. „Wer soll das bezahlen?“ ist die oft gestellte Frage vieler Menschen, die fest im Bild einer Arbeitsgesellschaft verhaftet sind, deren Werte durch Produktion geschaffen werden. Thomas Ebert tritt der These des Zusammenbruchs der sozialen Sicherungssysteme durch einen wachsenden Anteil an Dienstleistungen mit einer differenzierten Betrachtungsweise der neuen Berufsfelder und ihrer unterschiedlichen ökonomischen Potenziale entgegen.

Eine nahezu ausschließlich positive Perspektive entwickeln Lothar Beyer, Josef Hilbert und Brigitte Micheel vom Gelsenkirchener Institut Arbeit und Technik. Sie sehen große Chancen für den Sozialstaat im weiteren Ausbau seiner Dienstleistungen, schlagen allerdings politisch keineswegs unumstrittene Wege zu seiner Finanzierung vor.

Einen etwas anderen Blick auf die wachsende Bedeutung sozialstaatlicher Dienstleistungen werfen Hildegard Kaluza und Dirk Meyer in ihrem Artikel „Sozialstaat, soziale Dienstleistungen und ihre Qualität – Sozialmanagement professionalisieren“. Nach ihrer Auffassung ist die Finanzierungsfrage eine wichtige, aber nicht die einzig bedeutende Frage bei der gesellschaftspolitisch notwendigen Weiterentwicklung sozialer Dienste. Vielmehr fordern sie eine umfassende Debatte über das Profil und die Qualität der angebotenen Leistungen ein, um über kontinuierliche Qualitätsverbesserungen die Angebote passgenauer ausrichten zu können. Dazu bedürfe es des beschleunigten Ausbaus der sozialpolitischen Instrumente. Hilfreich dabei könne ein sozialpolitisches Controlling sein, an dessen Anfang eine alle Akteure des Sozialstaates einschließende Zieldefinition stehen müsse. Voraussetzung für ein erfolgreiches Management dieser Prozesse sei seine Professionalisierung vor allem auf der Ebene der Länder und Kommunen.

Insgesamt möchten wir den Schwerpunkt „Neue Dienstleistungsberufe“ als einen weiteren Baustein in einer noch offenen Debatte um Quantität und Qualität der Erwerbsarbeit in unserer zukünftigen Gesellschaft sehen. Es ist aus unterschiedlichen Perspektiven dargestellt, dass im Dienstleistungssektor der Faktor Arbeit alles andere als mehr oder minder qualifizierte „Hilfstätigkeiten“ sind, die ohne Not in einen Niedriglohnsektor abgedrängt werden können! Es kommt entscheidend darauf an, die Ansprüche an Arbeit – sei es aus Sicht derer, die sie leisten oder für die sie geleistet wird – hoch zu halten.

spw

Personenbezogene Dienstleistung für Frauen

Aktuelle Tendenzen und Entwicklungserfordernisse

von Maria-Eleonora Karsten

Frauenforschung, gender-mainstreaming und Frauenpolitik: ein Weg, personenbezogene Dienstleistung neu zu denken

In der Perspektive von Frauenforschung, gender-mainstreaming und Frauenpolitik ist die Entwicklung und Politik zur und in der Dienstleistungsgesellschaft neu zu ordnen. Unbestritten ist mittlerweile, dass die Modernisierung der europäischen Gesellschaft mindestens folgende Großtrends vereint:

- Globalisierung mit tiefgreifenden Folgen für die Organisation von Märkten, Geldflüssen und den Lebensformen der Menschen, die sich internationalisieren (müssen)
- Umbau der Gesellschaften von standortgebundenen Industriegesellschaften zu flexiblen Dienstleistungsgesellschaften mit einer grundlegend neuen Basis der Bildung von Wissen, der Zugänglichkeit von Wissen über Internet und andere Technologien bis zur virtuellen Gestaltung von Lebenswelten
- Nachhaltigkeit als Rahmenkonzept für eine Neubestimmung der Verhältnisse von Ökonomie, Ökologie, Kultur und Sozialem

So vielschichtig Versuche sind, sich aus dem „Industrialismus des Denkens“ (Baethge 1999) zu lösen, so unzureichend werden die Perspektiven von Frauen, die Befunde der Frauenforschung und die Erkenntnisse von Frauen(Förder- und Gleichstellungs-)politik und -praxis berücksichtigt. Dieses fällt bereits deutlich auf, wenn Befunde und Beiträge zum Dienstleistungssektor zusammengetragen werden, die geradezu ein „Neudenken“ herausfordern.

Ganz im Sinne des für den Nachhaltigkeitsdiskurs entwickelten Denkansatzes (Dierkes/Marz 1998) geht es darum, neue Denkangebote zu entwickeln, auf die sich ein praxis- und zukunftsorientiertes Wissensmanagement für die Zukunft von Dienstleistungs- und Kommunikationsberufen

Prof. Maria-Eleonora Karsten ist Professorin an der Fakultät für Sozialpädagogik der Universität Lüneburg.

NEUE DIENSTLEISTUNGSBERUFE

rufen für Frauen stützen kann. Ein Problem, nämlich die Situation in Dienstleistungsberufen, ist aus vier sich ergänzenden Perspektiven zu durchdenken. Das miteinander verbundene Anders-, Zurück-, Quer- und Neudenken wird als Chance angesehen, zukunftsfähige, trag- und konsensfähige Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Das „Anders-Denken“ dient der Entwicklung oder Erarbeitung alternativer Zukunftsprojektionen, damit neue oder andere Fragehorizonte eröffnet werden können. Mit dem „Reflektiv-Denken“ wird der forschende Blickwinkel erweitert, um über bestehende Erfahrungshorizonte hinauszugelangen. Scheinbare Gewissheiten sind zu überprüfen und auf ihre Entstehung, Stabilität und Verbindlichkeit zu hinterfragen. Durch „Quer-Denken“ werden Wissensarten neu miteinander in Beziehung gesetzt, die nach tradiertem Wissensverständnis miteinander in ihren je disziplinspezifischen Kontext häufig voneinander getrennt werden. Durch deren Verbindung werden Effekte erzeugt, die zu neuen interdisziplinären Erkenntnissen und Entwicklungen führen. Das „Neu-Denken“ zielt schließlich darauf ab, unterschiedliche Denk-, Deutungs- und Wahrnehmungsmuster zu erkennen und transparent zu machen. Dazu bedarf es der Entwicklung einer kritisch-reflektierten Haltung, wie sie für gender-sensibles Denken geboten ist.

Mit dem strukturellen Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft wird deutlich, dass es bei personenbezogener sozialer Dienstleistung um die Bestimmung von alten und neuen Arbeitsformen geht und dabei zu reflektieren ist, wie sich diese Arbeit für Frauen entwickelt.

Frauen stellen in diesem Gesamtentwurf einen Anteil von 42% aller Erwerbstätigen (vgl. BMFSFJ 1999). Rund 75%-85% aller Beschäftigten im personalbezogenen Dienstleistungssektor sind Frauen. Gleichwohl gilt es zu problematisieren, dass gleichzeitig eine extreme Expansion des Dienstleistungssektors festzustellen ist und Tendenzen und Bestrebungen bestehen, einen Niedriglohnsektor zu bilden, in dem hochflexible und zunehmend ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse von Frauen mit immerhin 75% vorherrschen. Dies ist eine ambivalente Situation, da die Rekrutierungspraxis für die gleiche Arbeit, gerade für personenbezogene Dienstleistungsberufe, sich je nach konjunktureller Lage zwischen den Polen qualifizierte Arbeit in geregelten Arbeitsverhältnissen und familiärer oder nachbarschaftlicher, unentgeltlicher Dienstleistung bewegt.

Werden unter Einbeziehung dieser Erkenntnisse zentrale Entwicklungslinien zur Durchsetzung der Dienstleistungsgesellschaft differenzierter betrachtet, so wird deutlich, dass die ökonomische, wirtschaftswissenschaftliche Modell- und Theorieentwicklung zu dem Punkt gelangt ist, an dem konzediert werden muss, dass sie mit ihren eigenen Vorgehensweisen personenbezogene soziale Dienstleistungsarbeit nicht angemessen erklären kann.

Eine Gleichstellung personenbezogener sozialer Dienstleistungen im Arbeitsmarkt ist noch keineswegs erreicht. Weiterhin gilt die Einschätzung, die auch das EU-gendermainstreaming leitet. Europäische Analysen stellen Hindernisse der Gleichstellung heraus, wie mangelnde Sensibilisierung, mangelnde Ressourcenbereitstellung und fehlendes Fachwissen.

Bezogen auf die Bildung von „gender-Kompetenz“ in mainstreaming-Verfahren bedeutet dies, dass bestehende Erkenntnislücken ausgewiesen werden müssen. Je mehr der kritische Geschlechterblick in allen Bereichen geschärft wird, desto deutlicher kommt auch zum Vorschein, wie wenig detailspezifische Erkenntnisse vorhanden sind. In diesen Fällen müssen neue Erhebungsfragen formuliert,

Foto: Christian Kiel (Berlin)



Datenanalysen gefordert und vorhandenes Wissen unter veränderten Fragestellungen analysiert werden.

„...Der Ausweis solcher Wissenslücken oder Hinweis auf die fehlenden Daten im mainstreaming-Prozess heißt jedoch nicht, dass die Frauen in den entsprechenden Gremien diese Daten beizubringen haben. Vielmehr ist es Aufgabe der jeweiligen Institutionen, der Abteilungen oder der Verwaltungseinheiten, die das in Frage stehende Projekt zu verantworten haben“ (Stiegler 1999).

Personenbezogene Dienstleistungen als Beschäftigungsperspektive

Personenbezogene Dienstleistungen sind für die zukünftige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bedeutsamer als das produzierende Gewerbe. Deshalb sollen Dienstleistungsarbeitsplätze im Niedriglohnsektor gefördert werden und damit insbesondere die Integration leistungsschwächerer Arbeitnehmer/inn/en. Baethge (1999) zufolge wird nur sehr schwer begriffen, daß die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nicht nur Arbeit frißt, sondern auch Arbeit schafft. Die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, so die zusammengefaßte Einschätzung solcher Expert/innen, ist aber gebunden an eine Verbesserung von Teilzeitmöglichkeiten und zwar nicht nur in niedrigqualifizierten, sondern auch in hoch- und mittelqualifizierten Berufen.

Eine Gleichstellung personenbezogener sozialer Dienstleistungen im Arbeitsmarkt ist noch keineswegs erreicht.

Perspektiven für eine Verbindung der High-Road- mit einer Low-Road-Strategie im Dienstleistungssektor werden in Zusammenhang mit Beschäftigungseffekten gesehen, die in einer dynamischen Potenzialabschätzung auf wenigstens eine halbe Million Erwerbstätige in den nächsten zehn Jahren geschätzt werden. Sie liegen, wie in der BMBF-Initiative „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert“ ausführlich dargestellt, in wenigstens drei Feldern bzw. Typen von Dienstleistungen:

1. Wissensintensive unternehmensbezogene Dienstleistungen (z.B. Architektur-, Ingenieurbüros, Betriebs-, Steu-

er-, Unternehmensberater), die mit einem Anstieg der Beschäftigung von weit über 100% seit 1980 auch ihren Anteil von 2,2% auf 4,2% an der Gesamtbeschäftigung in etwa verdoppelt haben. Sie machen den größten Teil der Dienstleistungstätigkeiten aus. Überwiegend handelt es sich um hoch qualifizierte und hochentlohnte Dienstleistungen.

2. Dienste des Medien-, Informations- und Kommunikationssektors (z.B. Telearbeit), die sich häufig mit neuen Beschäftigungsformen dezentralisierter Telearbeit und SO-HOs (small office/ home office) verbinden. Auch dieses sind vornehmlich hoch qualifizierte Tätigkeiten, bieten aber auch Beschäftigung für mittel- und niedrigqualifizierte Arbeitskräfte.

3. Traditionelle Dienstleistungsfelder des Handels, der Banken und Versicherungen, der Mobilitätsdienste sowie personenbezogene Dienstleistungen (z.B. Mobilitätszentralen).

Dabei stellen personenbezogene Dienstleistungen, weil sie am Standort Deutschland im unmittelbaren Lebensumfeld erbracht werden, das Zentrum zur Sicherung von Lebensqualität dar. Und dies sogar in doppelter Weise: Sie sind zuständig für die Lebensqualität der Adressatinnen, Kinder, Jugendliche bis alte Frauen und alte Männer und sie sichern die Existenz und Lebensqualität derjenigen Frauen und Männer, die diese Dienstleistungen erbringen. Sie sind somit Voraussetzung, Rahmen und Sozialstruktur, sie garantieren auf ihnen aufbauend auch die Zukunftsgestaltung der Informations- und Kommunikationsberufe, weil gerade diese auf gesicherte Dienstleistungen und damit auf eine Lebensorganisationsbasis angewiesen sind, wenn die erwartbaren Flexibilitäten in Arbeits- und Zeitorganisationen, die weltweite Gleichzeitigkeit und die Anforderungen der new economy erfolgreich gestaltet werden sollen.

Personenbezogene Dienstleistungen als Professionen

Wird also für diese neue Situation Wissen entwickelt, so geht es vorrangig um den Charakter der personenbezogenen Dienstleistungen, ihre Verteilung auf Frauen und Männer, ihre gesellschaftliche Bewertung und die Bedarfe, auf die sie sich beziehen. Dienstleistungsarbeit, so betont Rabe-Kleberg, ist besonders charakterisiert durch Ungewissheitsstrukturen. Am Beispiel der Prozessgröße „Wohlbefinden“ skizziert die Autorin die Dimension der Aushandlungsstruktur. Dabei geht die Zielfindung in den Arbeitsprozess als ungewisse Größe ein. Der Umgang mit dieser Ungewissheit setzt einen „Überschuss“ an Wissen und Qualifikation, also professionelle Autonomie voraus:

„Professionalität kann dann als die Bereitschaft und die Fähigkeit verstanden werden, un-

ter den Ungewissheitsstrukturen professioneller Arbeit verantwortlich zu handeln“ (Rabe-Kleberg 1996).

Dabei ist nicht zu übersehen, dass mit der Verbreitung von Dienstleistungsarbeit in modernen Gesellschaften die Frage professioneller Selbstkontrolle – und damit einhergehend auch die der professionellen Autonomie – bedeutenden Strukturveränderungen und Kritik unterworfen wurde. Dieses geschah nicht zuletzt durch die Abnehmer/inn/en professioneller Dienstleistungen:

„Die meisten professionellen Berufe sind heute in Organisationen mit ihren hierarchischen Kontrolltypen einge-

bunden, wodurch die professionelle Zuständigkeit und ihre Kontrolle (zumindest) an den Rändern diffus wird.

Die Differenz zwischen Laien- und professionellem Wissen nimmt mit dem Bildungsgrad der Klienten ab. Auch wenn der Weg der Problemlösung als Interaktion zwischen Professionellem und Laien begriffen wird, steigt der Grad der Diffusion zwischen den Wissenstypen und der Kontroll- und Legitimationsbedarf wächst.

Genährt durch Vorstellungen von ganzheitlich-ökologischem Ansätzen oder Denken in Netzwerkzusammenhängen müssen Professionen im hohen Maße kooperieren. Ungeklärt ist, welches Wissen zur Lösung des Problems führt.

Auf den drei Problemebenen entstehen Sphären von Diffusion: diejenige der Grenzen von Zuständigkeit, diejenige gegenüber anderen Formen des Wissens und diejenige gegenüber anderen Formen der Rationalität und Kontrolle. Diese Tendenzen erschweren die professionelle Monopolisierung von Wissen und Strategien. Professionen haben damit an dem Prozeß der Entdifferenzierung von Arbeit teil, ein Prozess, der moderne Gesellschaften charakterisiert.

Auch hochqualifizierte und privilegierte männliche Arbeit – zumindest dort, wo sie als Dienstleistungsarbeit im weitesten Sinne mit Menschen als „Arbeitsgegenständen“ zu tun hat – gerät damit unter vergleichbare Strukturen, wie sie Frauenarbeit traditionell kennzeichnet. Genau diese Bestimmungen aber sind es, die es heute erschweren, einen klaren positiven Professionalisierungsweg für personenbezogene Dienstleistungsberufe als Frauenberufe zu bestimmen.“ (Rabe-Kleberg 1992).

Personenbezogene Dienstleistungen zeichnen sich aufgrund ihres so beschriebenen Charakters als Modell auch für die Zukunft der Dienstleistungsberufe aus: Ihre Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Gleichzeitigkeit und Bewältigung von Ungewissheit sind zentrale Schlüsselqualifikationen auch für die technikbasierten und informationstechnologischen Dienstleistungen der Zukunft. Dennoch bergen sie durch die gleichen Charakteristika die Gefahr von Entstrukturalisierung, Entwertung und Entqualifizierung. Sie sind als Professionen weiterzuentwickeln.

Mit der Berliner Expertise (Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen/ Karsten u. a. Berlin 2000) auf deren Ergebnisse Rawert/Zauner in diesem Heft besonders Bezug nehmen, ist ein wesentlicher Schritt zur Bereitstellung von Wissen über personenbezogenen Dienstleistungen für Frauen und erste Forderungen für Neuregulierungen in Arbeitsmarkt, Berufsbildung, Gleichstellungs- und Frauenpolitik sowie die Wissenslücken, die es zu füllen gilt, vorgelegt.

Perspektiven

Es besteht für die Zukunftsgestaltung der Dienstleistungsgesellschaft und als Standortfaktor die Notwendigkeit, jeden dieser Regulierungsbereiche in ihren Wechselwirkungen für die Qualitätsentwicklung zu berücksichtigen. Dabei ist zu bedenken, welche enormen, bis heute nicht angemessen anerkannten Synchronisierungsleistungen Frauen in der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit erbringen, besonders dann, wenn sie zusätzlich ihre privat-familialen Lebensläufe und die Berufstätigkeit aufeinander abstimmen.

Für die Bestimmung der politisch angestrebten Qualität der personenbezogenen Dienstleistungen sind die Entwicklung der Erbringungs- und Arbeitsverhältnisse in ihrer

Auch hochqualifizierte und privilegierte männliche Arbeit gerät unter vergleichbare Strukturen, wie sie Frauenarbeit traditionell kennzeichnet.

NEUE DIENSTLEISTUNGSBERUFE

Wechselwirkung mit den Qualitätserwartungen der kooperierenden Adressat/inn/en kontinuierlich zu beobachten.

In den Berufsausbildungs- und -weiterbildungen und in Studiengängen sind Qualitätsentwicklungskompetenzen zu verankern, da diese bis heute ohne Entgelt als sozialhistorisch und biographisch aufgebrauchte Kompetenz von Frauen vorausgesetzt werden.

Für die Verallgemeinerung der Dienstleistungsgesellschaft bedeutet dies, die neuen Regelungen, Normierungen und Qualitätsstandards aufbauend auf den Erkenntnissen der personenbezogenen Dienstleistungsarbeit von Frauen zu entwickeln. Es handelt sich politisch-programmatisch darum, die Gesellschaft insgesamt als Dienstleistungsgesellschaft zu denken und durch die dezidierte Frauen-gender-Gleichstellungsperspektive neue Gestaltungsmöglichkeiten zu erschließen.

spw

Literatur

- Baethge, M. u.a. (Hrsg.) 1999: Abschlussbericht der PEM 13 im Rahmen der BMBF-Initiative „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert“: Dienstleistungen als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung. Göttingen.
- Baethge, M. 1999: Lebensbegleitendes Lernen und Perspektiven der Weiterbildung. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 1999: Rede der Bundesministerin Dr. Christine Bergmann, auf dem Kongress „Chancengleichheit – Leitbegriffe für Politik und Gesellschaft im 21. Jahrhundert“ am 11. November 1999 in Potsdam, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 1999: Bilanz des informellen Treffens der EU-Frauenministerinnen und -minister in Berlin. Berlin.

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 1999: Programm „Frau und Beruf“ Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1999: Bundesministerin Christine Bergmann stellt Jahresprogramm 1999 vor. Bonn, Pressemitteilung. Nr. 24 vom 21.1.99.
- Dierkes, M.; Marz, L. (1998): Wissensmanagement und Zukunft. Orientierungsnote, Erwartungsfallen und ‚4-D‘ Strategie. Forschungsbericht des WZB.
- Bedarf im Kontext von Hilfe, Behandlung, beruflicher Qualifikation. Berlin.
- Karsten, M. E. 1998/99: Keine Qualität ohne Qualifizierung. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit. Schwerpunkt Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement in der Sozialverwaltung. Doppelheft 4/98 und 1/999, S. 419-429.
- Karsten, M.-E. 1998: Frauen – Berufsausbildungen im Erziehungs- und Sozialbereich: Aufwertung oder Umwertung durch Professionalisierung. In: ÖTV-Report. Stuttgart.
- Karsten, M.-E. 1996: Entwicklung von sozialen Professionen: Professionelle Organisationen in der Zukunft. Lüneburg.
- Karsten, M.-E. 1996: Praxisanalyse KJP – die Bedeutung der Sachberichte zur Qualitätssicherung. In: QS: Materialien zur Qualitätssicherung (Hrsg. BMFSFJ), Heft 2, Lüneburg.
- Rabe-Kleberg U. 1996: Frauen in sozialen Berufen-(k)eine Chance auf Professionalisierung?. TS Halle.
- Rabe-Kleberg, U. 1993: Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld.
- Stiegler, B. 1999: Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Stiegler, B. 1998: Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Personenbezogene Dienstleistungen stellen das Zentrum zur Sicherung von Lebensqualität dar.

In den politischen Debatten um die Zukunft der Frauenbeschäftigung wird häufig auf die Frage der zukunfts-trächtigen Berufe fokussiert – gemeint sind damit dann die Berufs- und Beschäftigungsfelder im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (I&K). Hier sind Frauen unterrepräsentiert – hier wird gutes Geld verdient, hier bestehen gute berufliche Entwicklungschancen. Unbestritten ist: Frauen sollen und müssen in diesen Berufen gleichberechtigte Arbeits- und Karrierechancen haben – wohin die Verschwendung weiblicher Talente führt, zeigt die Diskussion um die Green Card.

Aus dem Blickfeld geraten bei solcherlei Diskussion um die Zukunft aber die personenbezogenen Berufs- und Beschäftigungsfelder, in denen Frauen derzeit überwiegend beschäftigt sind und hohe berufliche Qualifikationen aufgebaut haben – und in denen Frauen(arbeiten) strukturell benachteiligt sind. Gründe dafür sind u.a.:

- die Berufsausbildung für viele Berufe in den personenbezogenen Dienstleistungen erfolgt im Rahmen differenzierter vollzeitschulischer Ausbildungssysteme – statt Ausbildungsvergütung wie im dualen System müssen die Lernenden ihren Lebensunterhalt während der Ausbildung komplett anderweitig sichern und sogar teilweise noch Schulgeld entrichten.
- die Bezahlung als auch die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind schlechter als für vergleichbare Tätigkeiten in anderen Branchen – auch hier materialisieren sich die frauendiskriminierenden Grundaxiome der Arbeitswissenschaft, die körperliche Belastungen höher bewerten als psychische, und bei körperlichen Belastungen auch meist zweierlei Maß anlegen. So wird

Personenbezogene Dienstleistungsberufe

Ein konkretes Handlungsfeld von Frauenpolitik und Gender-Mainstreaming

von Mechthild Rawert und Margit Zauner

die körperliche Belastung einer Krankenschwester weit schlechter bewertet als die eines Bauarbeiters. Hier hat die Gewerkschaft ÖTV mit ihrer Kampagne „Maß nehmen - Frauenarbeit aufwerten“ ein wichtiges Handlungsfeld erschlossen, um die nur tarifvertraglich zu lösende Diskriminierung aufzuheben.

Auffällig ist, dass sich derzeit vielfältige ExpertInnenrunden mit gesellschafts- und beschäftigungspolitisch bedeutsamen Zukunftsszenarien zur „Dienstleistungs-, Wissens- und Informationsgesellschaft im 21. Jahrhundert“

Mechthild Rawert, Jg. 1957, ist Landesvorsitzende der Berliner Arbeitsgemeinschaft sozialdemokratischer Frauen (AsF) und Mitglied der EQUALity-Gruppe der Hans-Böckler-Stiftung zur Begleitung des „Bündnis für Arbeit“;
Margit Zauner, Jg. 1961, ist Beisitzerin im AsF-Landesvorstand Berlin und Mitglied der Bezirksverordnetenversammlung von Berlin-Tempelhof