

Manuskript des Vortrages „Herausforderung Informationsgesellschaft. Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen“, den Karin Scharfenorth auf der Fachtagung „Neue Medien und Technologien - berufliche Chancen für Frauen?“ am 28. April 1997 im TGZ gehalten hat.

Die Verantwortung für den Inhalt trägt allein die Autorin.

Redaktion: Die Frauenbeauftragte der FernUniversität - GH in Hagen
Marita Dickenscheid, Dr. Ulrike Sattel, Eva Engels

Herausgeber: Der Rektor

© FernUniversität - Gesamthochschule in Hagen 1998

Aus unserer Reihe „Frauenvorträge an der FernUniversität“ sind bisher folgende Titel erschienen:

1. *Christa Mulack:* Die Heimatlosigkeit der Frau im Patriarchat - Behinderung und Herausforderung. Hagen: FernUniversität 1993
2. *Elvira Willems:* Auch sie in Arcadien. Deutsche Schriftstellerinnen im Italien des 19. Jahrhunderts. Hagen: FernUniversität 1994
3. *Bärbel Rompeltien:* Was kränkt, macht krank! Belastende Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz. Hagen: FernUniversität 1995
4. *Sabine Doyé / Friederike Kuster:* Grundpositionen feministischer Philosophie. Hagen: FernUniversität 1995
5. *Mechtild Jansen:* Friedenspolitik von Frauen - Nur eine Illusion? Über den Zusammenhang von Krieg und Patriarchat. Hagen: FernUniversität 1995
6. *Ursula Beer:* Geschlecht, Klasse und Alter. Überlegungen zu einer wenig beachteten Dimension des weiblichen Lebenszusammenhangs. Hagen: FernUniversität 1996
7. *Irmgard Vogt:* Konstruktionen von Frauen, Schönheit und Körpern. Hagen: FernUniversität 1996
8. *Birgit Schulte:* „Ach so, Sie malen wie Ihr Mann malt“ - Künstlerinnen und ihre berühmten Männer. Hagen: FernUniversität 1996
9. *Claudia Weber:* Frauenförderung auf japanisch. Hagen: FernUniversität 1997
10. *Elisabeth Klaus:* Multimedial und multifunktional - Mehr Männlichkeit ins schöne neue Heim? Hagen: FernUniversität 1997
11. *Irmhild Ketschau:* Hausarbeit, Familie und Gesellschaft - Anforderungen und Leistungen. Hagen: FernUniversität 1998
12. *Uta von Winterfeld:* Auf den Spuren der Angst. Über die Angst von Frauen in ihrer biographischen alltäglichen und sozialen Dimension. Hagen: FernUniversität 1998
13. *Karin Scharfenorth:* Herausforderung Informationsgesellschaft. Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen. Hagen: FernUniversität 1998
14. *Renate Schusky:* ‘Kräht ja doch kein Hahn danach ...?’ Komponistinnen des 19. und 20. Jahrhunderts. Hagen: FernUniversität 1998

Die Titel Nr. 3 bis 5 sind vergriffen.

Tabellenverzeichnis

Tab. 1, Verteilung in der Beschäftigtenbefragung nach Branchen - Anteile in %	5
Tab. 2, Befragte Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen - Anteile in %	6
Tab. 3, Erwerbstätige nach Ausbildungsniveau, Geschlecht und Alter im Bundesgebiet West und im Bundesgebiet Ost 1991	10
Tab. 4, IuK-Kompetenzen als Schlüssel und Basisqualifikation	16
Tab. 5, Computergestützte Arbeitsmittel an bundesdeutschen Arbeitsplätzen - Anteile in %	19
Tab. 6, EDV Einsatz am Arbeitsplatz - Anteile in %	20
Tab. 7, Am Arbeitsplatz genutzte Software - in % der Befragten mit EDV (Mehrfachnennungen möglich)	20
Tab. 8, Verfügbarkeit moderner Telekommunikationsmittel an bundesdeutschen Arbeitsplätzen - Anteile der Befragten, die über entsprechende Telekommunikationsmittel verfügen in %	21
Tab. 9, Nutzungsintensität - Anteile der Befragten, die über entsprechende Telekommunikationsmittel verfügen und diese mehrfach die Woche bzw. täglich nutzen (in %)	23
Tab. 10, Umfang geringfügiger Beschäftigung und Nebentätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen	34
Tab. 11, Umfang und Struktur ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 1987 und 1992 - in 1000	35

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1, Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit beruflicher Ausbildung	11
Abb. 2, Arbeitsmarktchancen gering Qualifizierter	13
Abb. 3, Kostenattraktivität und Arbeitsplatzentwicklung für gering qualifizierte Tätigkeiten	15
Abb. 4, IuK-Kompetenzen und berufliche Aufstiegschancen	17
Abb. 5, Computergestützte Arbeitsmittel an bundesdeutschen Arbeitsplätzen	18
Abb. 6, EDV-Ausstattung am Arbeitsplatz	19
Abb. 7, IuK-Kompetenzen in Schulen und Berufsvorbereitung	25
Abb. 8, IuK-Wissen in der beruflichen Erstausbildung	26
Abb. 9, IuK-Technologien und berufliche Weiterbildung	27
Abb. 10, Arbeitszeitflexibilisierung und Nacht- und Wochenendarbeit	31
Abb. 11, Geringfügige Beschäftigung	36
Abb. 12, Gesetzliche Regulierung geringfügiger Beschäftigung	39
Abb. 13, Telearbeit als alternative Erwerbsform	41
Abb. 14, Bewerbung um Telearbeitsplätze	43
Abb. 15, Telearbeit und selbständige Erwerbstätigkeit	45

Herausforderung Informationsgesellschaft

Herausforderung Informationsgesellschaft. Auswirkungen neuer Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Beschäftigungssituation von Frauen

Arbeits- und Vortragsgrundlage für die Fachtagung „Neue Medien und Technologien - berufliche Chancen für Frauen?“ am 28. April 1997

Karin Scharfenorth

1.	Beschäftigungsmöglichkeiten	5
1.1	Struktur der Frauenbeschäftigung	5
1.2	Frauenbeschäftigung in einzelnen Beschäftigungsbereichen	7
2.	Qualifikation	9
3.	Arbeitszeiten	30
4.	Geringfügige Beschäftigung	32
5.	Telearbeit	39
6.	Druckerei/Vervielfältigungen	45
7.	Elektrotechnik/EDV-Anlagen/Büromaschinen	46
8.	Textilverarbeitung und Bekleidungsindustrie	47
9.	Büroarbeit	49

1. Beschäftigungsmöglichkeiten 5

1. Beschäftigungsmöglichkeiten

1.1 Struktur der Frauenbeschäftigung

Frauen sind überwiegend mit Dienstleistungstätigkeiten beschäftigt, und zwar sowohl in den Dienstleistungsbranchen selbst als auch in den Bürobereichen der Produktionsunternehmen.

Tab. 1, Verteilung in der Beschäftigtenbefragung nach Branchen - Anteile in %

Branche	Anteile in %	Frauenanteil in %
Investitionsgüterindustrie	12,2	16,9
übrige Industrie	16,3	45,2
Bau	10,5	9,8
Handel	9,8	58,6
Kreditinstitute und Versicherungen	5,1	46,5
sonstige wirtschaftsnahe Dienstleistungen	8,4	32,2
Gesundheitsbereich	7,0	79,7
sonstige private Dienstleistungen	10,2	58,7
öffentlicher Dienst ohne Gesundheitsbereich	20,5	44,5
insgesamt	100	41,9

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Tab. 2, Befragte Beschäftigte nach Tätigkeitsgruppen - Anteile in %

ausgeübte Tätigkeit:	insgesamt	Männer	Frauen
produzieren, montieren, warten, instandhalten	27,2	41,9	6,8
transportieren, verpacken, sortieren	8,1	10,0	5,5
kaufmännisch, Sachbearbeitung, Schriftverkehr	27,8	17,5	42,2
EDV, forschen, planen, konstruieren, prüfen, messen	5,1	5,7	4,2
personenbezogene, soziale Dienstleistung	19,5	11,3	31,0
Mischtätigkeit ohne Leitungsfunktion	7,1	6,7	7,6
leitende Funktion	5,1	6,9	2,7
insgesamt	100,0	100,0	100,0

	Frauenanteil	Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäft.
produzieren, montieren, warten, instandhalten	10,5	24,5
transportieren, verpacken, sortieren	28,6	51,8
kaufmännisch, Sachbearbeitung, Schriftverkehr	63,6	32,2
EDV, forschen, planen, konstruieren, prüfen, messen	34,6	23,8
personenbezogene, soziale Dienstleistung	66,4	40,5
Mischtätigkeit ohne Leitungsfunktion	44,9	43,9
leitende Funktion	21,7	17,5
insgesamt	41,9	35,6

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Die Ausweitung des Dienstleistungssektors gegenüber den anderen Wirtschaftssektoren hat insofern erhebliche Beschäftigungspotentiale für Frauen mit sich gebracht und dies ist (zum Teil) auch für die Zukunft weiter zu erwarten. Die Beschäftigungschancen für Frauen hängen deshalb nicht zuletzt davon ab, inwiefern es industriell geprägten Regionen gelingt, den Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft (mit) zu vollziehen.

Dabei ist wichtig, nicht vorrangig auf die „klassischen“ Dienstleistungsbereiche zu setzen, denen zukünftig erhebliche Rationalisierungsprozesse vorausgesagt werden. Hierzu gehören in hervorragender Weise die Banken und Versicherungen, die in der Vergangenheit zu einem wichtigen Beschäftigungsfaktor für Frauen geworden sind, zukünftig aber von Rationalisierungsverlusten bedroht sind. Auch der öffentliche Dienst gehört dazu. IuK-Technologien werden in den entsprechenden Rationalisierungsprozessen eine erhebliche Rolle spielen.

Einen erheblichen Boom-Bereich stellen dagegen die personenbezogenen Dienstleistungen und die Medienwirtschaft (Produktion und Dienstleistung) dar. Während die Medienwirtschaft in großen Teilen an der Spitze der iuk-technologischen Entwicklung steht, sind große Teile der personenbezogenen Dienstleistungen bisher eher als technikfern zu bezeichnen. Hier könnte für Frauen die Gefahr bestehen, den Anschluß an die iuk-technologische Entwicklung zu verlieren. Allerdings werden Teile der personenbezogenen Dienstleistungen auch durchaus als Hoffnungsträger für neue iuk-technologische Anwendungen gesehen. Dazu gehört vor allem der Gesundheitsbereich.

Darüber hinaus werden die Chancen der Frauenbeschäftigung auch davon abhängen, inwieweit sich Produktionsunternehmen schnell an die Entwicklung zu Dienstleistungsunternehmen anpassen, in denen dann wiederum auch erhebliche Beschäftigungschancen für Frauen verortet werden können.

1.2 Frauenbeschäftigung in einzelnen Beschäftigungsbereichen

Die Arbeit in den einzelnen Beschäftigungsbereichen ist erwartungsgemäß eine Arbeit mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, Perspektiven und Gestaltungsbedarfen. Deshalb sollen an dieser Stelle verschiedene Pfade der Frauenerwerbsarbeit im Zuge der Verbreitung neuer IuK-Technologien aufgezeigt werden.

In mehreren Bereichen sind Frauen als Benachteiligte der Einführung von IuK-Technologien zu bezeichnen. Dies ist vor allem überall dort der Fall, wo zuvor sehr personalintensive Arbeitsfelder automatisiert wurden. Beispiele sind die Schreibdienste, routinisierte Sachbearbeitungstätigkeiten, die Datenerfassung, die Fertigungsberufe in der Textil- und Bekleidungsbranche und die Montagetätigkeiten in der Elektroindustrie.

In anderen Beschäftigungsfeldern „erdulden“ Frauen die neuen IuK-Technologien. Dies ist besonders dort der Fall, wo iuk-technologisch geprägte Rationalisierungsstrategien entweder nicht in erwünschtem Umfang zur Personalreduzierung geführt haben oder durch Ausdehnung bestehender und / oder Hinzunahme neuer Geschäftsfelder ausgeglichen wurden. In diesem Zusammenhang sind vor allem die klassischen Dienstleistungsbereiche Handel, Banken und Versicherungen anzuführen. Es ist sowohl zu Aufwertungen als auch zu Abwertungen von einzelnen Arbeitsbereichen gekommen. Frauen sind in diesen Beschäftigungsfeldern oftmals kompetente Anwenderinnen der IuK-Technologien, aber sie haben wenig Einfluß auf Gestaltung von Anwendungen und auf den konkreten Technologieeinsatz.

Teilweise sind Frauen auch Gewinnerinnen der technologischen Entwicklung. Dies zeigt sich in Bereichen der Medienwirtschaft und in hervorragender Weise in den Druckvorstufenberufen. Erst im Zuge des Einsatzes von IuK-Technologien hat sich dieser Bereich für weibliche Beschäftigte geöffnet. Dies lag unter anderem daran, daß in der Phase der ersten, gravierenden technologischen Auswirkungen eine große Verunsicherung über die Zukunftschancen der Branche vorhanden war und Männer vermehrt eine andere Berufswahl trafen.

Damit sind Frauen in einen zuvor von Männern dominierten Bereich vorgestoßen und haben qualifizierte Arbeitsfelder besetzt. Schließlich ist auch die Frauenarbeit zu nennen, die in personalintensiven und zumindest bisher durch geringen Technikeinsatz geprägten Bereichen stattfindet. Dazu gehören in besonderem Maße die pflegerischen Dienstleistungen. Frauen arbeiten hier nahezu als Monopolistinnen und haben hier auch durchaus Zukunftsperspektiven. Sie sind aber zur Zeit noch weitgehend abgekoppelt von der iuk-technologischen Entwicklung.

Allen angeführten Mustern ist gemeinsam, daß Frauen auf passive Rollen festgelegt sind. Eine aktive Teilhabe an der Technikgestaltung ist ihnen bisher weitestgehend verschlossen geblieben.

Dies zu beklagen, vor allem im Zusammenhang mit der geringen Präsenz von Frauen in technischen Bildungs- und Berufsbereichen, erscheint wenig hilfreich. Sicherlich sind alle Versuche, diese Problematik aufzulösen, zu begrüßen. Der Weg kann jedoch gegenläufig begangen werden.

Die Entwicklungsperspektiven der neuen IuK-Technologien kranken zur Zeit daran, daß das Potential möglicher Anwendungen bei weitem nicht ausgeschöpft wird. Dies kann vor allem vor dem Hintergrund der bisherigen Innovationsgeschichte erklärt werden. Bisher stand der infrastrukturelle Ausbau im Vordergrund, und die Anwendungen wurden aus der Perspektive des technisch Möglichen entwickelt. Diese Strategie gerät jedoch zunehmend an ihre Grenzen. Das Soll an Anwendungen in vielen Bereichen erfordert einen Perspektivenwechsel im Innovationsansatz. Die immer noch vorherrschende angebotsorientierte Innovationsstrategie, also die Entwicklung von Technologien durch Technikerinnen und Techniker, eventuell noch ergänzt durch Marktforscherinnen und -forscher, greift zu kurz. Interessante Anwendungen berücksichtigen den Bedarf und entstehen auf der Grundlage einer engen Zusammenarbeit zwischen technisch ausgebildetem Personal und den Anwenderinnen und Anwendern aus den jeweiligen Wirtschaftsbereichen. Eventuell können Frauen hier spezifische Chancen für sich nutzen. Allerdings erfordert dies Unterstützung, vor allem qualifikatorischer Art.

2. Qualifikation

Das Qualifikationsniveau der Frauen ist infolge der Bildungsexpansion seit den 60er Jahren erheblich angestiegen. Vor allem bei den jüngeren Frauen hat eine Angleichung an das Qualifikationsniveau der Männer bezüglich Schul- und Berufsausbildung stattgefunden. Allerdings sind immer noch wesentlich mehr Frauen als Männer ohne Ausbildungsabschluß. Dies ist besonders auf das verhältnismäßig schlechtere Ausbildungsniveau der älteren Frauen zurückzuführen.

Tab. 3, Erwerbstätige nach Ausbildungsniveau, Geschlecht und Alter im Bundesgebiet West und im Bundesgebiet Ost 1991

Ausbildungs- niveau	Bundesgebiet West				Bundesgebiet Ost			
	insgesamt		unter 35 Jahre		insgesamt		unter 35 Jahre	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
keine Angabe	9,4%	10,1%	10,4%	11,1%	4,8%	4,7%	5,7%	5,0%
kein beruflicher Abschluß	12,9%	22,0%	13,4%	15,3%	4,5%	6,5%	4,2%	4,3%
Lehre, Berufs- fachschule	53,6%	55,3%	59,5%	61,3%	59,8%	56,9%	72,3%	58,6%
Fach-, Techniker-, Meisterschule	10,4%	3,9%	7,1%	4,1%	9,5%	5,2%	4,8%	4,9%
Fachhochschule	4,9%	2,0%	3,8%	2,5%	2,5%	1,3%	1,0%	1,1%
Hochschule	8,6%	6,6%	5,6%	5,3%	11,0%	10,0%	6,9%	9,1%
Fachschule in der ehemaligen DDR	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	7,8%	15,5%	5,0%	16,9%

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 1994a: 47 (nach Mikrozensus 1991 und IAB-Datenbank)

In einigen Dienstleistungsbereichen (z.B. Büroarbeit, Banken, Versicherungen) ist es in der Vergangenheit dazu gekommen, daß Frauen dort zunehmend von den gering qualifizierten, schlecht entlohnten und auf den untersten Hierarchieebenen angesiedelten Arbeitsbereichen aus auch in die attraktiveren Bereiche vorgedrungen sind.

In den meisten Produktionsbereichen hingegen liegen die Schwerpunkte der Frauenbeschäftigung immer noch auf den un- und angelernten Positionen und / oder auf niedrigen Hierarchie-Ebenen mit vergleichsweise schlechten Beschäftigungsbedingungen (Beispiel: Elektroindustrie). Der Weg in die höheren Etagen ist Frauen dort weitestgehend verschlossen geblieben.

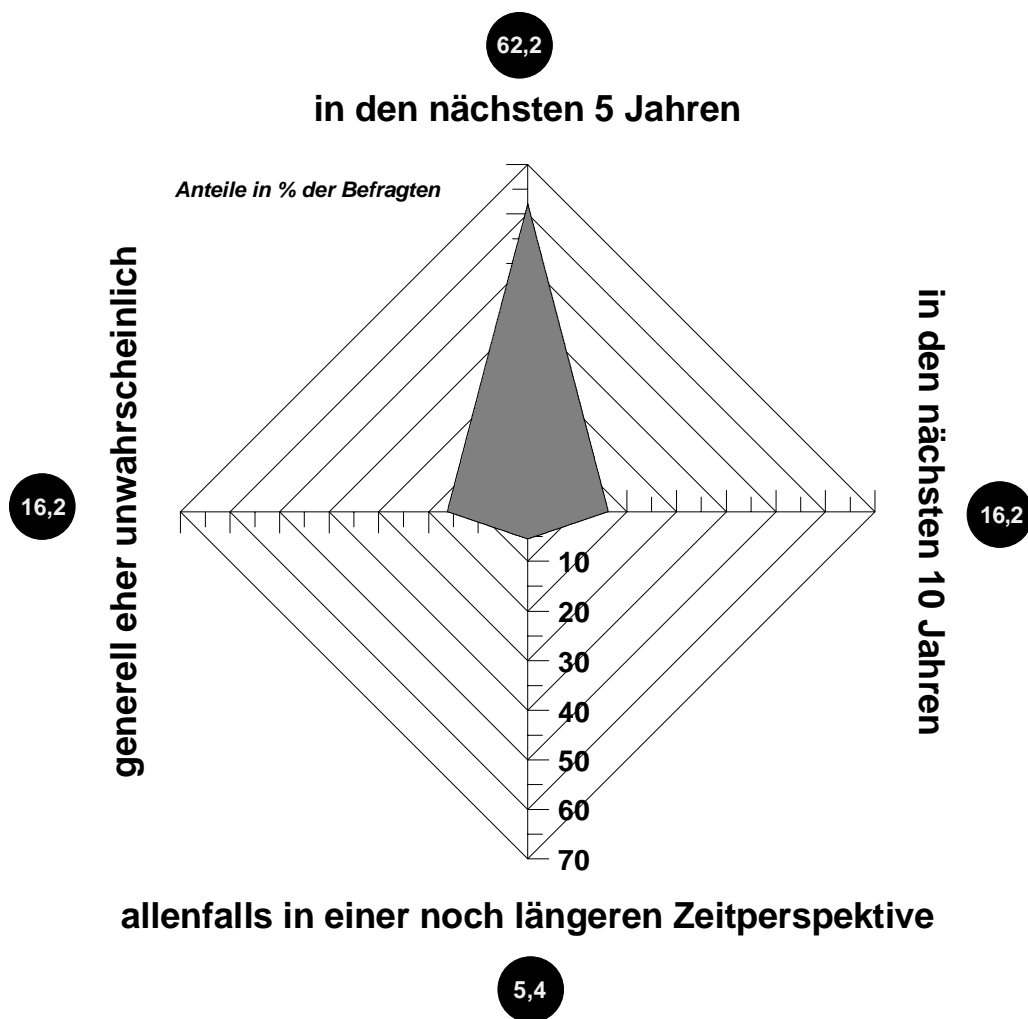
Die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte werden immer enger. Expertinnen und Experten gehen mehrheitlich davon aus, daß Hochschul- und Fachhochschulabsolventen zukünftig in immer stärkerem Maße Stellen besetzen werden, die bislang von Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluß ausgefüllt werden. Noch deutlicher und schneller wird diese Entwicklung Personen ohne Berufsausbildung treffen.

Der verstärkte Einsatz von IuK-Technologien wird dabei als wichtiger Einflußfaktor angesehen.

Abb. 1, Hochschulabsolventen und Beschäftigte mit beruflicher Ausbildung

Statement:

Hochschul- und Fachhochschulabsolventen werden in immer stärkerem Maße Stellen einnehmen, die bislang von Personen besetzt sind, die über eine Lehre bzw. Berufsfachschulausbildung verfügen.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	100		Männer	5,4
			Frauen	2,7
			beide gleichermaßen	91,9

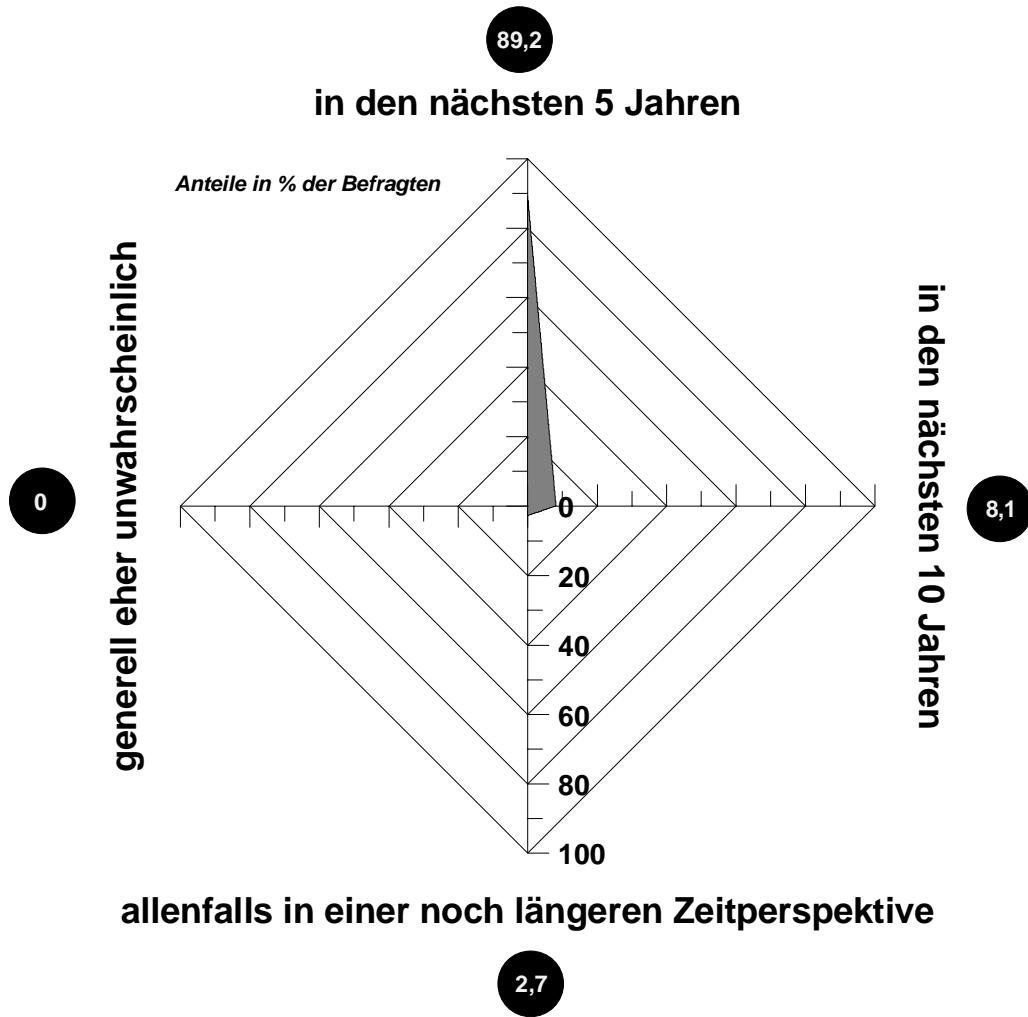
Ein verstärkter Einsatz von IuK-Technologien wirkt hierbei:	in % der Befragten
verstärkend	58,3
nicht beeinflussend	38,9

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Abb. 2, Arbeitsmarktchancen gering Qualifizierter

Statement:

Arbeitskräfte ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung werden nur sehr geringe Chancen haben, auf dem Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	86,5		Männer	2,7
			Frauen	2,7
			beide gleichermaßen	94,6

Ein verstärkter Einsatz von IuK-Technologien fördert diese Entwicklung: 75 % der Befragten

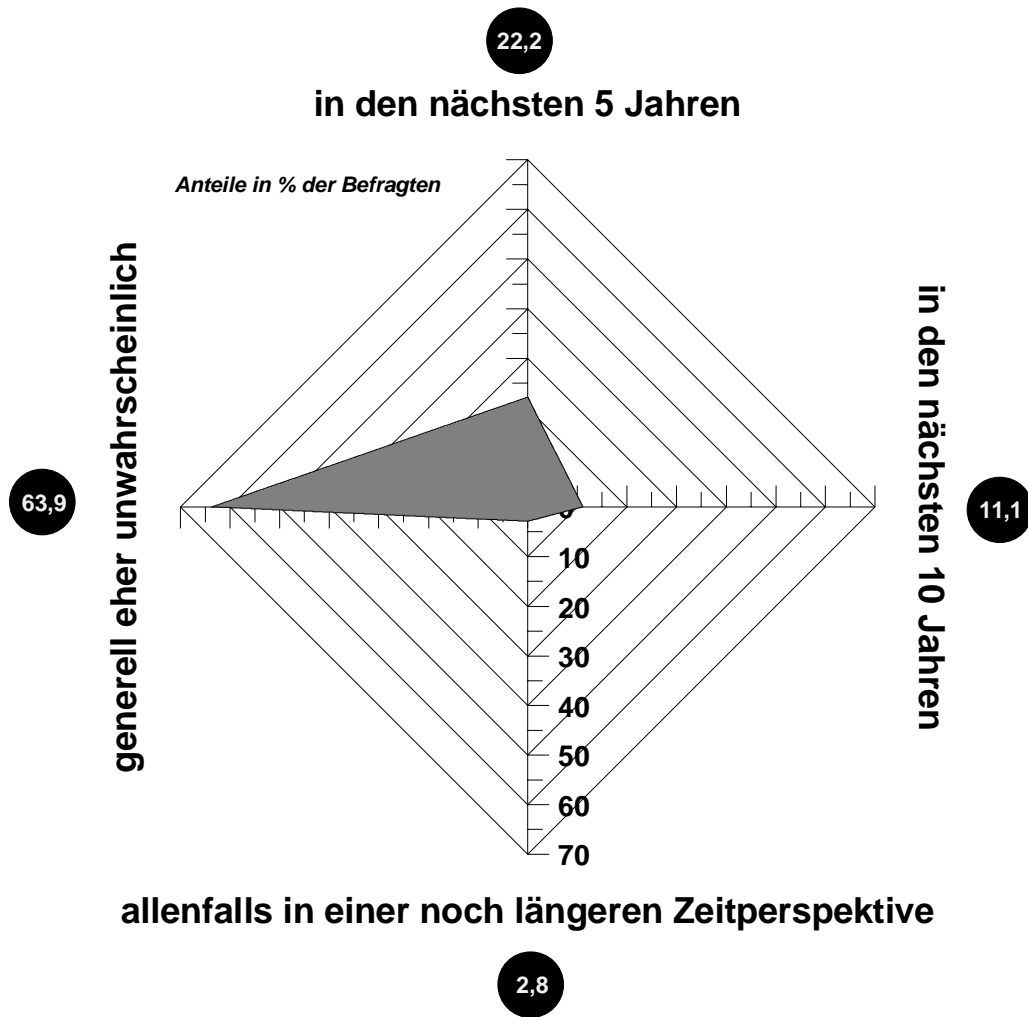
Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Auch unter der Maßgabe einer verbesserten Kostenattraktivität ist nicht zu erwarten, daß Unternehmen das Arbeitsplatzangebot für Tätigkeiten mit geringen Qualifikationen ausdehnen werden.

Abb. 3, Kostenattraktivität und Arbeitsplatzentwicklung für gering qualifizierte Tätigkeiten

Statement:

Bei entsprechender Kostenattraktivität werden Unternehmen das Arbeitsplatzangebot für Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen ausdehnen.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	89,2		Männer	0
			Frauen	16,2
			beide gleichermaßen	83,8

**Ein verstärkter Einsatz von IuK-Technologien beeinflusst diese Entwicklung nicht:
64,7 % der Befragten**

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Als eine wesentliche Qualifikationsanforderung für weiter bestehende Arbeitsbereiche sind neben fachlichen Qualifikationen die iuk-technologischen Kompetenzen von wachsender Bedeutung. Expertinnen und Experten gehen mehrheitlich davon aus, daß iuk-technologische Kompetenzen von Unternehmen aller Felder als Schlüssel- und Basisqualifikationen eingefordert werden und daß sie die individuellen Aufstiegschancen von Beschäftigten entscheidend erhöhen.

Tab. 4, IuK-Kompetenzen als Schlüssel und Basisqualifikation

Statement:

Informations- und kommunikationstechnologische Kompetenzen werden zukünftig von den Unternehmen in allen Feldern als Schlüssel- und Basisqualifikationen eingefordert.

Dies ist absehbar:

Zeitraum	in % der Befragten-
innerhalb:	
der nächsten 5 Jahre	91,9
der nächsten 10 Jahre	5,4
allenfalls in noch längerer Zeitperspektive	0
generell eher unwahrscheinlich	2,7

Trifft besonders zu für:

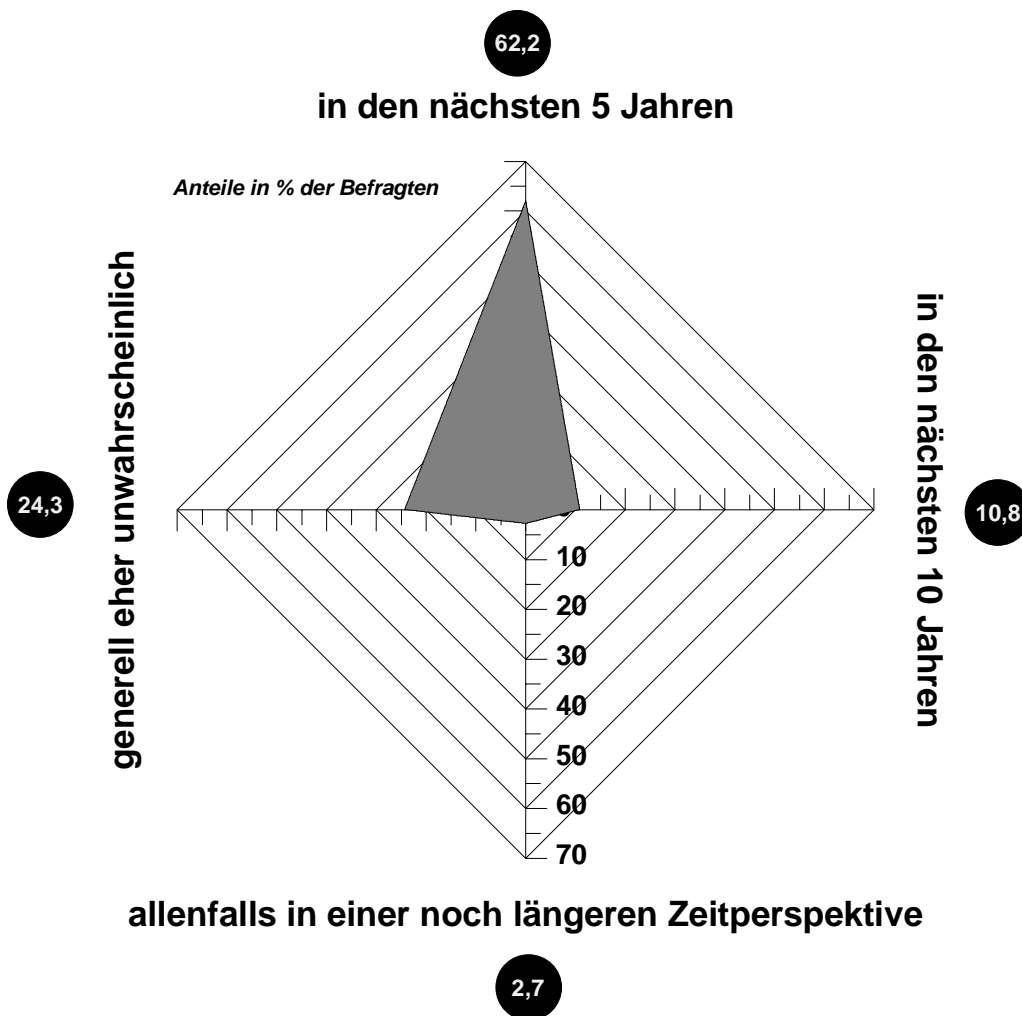
Branche	in % der Befragten	Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	91,9	Männer	2,7
		Frauen	0
		beide gleichermaßen	97,3

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Abb. 4, IuK-Kompetenzen und berufliche Aufstiegschancen

Statement:

Informations- und kommunikationstechnologische Kompetenzen werden die individuellen Aufstiegschancen von Beschäftigten entscheidend erhöhen.



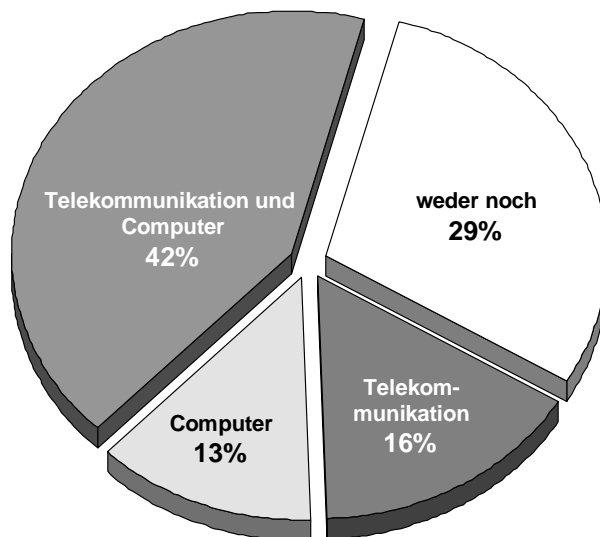
Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	91,9		Männer	2,7
			Frauen	2,7
			beide gleichermaßen	94,6

Quelle: IAT-Expertenbefragung IuK-Technologien 1996

Dieser Prozeß ist bereits im Gange. Computer und Telekommunikation spielen in der Arbeitswelt bereits heute eine bedeutsame Rolle. Dies verdeutlicht bereits die bestehende Verbreitung von computer-gestützten Arbeitsmitteln und Telekommunikationsanlagen an den Arbeitsplätzen. Über keinerlei Ausstattung in dieser Hinsicht verfügen nur knapp 30% der bundesdeutschen Beschäftigten. Männer sind häufiger ausgestattet.

Abb. 5, Computergestützte Arbeitsmittel an bundesdeutschen Arbeitsplätzen



Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

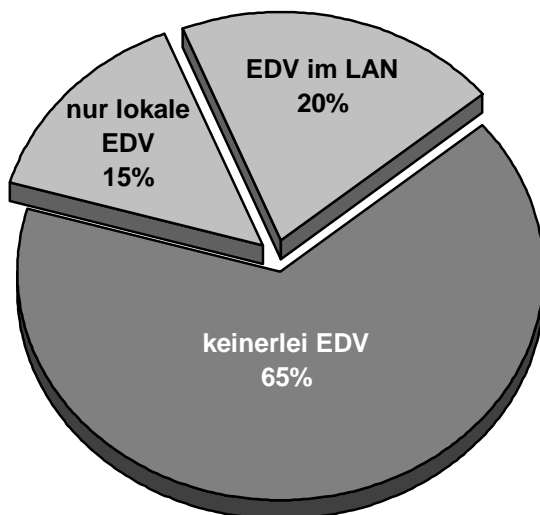
Tab. 5, Computergestützte Arbeitsmittel an bundesdeutschen Arbeitsplätzen - Anteile in %

	Männer	Frauen
keinerlei computergestützte Arbeitsmittel	24,9	35,7
ausschließlich Telekommunikationsmittel	19,0	11,5
ausschließlich computergestützte Arbeitsmittel	12,9	12,2
Telekommunikation und computergestützte Arbeitsmittel	43,1	40,6
insgesamt	100	100

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Betrachtet man lediglich den Bereich der EDV-Ausstattung (PCs und Terminals), der neben Telekommunikationsmitteln den größten Stellenwert in der aktuellen Diskussion einnimmt, und läßt man z.B. computergestützte Produktionsmaschinen außen vor, so zeigt sich, daß immerhin noch fast zwei Drittel der Beschäftigten ohne EDV-Ausstattung arbeiten. Hier sind Frauen häufiger ausgestattet als Männer.

Abb. 6, EDV-Ausstattung am Arbeitsplatz



Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Tab. 6, EDV Einsatz am Arbeitsplatz - Anteile in %

	keinerlei EDV	nur lokale EDV	EDV im LAN
Männer	67,4	13,3	19,3
Frauen	62,8	16,5	20,7

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Tab. 7, Am Arbeitsplatz genutzte Software - in % der Befragten mit EDV (Mehrfachnennungen möglich)

Softwarekategorie	Befragte:		
	insgesamt	Männer	Frauen
Datenbank- und Informationssysteme	52,8	58,3	46,1
Programmiersysteme	12,7	16,0	8,8
fertigungsorientierte Systeme	15,1	20,9	7,9
CAD-Systeme	7,9	11,6	3,4
DTP, Grafiksysteme	9,3	12,3	5,6
Bild-, Videobearbeitungssysteme	7,0	8,3	5,4
Textverarbeitung	59,1	55,8	63,2
Tabellenkalkulations- und Statistiksysteme	38,8	41,7	35,2
Buchhaltungs- und Abrechnungssysteme	31,5	26,2	37,9
Buchungs- und Bestellsysteme	20,3	19,9	20,8
Finanz- und Börsensysteme	12,9	12,3	13,6
Sonstige Softwaresysteme	24,8	27,1	22,1

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Männer nutzen zur Zeit eine breitere Palette der an EDV-Arbeitsplätzen installierten Software. Schwerpunkte der von Frauen genutzten Softwareanwendungen liegen im Textverarbeitungsbereich sowie bei den Buchhaltungs- und Abrechnungssystemen. Datenbank- und Informationssysteme spielen

zwar für weibliche Beschäftigte ebenfalls eine große Rolle, sind ihnen aber dennoch seltener verfügbar als männlichen Beschäftigten - wie es auch für nahezu alle anderen Softwarebereiche gilt.

Betrachtet man den Bereich der Telekommunikationsmittel gesondert, so läßt sich feststellen, daß die Anwendungsschwerpunkte an bundesdeutschen Arbeitsplätzen noch sehr stark auf das klassische Telefon sowie auf Telefax und Mobiltelefone beschränkt sind. Signifikante Ausstattungsunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen dabei nur im Bereich der Mobiltelefonie.

Die anderen, größtenteils neueren Telekommunikationsmittel sind insgesamt noch nicht sehr stark verbreitet. Hierbei liegen signifikante Unterschiede in der Ausstattung von Männern und Frauen bei den Bildtelefonen, den Videokonferenzen im Studio und dem Zugang zum World Wide Web.

Tab. 8, Verfügbarkeit moderner Telekommunikationsmittel an bundesdeutschen Arbeitsplätzen - Anteile der Befragten, die über entsprechende Telekommunikationsmittel verfügen in %

	insgesamt	Männer	Frauen
Übermittlungsdienste			
Telefon (leitungsgebunden)	87,0	87,7	86,0
Funktelefon (D1, D2, E1, E-Plus etc.)	21,4	28,1	12,1**
Bildtelefon, Videotelefon	3,4	4,0	2,6*
Cityruf, Eurosignal (Funkrufdienste)	8,7	10,5	6,3**
Telex	11,9	11,8	11,9
Teletex	7,2	7,2	7,1
Telefax	42,8	43,6	41,9
Telebox, Mailbox, e-mail	7,6	7,9	7,3
EDI : Electronic Data Interchange	3,9	4,4	3,2
elektronische Sprachspeichersysteme	3,5	3,9	2,9
Videokonferenzen im Studio	2,4	3,0	1,6**
Videokonferenzen am PC	2,5	2,8	2,0

	insgesamt	Männer	Frauen
Transaktionsdienste			
electronic cash	5,2	5,5	4,9
electronic banking	5,5	5,8	5,1
elektronische Buchungs-, Bestelldienste	7,4	7,1	7,8
Informations- Onlinedienste			
Btx, Datex-J, T-Online	10,8	11,8	9,4*
einfache Datenübertragung Modem	14,7	15,2	14,0
Externe Informationsdatenbanken	5,2	5,8	4,4
Compuserve, Internet, etc.	4,8	5,8	3,4**
Fernwirkdienste	4,9	5,4	4,2

** Unterschiede signifikant $p < 0,01$ * Unterschiede signifikant $p < 0,05$

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Das World Wide Web ist allerdings kein „frauenfreier“ Raum wie häufig mit der Kennzeichnung, das Netz sei männlich, jung und wohlhabend, dargestellt wird. Zwar haben weniger weibliche als männliche Beschäftigte einen Zugang. Im Hinblick auf die Nutzungsintensität jedoch liegen diejenigen Frauen, die einen Zugang haben, der männlichen Vergleichsgruppe leicht voran.

Tab. 9, Nutzungsintensität - Anteile der Befragten, die über entsprechende Telekommunikationsmittel verfügen und diese mehrfach die Woche bzw. täglich nutzen (in %)

Telekommunikationsmittel	insgesamt	Männer	Frauen
Übermittlungsdienste	78,9	78,6	79,4
Telefon (leitungsgebunden)	77,0	75,8	78,6
Funktelefon (D1, D2, E1, E-Plus etc.)	52,9	56,6 **	41,0
Bildtelefon, Videotelefon	30,3	32,5	25,6
Cityruf, Eurosignal (Funkrufdienste)	43,1	46,1	36,2
Telex	41,4	36,3	48,3 *
Teletex	37,0	32,7	43,0
Telefax	63,8	61,7	66,9 *
Telebox, Mailbox, e-mail	43,5	44,4	42,2
EDI : Electronic Data Interchange	39,1	38,9	39,6
elektronische Sprachspeichersysteme	33,9	33,8	34,1
Videokonferenzen im Studio	22,0	18,6	30,4
Videokonferenzen am PC	23,5	20,0	30,0
Transaktionsdienste	45,3	43,5	47,4
electronic cash	40,9	37,5	46,0
electronic banking	40,6	37,0	46,2
elektronische Buchungs-, Bestelldienste	40,0	37,0	43,7
Informations-Onlinedienste	55,7	55,3	56,3
Btx, Datex-J, T-Online	43,8	41,4	47,9
einfache Datenübertragung Modem	56,2	55,7	56,9

Telekommunikationsmittel	insgesamt	Männer	Frauen
Informations- Onlinedienste	55,7	55,3	56,3
Externe Informationsdatenbanken	35,3	32,8	40,0
Compuserve, Internet, etc.	35,5	34,8	37,3
Fernwirkdienste	36,9	39,2	32,8

** Unterschiede signifikant $p < 0,01$ * Unterschiede signifikant $p < 0,05$

Quelle: Sonderauswertung der IAT-Beschäftigtenbefragung 1995 / 96

Der Umgang mit modernen IuK-Technologien gehört für viele Frauen - wie für ihre Kollegen - inzwischen zum Arbeitsalltag. Die Vorstellung von der generellen Technikferne von Frauen erweist sich also einmal mehr als blankes Vorurteil. Frauen haben oftmals gute Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe an der iuk-technologischen Entwicklung erworben. Dies gilt besonders für die Dienstleistungstätigkeiten.

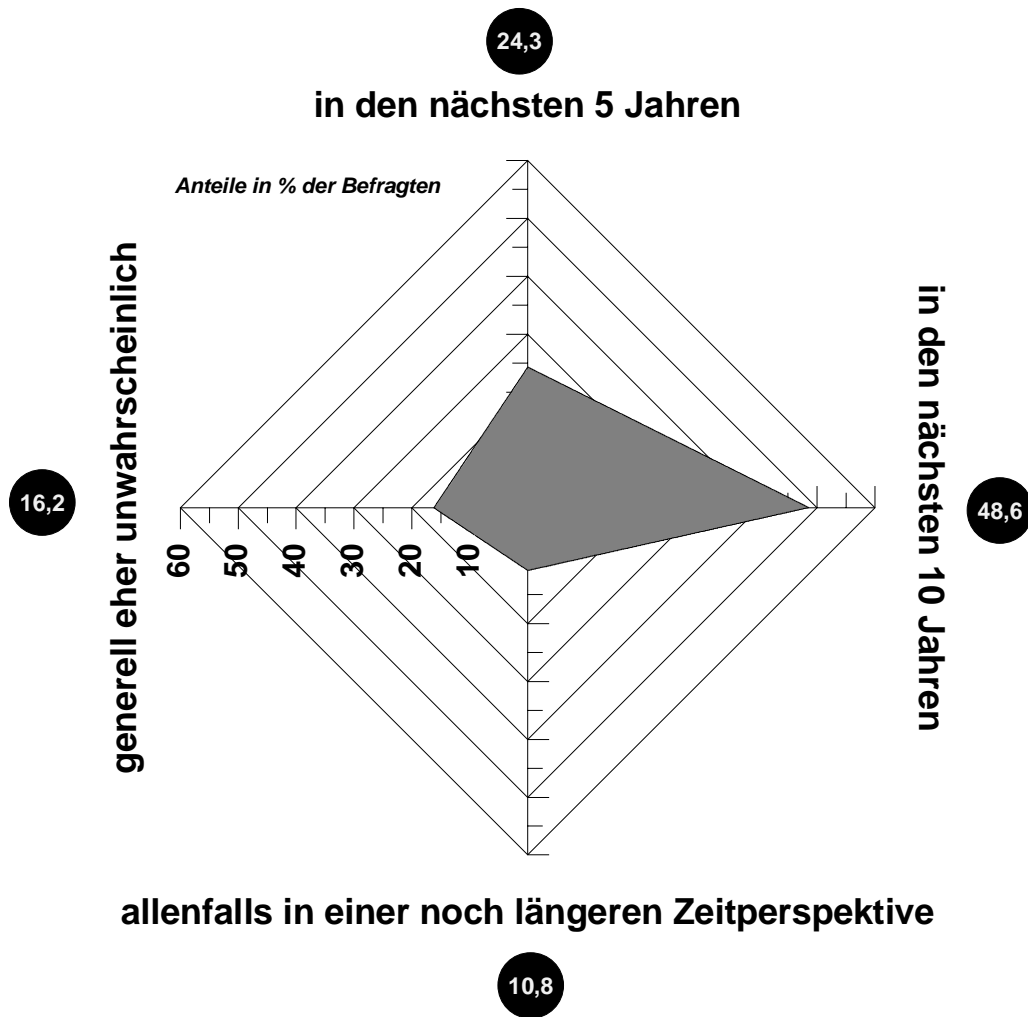
Die zukünftigen Arbeitsmarktchancen von Frauen werden umso besser sein, je besser es gelingt, an die vorhandenen Voraussetzungen anzuknüpfen und die iuk-technologischen Qualifikationen gemäß den steigenden Anforderungen auszuweiten. Hierbei ist vor allem auch an diejenigen „frauentypischen“ Arbeitsbereiche zu denken, in denen der Einsatz moderner IuK-Technologien bislang noch keine große Rolle gespielt hat.

Die wachsende Relevanz iuk-technologischer Qualifikationen stellt das Bildungssystem vor neue Aufgaben. Viele Expertinnen und Experten gehen davon aus, daß die Vermittlung von IuK-Wissen in der Schule im Verlauf der nächsten zehn Jahre erheblich an Bedeutung gewinnen wird, die Vermittlung von IuK-Kompetenzen in der beruflichen Erstausbildung und in der betrieblichen Weiterbildung noch schneller vorangetrieben wird.

Abb. 7, IuK-Kompetenzen in Schulen und Berufsvorbereitung

Statement:

In allgemeinbildenden Schulen und berufsvorbereitenden Maßnahmen wird die Vermittlung informations- und kommunikationstechnologischer Kompetenzen den gleichen Stellenwert wie traditionelle Unterrichtsinhalte erhalten.



Trifft besonders zu für:

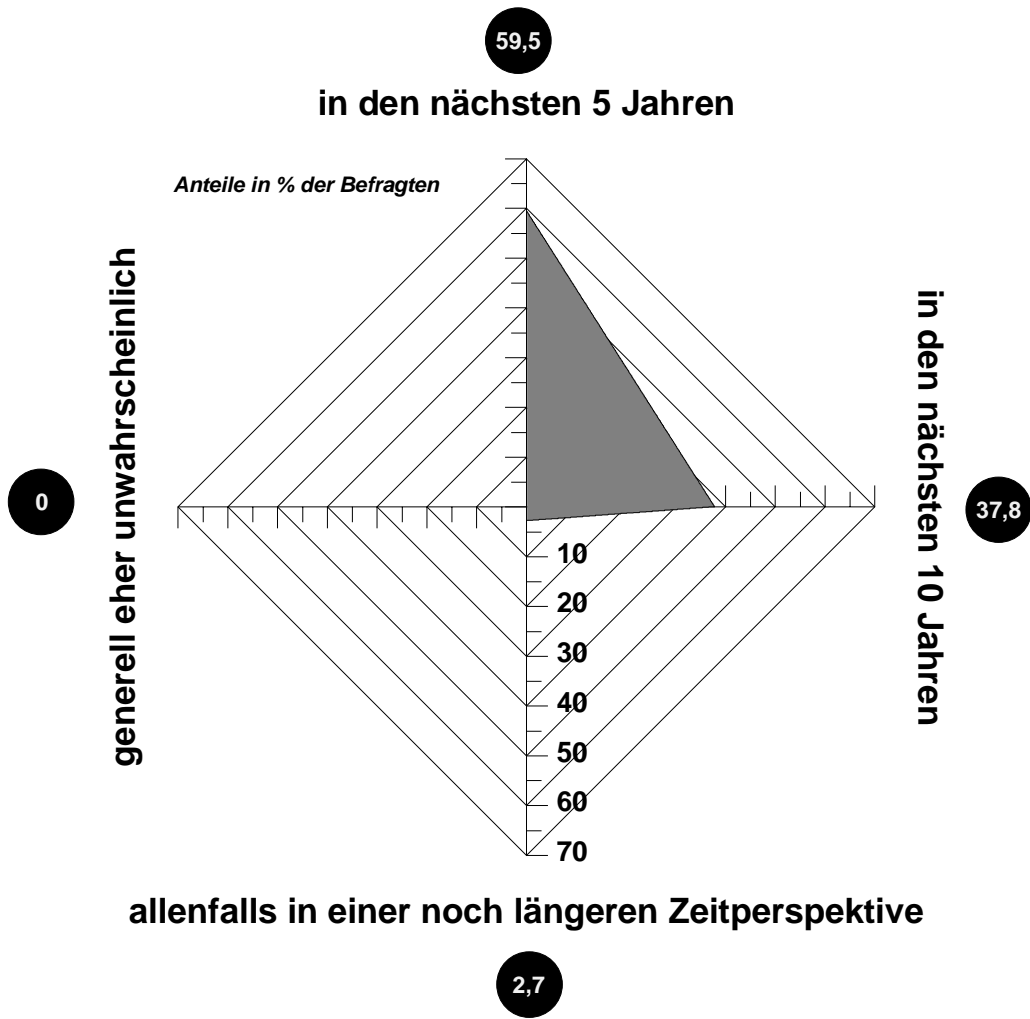
Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	100		Männer	0
			Frauen	0
			beide gleichermaßen	100

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Abb. 8, Iuk-Wissen in der beruflichen Erstausbildung

Statement:

Informations- und kommunikationstechnologisches Wissen wird verstärkt an Bedeutung gewinnen und Grundbestandteil beruflicher Erstausbildung werden.



Trifft besonders zu für:

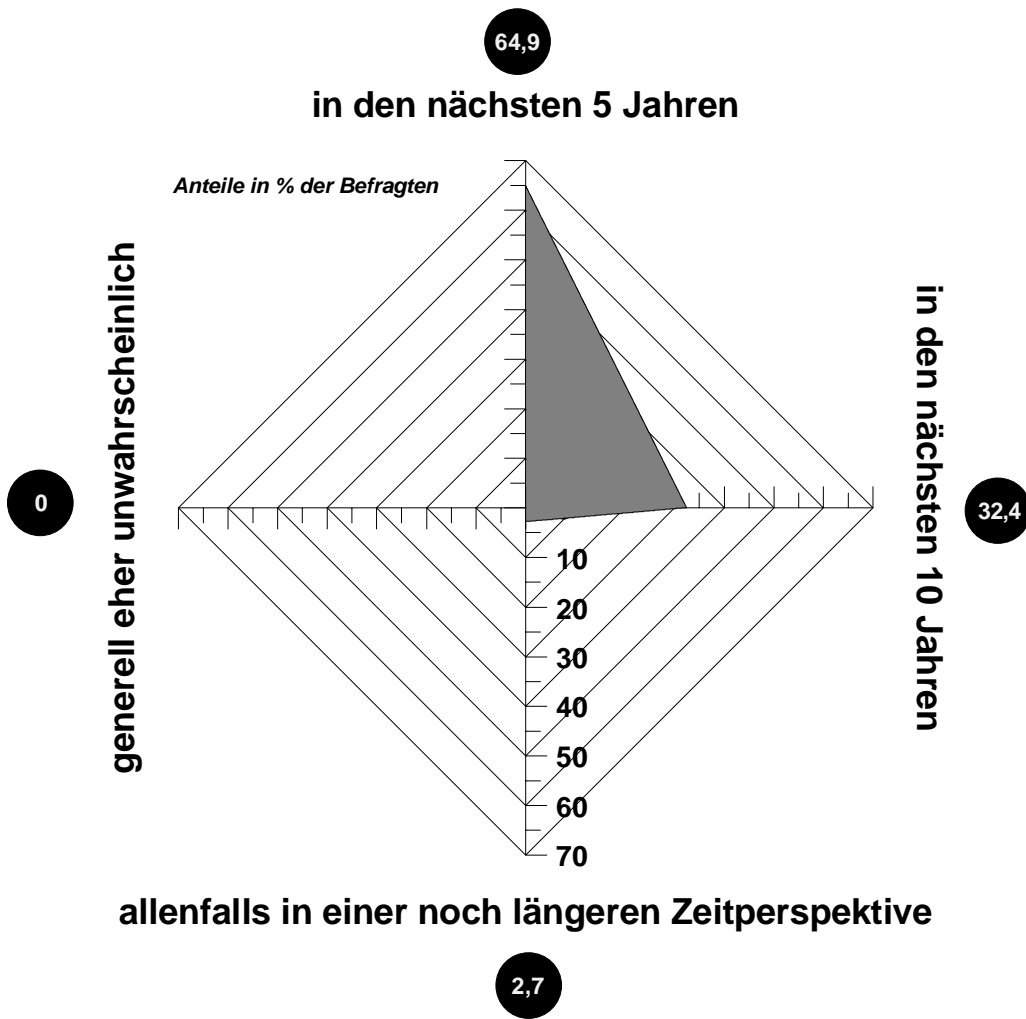
Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	89,2		Männer	0
			Frauen	0
			beide gleichermaßen	100

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Abb. 9, IuK-Technologien und berufliche Weiterbildung

Statement:

Der verstärkte Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien wird dazu führen, daß für Erwerbstätige berufliche Weiterbildung zu einer Daueranforderung wird.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	86,5		Männer	0
			Frauen	0
			beide gleichermaßen	100

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Eine entscheidende gleichstellungspolitische Herausforderung ist es, Sorge zu tragen, daß Mädchen und Frauen ihre Interessen hierbei besser durchsetzen können als bisher der Fall.

Die Vermittlung von iuk-technologischen Kompetenzen in den Schulen stellt Mädchen heute häufig vor das Problem, daß diese Inhalte in speziell darauf konzentrierten Kursen vermittelt werden, die durch Lehrer und Schüler dominiert werden und in denen Lehrerinnen und Schülerinnen nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Es hat sich jedoch herausgestellt, daß Frauen und Mädchen wesentlich eher angesprochen werden, wenn die Vermittlung iuk-technologischer Kenntnisse mit der Erarbeitung fachlicher Fragestellungen verknüpft wird.

Dies voranzutreiben ist umso wichtiger, als die technologische Innovationsgestaltung sich tendenziell von der reinen Technikzentrierung entkoppelt und verstärkt auf fachliches Know-how aus den Anwendungsbereichen stützt. Entscheidend ist auch der verstärkte Einsatz von Lehrerinnen als Vorbildern in diesem Bereich.

Ähnliches gilt auch für die Hochschulausbildung. Der geringe Anteil weiblicher Studierender in technisch und naturwissenschaftlich orientierten Fächern konnte in verschiedenen Fächern nur wenig erhöht werden. Im Bereich der Informatik ist er in den letzten Jahren sogar noch weiter abgesunken.

Im Bereich der Erstausbildung ist eine wesentliche Anforderung, daß Frauen erstens Anlaß dafür gegeben wird, das von ihnen eingenommene immer noch sehr enge Berufsspektrum zu verbreitern. Zweitens erscheint es im Hinblick auf berufliche Mobilität entscheidend, IuK-Kompetenzen in allen

Erstausbildungen zu vermitteln. Denn auch diejenigen Bereiche, die bislang nur wenig Berührung mit IuK-Technologien hatten, werden zunehmend mit entsprechenden Anwendungen konfrontiert werden (z.B. Gesundheitswesen). Ein Verzicht auf iuk-technologische Ausbildungsinhalte könnte teilweise zu Verdrängungseffekten durch Quereinsteiger/innen führen und beschränkt andersherum auch den Zugang zu anderen Beschäftigungsbereichen.

In der betrieblichen Weiterbildung sind Frauen bislang häufig unterrepräsentiert. Dies hat zahlreiche Ursachen. Sie reichen von einer oftmals geringeren Bereitschaft der Betriebe, Frauen weiterzubilden, bis hin zur begrenzten zeitlichen Verfügbarkeit von Frauen - insbesondere wenn Kinder zu betreuen sind und die Maßnahmen in der Freizeit durchgeführt werden.

Vor diesem Hintergrund steht zu befürchten, daß die prinzipiell vorhandenen Chancen für Frauen im Zuge einer weiteren Verbreitung von IuK-Technologien nicht oder jedenfalls nur teilweise ausgeschöpft werden, wenn es nicht gelingt, ihre Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung zu erhöhen.

Damit dies geschehen kann, reicht es allerdings nicht aus, Frauen für Weiterbildung zu gewinnen. Vielmehr ist es notwendig, die Organisation der Schulungen auf die Lebenslage der beteiligten Frauen abzustimmen. Stichworte sind hier die Durchführung von Maßnahmen in der Arbeitszeit, das Angebot von Teilzeitqualifizierungsmaßnahmen und ergänzende Kinderbetreuungsangebote. Die Schulungen sollten auch inhaltlich an den Interessen von Frauen ausgerichtet werden. Hierbei gilt Ähnliches wie bereits für den Schulbereich ausgeführt. Der Bezug zu fachlichen Anforderungen aus dem beruflichen Umfeld der Teilnehmerinnen ist gegenüber einem technikzentrierten Schulungsvorgehen vorzuziehen.

Jenseits von Schule, Erstausbildung und Weiterbildung müssen zudem Umschulungen stärker in Betracht gezogen werden. Vor allem für diejenigen Frauen, die in den Produktionen und auch in einigen Dienstleistungsbereichen „wegrationalisiert“ werden, wird dieser Weg wichtiger werden, damit ihnen nicht nur der Rückzug ins Private übrigbleibt.

Zur Zeit liegt die Beteiligung von Frauen an Fortbildungen und Umschulungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Nordrhein-Westfalen unterhalb der Bundeswerte. Allerdings liegt das Niveau inzwischen in etwa in einer Höhe mit dem Anteil der Frauen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Eine interessante Umschulungs- bzw. Fortbildungs-idee könnte in Richtung

anwendungsorientierte Produktgestaltung gehen. Anknüpfend an die fachlichen Kompetenzen der teilnehmenden Frauen, könnten sie sich in die Technologieentwicklung und -gestaltung begeben. Damit könnten sie zu Expertinnen für das fachspezifische sowie bedarfs- und nutzungsgerechte Design bzw. die Produktgestaltung werden.

3. Arbeitszeiten

Frauen arbeiten deutlich seltener als Männer unter den Bedingungen der sogenannten „Normalarbeitszeit“, die ein Beschäftigungsverhältnis charakterisiert, dem eine Vollzeitbeschäftigung mit einer Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die sich auf fünf Wochentage (i.d.R. montags bis freitags) tagsüber verteilen, zugrunde liegt.

Eine besondere Bedeutung für Frauen haben die Teilzeitarbeit und die Abrufarbeit. Bei der Wochenendarbeit liegen die Geschlechter etwa gleich auf. Die Schicht- und Nachtarbeit ist bei Frauen etwas seltener vertreten als bei Männern. Überstunden werden von deutlich weniger Frauen als Männern geleistet. Bei der gleitenden Arbeitszeit liegen die Frauen in Westdeutschland hinter den Männern zurück, die Frauen in Ostdeutschland den Männern voraus.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten hat in den vergangenen Jahren für Frauen wie für Männer an Bedeutung gewonnen. Der Einsatz von modernen IuK-Technologien verstärkt diesen Trend. Zum Beispiel wird dadurch eine weitere Entkoppelung der Arbeits- und Betriebszeiten ermöglicht.

Tätigkeiten können nicht nur räumlich dezentralisiert (Telearbeit), sondern auch zeitlich von den sonstigen Zeitstrukturen des Betriebs entkoppelt werden. Dies gilt allerdings nur für Tätigkeiten ohne zeitnahen Kommunikationsbedarf, die relativ isoliert durchgeführt werden können.

In vielen anderen Bereichen wie Teleshopping, Telefon-banking o.ä., die in den vergangenen Jahren entstanden oder deutlich expandiert sind, besteht hingegen der Bedarf, die gesamte Betriebszeit (oft 24 Stunden, 7 Tage die Woche) mit Arbeitskräften abzudecken. Die Betroffenheit von unüblichen Arbeitszeiten wird in solchen Bereichen zunehmen. Es wird zwangsläufig zu einer Ausweitung von Schicht-, Wochenend- und Nachtarbeit kommen - auch und insbesondere von Frauen, denn z.B. mit

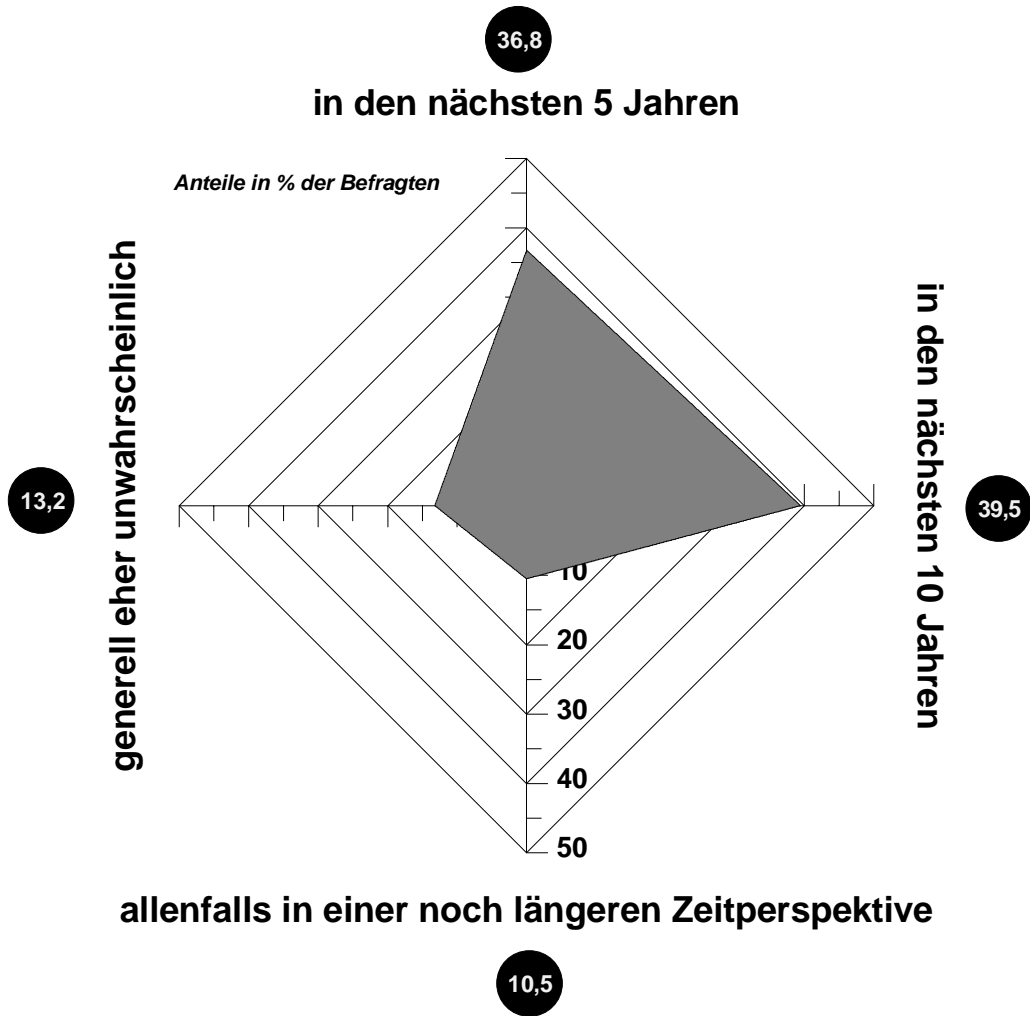
der telefonischen Annahme von Aufträgen sind überwiegend Frauen beschäftigt. Auch Abrufarbeit könnte in diesem Zusammenhang zunehmend an Bedeutung gewinnen.

Außerdem ist davon auszugehen, daß die skizzierte Flexibilisierung der Arbeitszeiten bislang gültige gesetzliche und tarifliche Regulierungen (z.B. Höchstarbeitszeit, Pausen, Zuschläge für unübliche Arbeitszeiten) zunehmend in Frage stellen wird. Daß durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit als normale Arbeitszeit eingestuft werden und hierdurch bisherige Zuschläge entfallen, sehen rund drei Viertel dazu befragter Expertinnen und Experten für die nächsten zehn Jahre als wahrscheinlich an.

Abb. 10, Arbeitszeitflexibilisierung und Nacht- und Wochenendarbeit

Statement:

Die Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten führt dazu, daß Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit als normale Arbeitszeiten eingestuft werden. Hierdurch entfallen die bislang geltenden Regelungen für entsprechende Lohn- und Gehaltszuschläge.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten	Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	97,3	Männer	2,7
		Frauen	5,4
		beide gleichermaßen	91,9

Ein verstärkter Einsatz von IuK-Technologien wirkt hierbei:	in % der Befragten
verstärkend	51,5
ohne IuK-Technologien nicht denkbar	6,1

nicht beeinflussend	42,4
---------------------	------

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Für Frauen liegen in der zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung vor dem Hintergrund der herrschenden Rollenverteilung erhebliche Beschäftigungshemmnisse, solange es nicht gelingt, die Flexibilisierung nicht nur im Sinne der Arbeitgeber auszugestalten, sondern auch eine verbesserte Abstimmung zwischen Beruf und Privatleben zu erreichen.

4. Geringfügige Beschäftigung

Von geringfügiger Beschäftigung, also von Beschäftigung ohne eigene soziale Sicherung, sind wesentlich mehr Frauen als Männer betroffen. Besonders Hausfrauen gehen häufig einer geringfügigen Beschäftigung nach.

Tab. 10, Umfang geringfügiger Beschäftigung und Nebentätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen

	Bundesgebiet		NRW
	ISG 1987	ISG 1992*	1992
Geringfügig Beschäftigte	2,280 Mio.	2,979 Mio.	0,748 Mio.
Geringfügig Nebentätige	0,540 Mio.	1,473 Mio.	0,267 Mio.
Insgesamt	2,820 Mio.	4,452 Mio.	1,015 Mio.
Frauenanteil	55,3%	60%	63,2%

* Daten für 1992 inklusive Ostdeutschland

Quellen: Weinkopf 1995: 7 nach Daten aus: Friedrich 1989, Friedrich 1993; Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen 1996, eigene Berechnungen

Tab. 11, Umfang und Struktur ausschließlich geringfügiger Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen 1987 und 1992 - in 1000

	1987		1992 Bundesgebiet West		87/92 Basis abs. Werte	1992 NRW
	absolut	relativ	absolut	relativ		
insgesamt	2284		2616		+ 14%	748
Männer	919	40%	774	30%	- 16%	235
Frauen	1365	60%	1843	70%	+ 35%	513
Arbeitslose	351	15%	173	7%	- 51%	32
Frauen	100	7%	75	5%	- 25%	12
Frauenquote		28%		43%		37,5 %
Hausfrauen/ Hausmänner	925	41%	1230	47%	+ 33%	334
Frauen	881	64%	1225	67%	+ 39%	332
Frauenquote		95%		99%		99,4 %
Rentner/innen	224	10%	265	10%	+ 18%	64
Frauen	63	5%	165	9%	+ 161%	38
Frauenquote		28%		62%		59,4 %
Studierende	252	11%	350	13%	+ 39%	128
Frauen	96	7%	150	8%	+ 56%	53
Frauenquote		38%		43%		41,4 %
Schüler/innen	276	12%	316	12%	+ 15%	118
Frauen	121	9%	176	10%	+ 45%	65
Frauenquote		44%		56%		55,1 %
Sonstige	228	10%	266	10%	+ 10%	70
Frauen	98	7%	24	1%	- 76%	11
Frauenquote		43%		9%		15,7 %

Quellen: Weinkopf 1995: 9 (nach Berechnungen von Romahn 1993: 94 auf der Basis von Friedrich 1989 und ISG 1993 - leicht modifiziert); Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen 1996, eigene Berechnungen

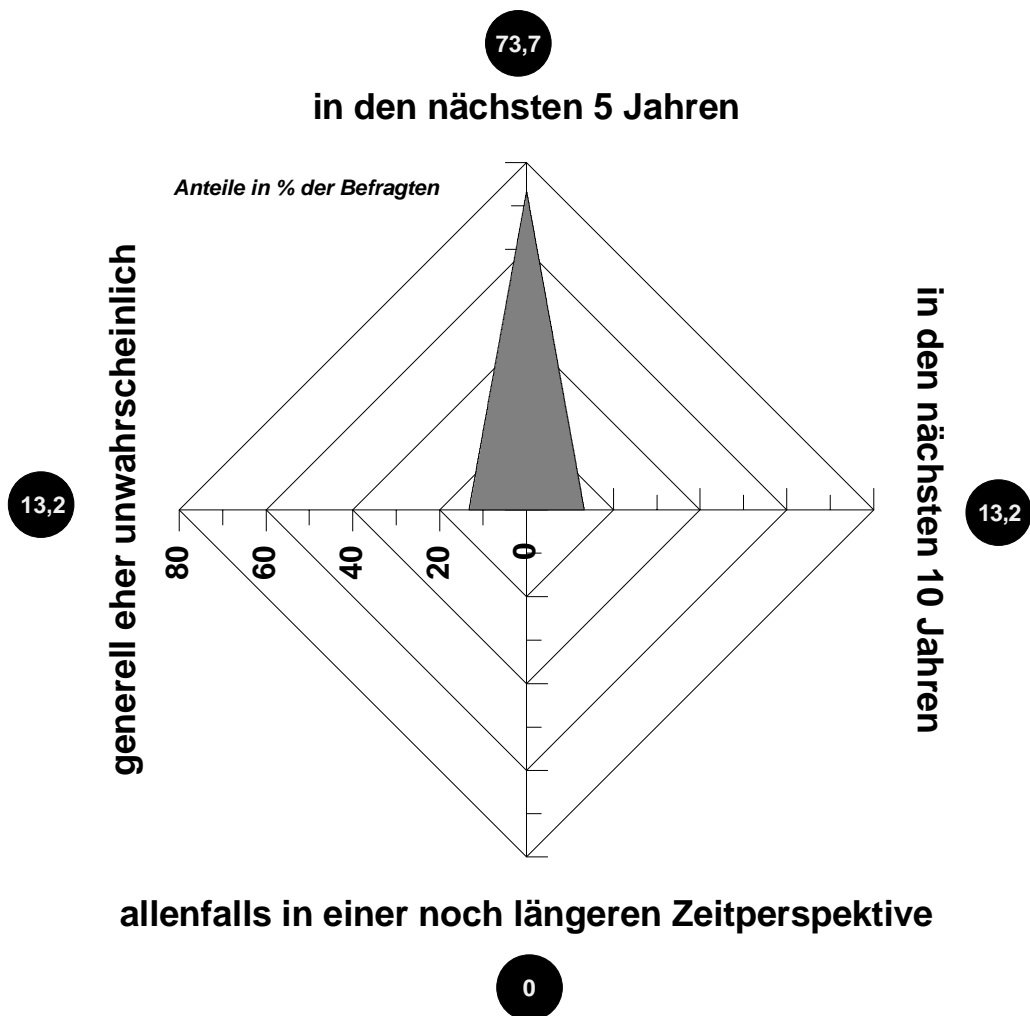
Bei den Frauen beziehen sich die relativen Werte auf die Basis aller weiblichen geringfügigen Beschäftigten. Die Frauenquote weist den Frauenanteil an der jeweiligen Statusgruppe aus.

Nach Meinung von Expertinnen und Experten wird geringfügige Beschäftigung weiter an Bedeutung gewinnen. Knapp drei Viertel gehen davon aus, daß dies bereits für die nächsten fünf Jahre zu erwarten ist.

Abb. 11, Geringfügige Beschäftigung

Statement:

Geringfügige Beschäftigung (590 DM/15 Stunden) wird weiter an Bedeutung gewinnen.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	86,8		Männer	2,9
			Frauen	45,9
			beide gleichermaßen	54,1

Ein verstärkter Einsatz von IuK-Technologien wirkt hierbei:	in % der Befragten
verstärkend	48,6
nicht beeinflussend	48,6

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Uneinheitlich sind die Prognosen über den Einfluß von IuK-Technologien in diesem Prozeß. Ungefähr die Hälfte meint, daß die modernen IuK-Technologien einen Einfluß haben, die andere Hälfte geht davon aus, daß kein Einfluß besteht.

Bislang hat sich die geringfügige Beschäftigung auf die Gebäudereinigung, die Privathaushalte sowie auf Handel und Gastronomie konzentriert. Während Gebäudereinigung und Privathaushalte auch zukünftig nur wenig vom Einsatz moderner IuK-Technologien betroffen sein werden, könnte dies im Bereich des Handels im Zuge der Ausweitung von Teleshopping-Angeboten und im Gastronomie-Bereich mit der möglichen Ausweitung von online-Essensbestellungen wesentlich mehr gelten. Dies kann im Zuge der Bemühungen, einen möglichst flexiblen Arbeitskräfteeinsatz zu erreichen, zu einer Ausweitung geringfügiger Beschäftigung führen. Abschließend läßt sich dies bislang aber noch nicht beurteilen.

Die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen können auch in anderen Beschäftigungsbereichen, in denen geringfügige Beschäftigung bisher keine große Rolle gespielt hat, zu deren Ausweitung führen. Die Einschätzung der Hälfte der Expertinnen und Experten, daß die neuen IuK-

Technologien verstärkenden Charakter haben, könnte darauf hindeuten, daß eine Ausweitung geringfügiger Beschäftigung in bisher untypischen Bereichen erwartet wird. Auch die Tatsache, daß über die Hälfte der Expertinnen und Experten davon ausgehen, daß Frauen und Männer gleich betroffen sein werden, deutet auf eine Ausweitung in untypischen Feldern hin.

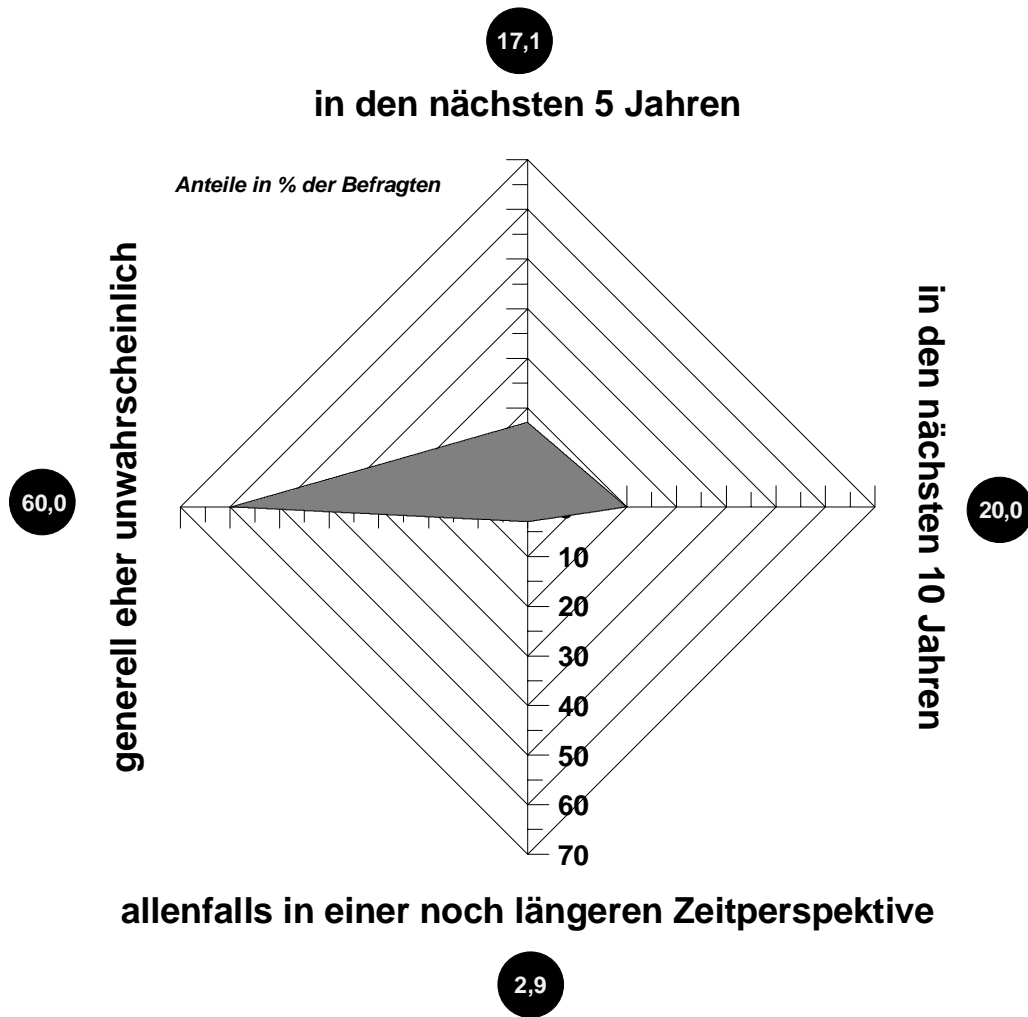
In Anlehnung an die bisherige stärkere Betroffenheit von Frauen durch geringfügige Beschäftigung und in Hinsicht auf die Anreize des Steuer- und Sozialsystems, die zumindest für verheiratete Frauen gegeben sind, liegt eine stärkere Betroffenheit von Frauen auch im weiteren Verlauf der geringfügigen Beschäftigung nahe, wie es auch durch rund 46% der Expertinnen und Experten eingeschätzt wurde.

Ernüchternd für eine Verbesserung der eigenständigen sozialen Sicherung von Frauen ist die mehrheitliche Einschätzung der Expertinnen und Experten, daß es auch langfristig nicht zu einer Abschaffung oder Einschränkung der Geringfügigkeitsgrenze kommen wird.

Abb. 12, Gesetzliche Regulierung geringfügiger Beschäftigung

Statement:

Die bisherige Regelung der geringfügigen Beschäftigung wird durch gesetzliche Regelungen abgeschafft bzw. deutlich eingeschränkt.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	100,0		Männer	0
			Frauen	20,0
			beide gleichermaßen	80,0

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

5. Telearbeit

Telearbeit gewinnt zunehmend an Bedeutung, auch wenn die Realisierung von Telearbeitsplätzen bisher noch weit hinter zuvor gesteckten Erwartungen zurücksteht. Die Weiterentwicklung der modernen IuK-Technologien ermöglicht aber zunehmend die Auslagerung betrieblicher Funktionen.

Die hierzu befragten Expertinnen und Experten gehen zu 40,5% davon aus, daß Telearbeit in den nächsten zehn Jahren in der Bundesrepublik zu einer gängigen Arbeitsform wird. Weitere 40,5% gehen allerdings davon aus, daß dies erst zu einem späteren Zeitpunkt eintreffen wird.

Rund 42% der Befragten sehen eine besondere Betroffenheit von Frauen. Allerdings gehen über 60% der Befragten davon aus, daß sich aufgrund der flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten in den nächsten fünf Jahren vorrangig Frauen auf Telearbeitsplätze bewerben werden.

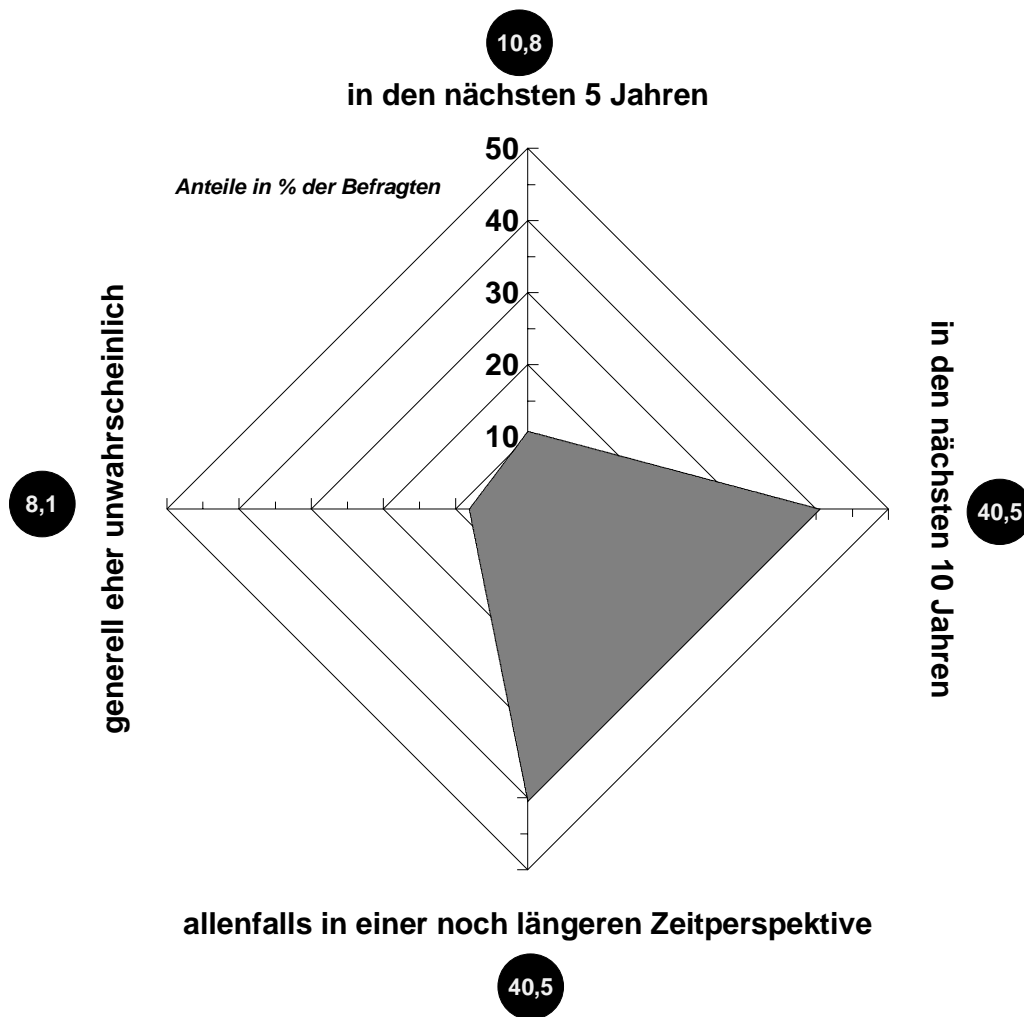
Eine besondere Betroffenheit wird für die Beschäftigungsfelder Banken und Versicherungen, Medienwirtschaft und Elektrotechnik / EDV angenommen.

Die größten Chancen werden der alternierenden (abwechselnd zu Hause und im Unternehmen) Telearbeit zugewiesen.

Abb. 13, Telearbeit als alternative Erwerbsform

Statement:

Telearbeit wird in der Bundesrepublik Deutschland zu einer gängigen und normalen Arbeitsform, die gleichberechtigt neben anderen Formen der Erwerbsarbeit steht.



Trifft besonders zu für:

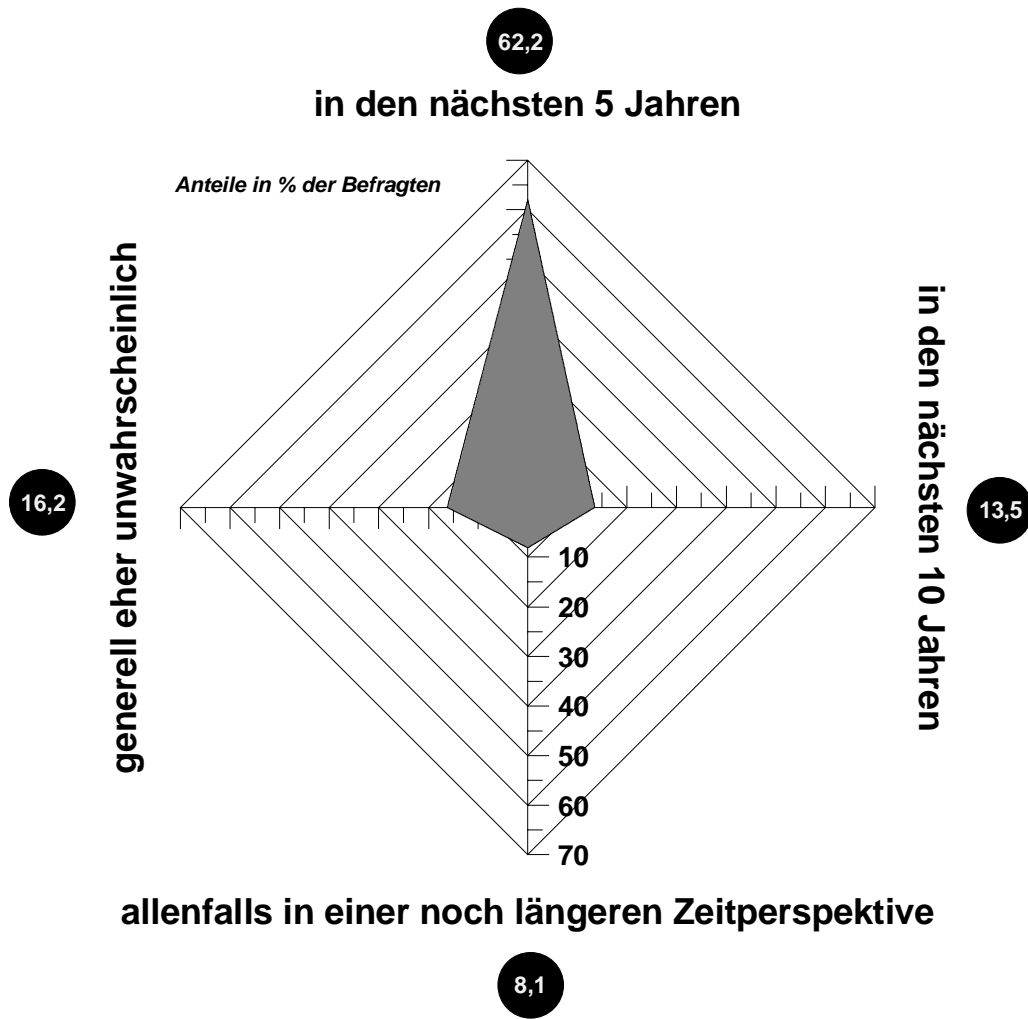
Branche	in % der Befragten		Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insgesamt	34,2		Männer	0
Banken u. Versicherungen	59,5		Frauen	42,1
Medienwirtschaft	51,4			
Elektrotechnik/EDV	40,5		beide gleichermaßen	57,9

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Abb. 14, Bewerbung um Telearbeitsplätze

Statement:

Insbesondere Frauen werden sich aufgrund der flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten um Telearbeitsplätze bewerben.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	83,6
Medienwirtschaft	13,9

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Prinzipiell liegen in der Telearbeit erhebliche Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben - für Frauen und für Männer. Es besteht allerdings vor allem in gleichstellungspolitischer Hinsicht einiger Gestaltungsbedarf, damit Frauen nicht unerwünschte Negativeffekte in Kauf nehmen müssen.

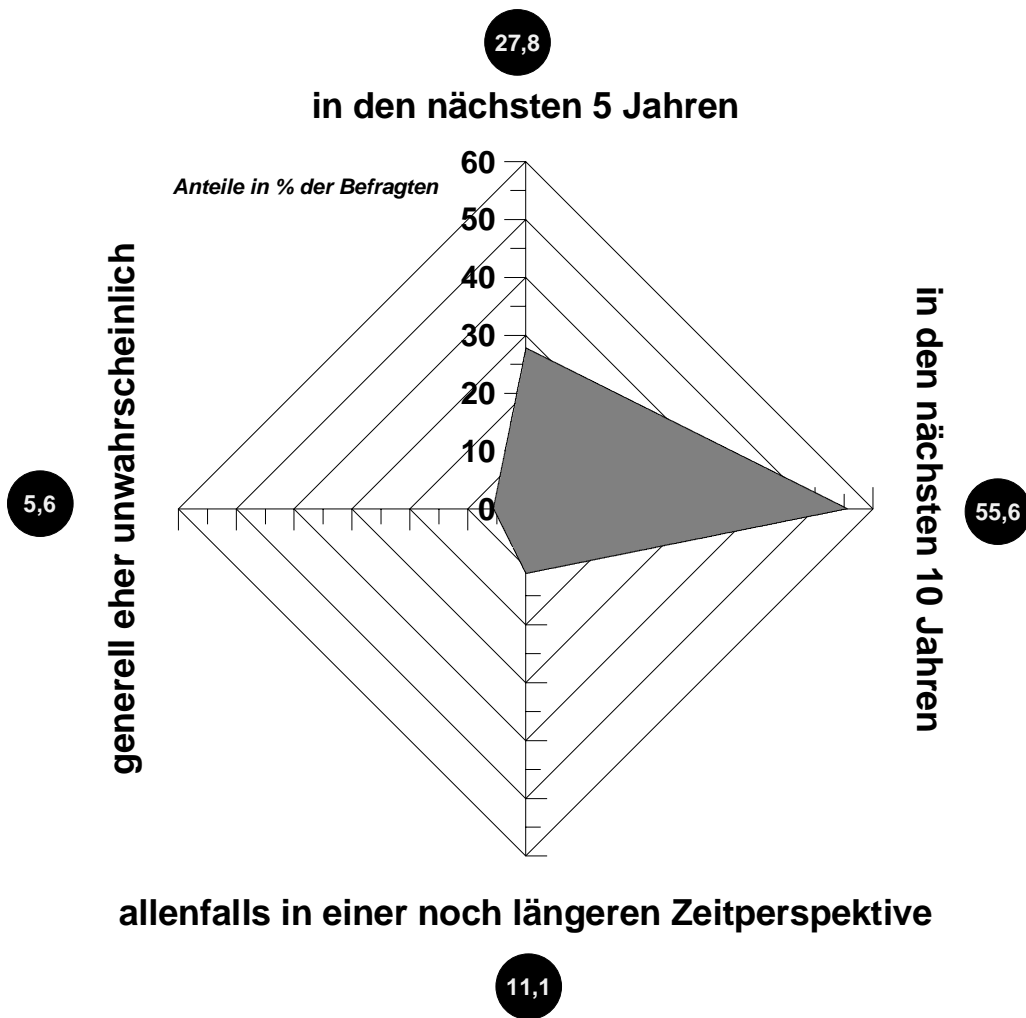
Ein wichtiger Aspekt ist die arbeitsrechtliche Gestaltung von Telearbeit. Eine überwältigende Mehrheit der befragten Expertinnen und Experten geht davon aus, daß Telearbeit innerhalb der nächsten zehn Jahre zu einer Auflösung bisher arbeitsvertraglich abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse führen wird und den Status der (Schein)Selbständigkeit als Erwerbsform begünstigen wird, von der bereits heute Frauen häufiger als Männer betroffen sind.

Es besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit, daß von Telearbeit ohne abgesichertes Arbeitsverhältnis tendenziell eher diejenigen betroffen sein werden, die zuvor auch nicht in einem „normalen“ Arbeitsverhältnis standen. Aufgrund der immer noch häufig nicht kontinuierlichen Erwerbstätigkeit von Frauen und ihrer stärkeren Betroffenheit von „atypischen“ Beschäftigungsformen spricht also vieles dafür, daß Frauen hier ein erhöhtes Risiko tragen.

Abb. 15, Telearbeit und selbständige Erwerbstätigkeit

Statement:

Telearbeit wird zu einer verstärkten Auflösung bisher arbeitsvertraglich abgesicherter Beschäftigungsverhältnisse führen und den Status der Selbständigkeit als Erwerbsform begünstigen.



Trifft besonders zu für:

Branche	in % der Befragten	Geschlecht	in % der Befragten
Wirtschaft insges.	88,9	Männer	5,7
		Frauen	17,1
		beide gleichermaßen	77,1

Quelle: IAT-Expertenumfrage IuK-Technologien 1996

Ein weiterer gleichstellungsrelevanter Aspekt ist, daß Telearbeit, vor dem Hintergrund der immer noch weit verbreiteten Vorstellung über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Frauensache, als Argument gegen den weiteren Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen mißbraucht werden kann.

Außerdem könnte Telearbeit den ohnehin schweren Weg von Frauen in Führungspositionen noch beschwerlicher machen. Es wird zwar inzwischen zunehmend für möglich gehalten, daß Telearbeit auch für Führungskräfte in Frage kommt. Jedoch stellt sich die Frage, ob dies nicht nur auf diejenigen zutrifft, die bereits eine Führungsposition erlangt haben. Der Aufstieg in eine leitende Position aus Telearbeit heraus erscheint eher unwahrscheinlich. Denn ebenso wie der Mechanismus des „Aufstiegs durch Präsenz“ bis heute häufig verhindert, daß Teilzeitbeschäftigte Führungspositionen erlangen, steht dies auch für Beschäftigte in Telearbeit zu befürchten.

Die angeführten Probleme sollen nicht als Plädoyer gegen Telearbeit mißverstanden werden. Die Chancen der Telearbeit werden sich am besten ausschöpfen lassen, wenn die gleichstellungsrelevanten Interessen frühzeitig in die praktische Gestaltung von Telearbeitskonzepten, Tarifvereinbarungen, Arbeitsrecht usw. eingebracht werden.

6. Druckerei / Vervielfältigung

Frauen sind in das Beschäftigungsfeld Druckerei / Vervielfältigung erfolgreich eingedrungen - nicht zuletzt befördert durch den Einsatz moderner IuK-Technologien. Sie haben sich dabei vor allem auf die attraktiven und qualifizierten Berufe vor dem eigentlichen Druck konzentriert.

IuK-Technologien sind inzwischen in nahezu allen Produktionsstufen weit verbreitet und haben grundlegende Veränderungen in den Arbeitsabläufen gebracht. Dies wird auch weiterhin so sein. Dabei konnten auch erhebliche Produktivitätsfortschritte erzielt werden. Iuk-technologische Kompetenzen sind deshalb für die Beschäftigten von großer Bedeutung und müssen wegen kurzer technologischer Innovationszyklen häufig aufgefrischt werden. Für Frauen können in diesem Zusammenhang persönliche und unternehmensbezogene Qualifizierungsbarrieren zu einem Risiko für Beschäftigung und Karriere werden.

Das Druckerei- und Vervielfältigungsgewerbe unterliegt einem hohen Wettbewerbsdruck, dem die Unternehmen mit Spezialisierung und Diversifizierung zu begegnen versuchen. Neue Dienstleistungen

und Produkte - insbesondere im Multimedia-Segment - spielen dabei eine bedeutsame Rolle. Hieraus erwachsen neue technologische Qualifikationsanforderungen, die Frauen zum Teil zum Verhängnis werden könnten, weil es mehr entsprechend vorgebildete Männer als Frauen gibt. Die Entwicklung der Druckerei- und Vervielfältigungsbetriebe zu Dienstleistungsunternehmen birgt parallel dazu aber auch weitere Chancen für die Beschäftigung von Frauen, weil erfahrungsgemäß Dienstleistungstätigkeiten in einem hohen Maße mit Frauenerwerbsarbeit korrespondieren.

Die Belastungssituation im Hinblick auf Umfang und Lage der Arbeitszeiten ist in diesem Bereich sehr hoch. Im Hinblick auf die herrschenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sind Frauen von dieser Belastung besonders betroffen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt deshalb auch im Bereich Druckerei / Vervielfältigung ein entscheidendes gleichstellungspolitisches Gestaltungsfeld dar. Dies gilt um so mehr, wenn Frauen auch der Aufstieg in leitende Funktionen gelingen soll.

Das Wirtschaftsfeld Druckerei / Vervielfältigung wird zunehmend mit einer Veränderung seiner Produkte zu elektronischen Medien konfrontiert. Wesentliche Aspekte sind dabei die Bearbeitung digitaler Vorlagen und die elektronische Ganzseitenmontage sowie die Herstellung von elektronischen Präsentationen und das elektronische Publizieren. Weitere Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation wird zunehmend auch die Telearbeit haben, denn dieses Arbeitsfeld wird als besonders geeignet dafür angesehen.

7. Elektrotechnik / EDV-Anlagen / Büromaschinen

Der Bereich Elektrotechnik / EDV-Anlagen / Büromaschinen hat trotz der Beschäftigungseinbrüche der letzten Jahre immer noch ein bedeutendes Beschäftigungsvolumen. Die zur Zeit besten Perspektiven haben die Unternehmen im Bereich der neuen IuK-Technologien. Die Chancen, die dieser Markt bietet, drohen aber an den weiblichen Beschäftigten vorbeizugehen. Der Frauenanteil sinkt seit Jahren kontinuierlich. Dies erklärt sich aus der spezifischen Nutzung der weiblichen Arbeitskraft, wie sie für große Teile der Beschäftigungsfelder Elektrotechnik / EDV-Anlagen / Büromaschinen typisch ist, und bei der Frauen als 'Fluktuationsmasse' eingesetzt werden. Ihre Aufstiegsmöglichkeiten sind in den von ihnen schwerpunktmäßig besetzten un- und angelernten Tätigkeitsbereichen begrenzt. Die geringe Präsenz von Frauen in den fachspezifischen Ausbildungen und Ingenieurstudiengängen hat ihnen bislang den Weg in die höherqualifizierten Arbeitsbereiche dieser Industrie, die auch weiterhin Beschäftigung bieten werden,

versperrt. Die Rationalisierungsstrategien setzen in erster Linie an den stark standardisierten Arbeitsbereichen der Un- und Angelernten und damit an typischen Frauenarbeitsfeldern an. Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Arbeit in diesem Wirtschaftszweig macht Frauen häufiger zu Verliererinnen als die männlichen Beschäftigten.

In den noch bestehenden un- und angelernten Bereichen des Wirtschaftszweiges Elektrotechnik / EDV-Anlagen / Büromaschinen müssen Frauen sich häufig immer noch auf physisch stark belastende Arbeitsbedingungen, auf ungünstige Arbeitszeiten und auf eine im Vergleich zu Männern schlechtere Entlohnung einlassen. Die klassische Forderung nach 'gleichem Lohn für gleiche Arbeit' hat gerade hier auch weiterhin einen bedeutenden Stellenwert. Eine gute Chance zur Verbesserung der Arbeitssituationen bietet auch die Einführung von Gruppenarbeit. Sie kann dazu beitragen, einseitige Belastungen abzubauen, Qualifizierungsprozesse einzuleiten und Arbeitszeitflexibilität zumindest teilweise an den Bedürfnissen der Beschäftigten zu orientieren.

An den attraktiven Beschäftigungsverhältnissen im Bereich Elektrotechnik / EDV-Anlagen / Büromaschinen partizipieren Frauen nur unzureichend. Es ist wohl nicht übertrieben, die These aufzustellen, daß sich dies auch kaum ändern wird, solange Mädchen und Frauen keinen besseren Zugang zu den entsprechenden Fachausbildungen und Studiengängen erreichen.

Das Zusammenwachsen des Wirtschaftszweiges Elektrotechnik / EDV-Anlagen / Büromaschinen mit anderen Bereichen der Medienwirtschaft und die damit einhergehende Neuzuschneidung von unternehmerischen Leistungsspektren sowie der tendenziell wichtiger werdende kundenorientierte Servicebereich könnten gut vorqualifizierten Frauen teilweise neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Dies dürfte dann vornehmlich für Quereinsteigerinnen aus anderen Berufsbereichen gelten. Quantitativ gesehen kann aber diese Möglichkeit die vorab beschriebenen Beschäftigungsverluste von Frauen aber kaum auffangen.

8. Textilverarbeitung und Bekleidungsindustrie

Die Wirtschaftszweige Textil und Bekleidung hatten in den letzten Jahrzehnten einen massiven Beschäftigungsabbau zu verzeichnen, der auch weiterhin anhält. Hierfür sind insbesondere die harten Wettbewerbsbedingungen dieser Märkte verantwortlich. Von dem Beschäftigungsabbau waren Frauen,

für die diese Wirtschaftszweige seit langem ein wichtiges Beschäftigungsfeld sind, überdurchschnittlich betroffen. Die Textil- und Bekleidungswirtschaft bekam im Gegensatz zu anderen Wirtschaftsbereichen (z.B. Kohle und Stahl) nur wenig staatliche Anpassungshilfen. Sie hat ihren Strukturwandel deshalb selbst organisiert und dabei vor allem Auslagerungsstrategien ins personalkostengünstige Ausland sowie Rationalisierungsstrategien durch Automatisierung verfolgt. Das Lohnniveau liegt auch hierzulande unter dem industriellen Durchschnitt. Dies ist vor allem in der Bekleidungsherstellung der Fall, in der insbesondere Frauen, deren Anteil laufend gestiegen ist, arbeiten. In den Spinn-, Textilherstellungs- und -veredelungsberufen, in denen Frauen Beschäftigungsanteile an Männer abgeben mußten, ist der Lohnunterschied zur Gesamtindustrie etwas geringer. Insgesamt kann im Arbeitsfeld Textil und Bekleidung eine starke geschlechtsspezifische Aufteilung festgestellt werden.

Der Einsatz technologischer Innovationen erfolgt in der Textil- und Bekleidungswirtschaft in der Regel entlang stark arbeitsteiliger Strukturen. Der vermehrte Einsatz computergestützter Maschinen in der Produktion hat die klassischen Ausbildungsberufe in diesem Bereich entwertet. Insgesamt gilt die Textil- und Bekleidungswirtschaft, zumindest bezogen auf die Produktionsbereiche, inzwischen als ein unattraktives Beschäftigungsfeld, sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht. Trotz des Trends zur Kleinserienfertigung haben sich flexible Fertigungsstrukturen und Gruppenarbeit bisher noch nicht durchsetzen können. Die Beibehaltung der Massenfertigungsstrukturen wird durch die höhere Austauschbarkeit überbeanspruchter weiblicher gegenüber männlichen Beschäftigten unterstützt. Andersherum könnte Gruppenarbeit die Arbeitsbedingungen vieler Frauen in den direkten Produktionsbereichen erheblich verbessern und kann insofern als ein gleichstellungspolitisches Ziel formuliert werden.

Durch die vielfältigen Möglichkeiten der neuen IuK-Technologien bekommt das Textil- und Bekleidungsgewerbe zur Zeit neue Optimierungsimpulse bezüglich der Rationalisierung der 'textilen Kette'. Außerdem wird der Weg in den elektronischen Direktverkauf erleichtert, und schließlich gibt es zaghafte Ansätze zu einer Rückbesinnung auf die Maßschneiderei unter Einsatz hochmoderner IuK-Technologien und 'virtual reality'. Alle drei Anknüpfungspunkte zielen neben einer impliziten Rationalisierung von Tätigkeiten und Funktionen explizit auf eine verbesserte Marktnähe und Kundenorientierung. Hier tritt ähnlich wie im Bereich Druckerei / Vervielfältigung eine starke Tendenz zu Dienstleistungsunternehmen in Erscheinung. Ein von uns befragtes Unternehmen hatte beispielsweise keine Produktionsstätte mehr in der Bundesrepublik Deutschland und ordnete sich selbst dem tertiären

Sektor zu. Sollten diese Entwicklungen eine relevante Bedeutung erlangen, könnten in ihnen interessante neue Berufsperspektiven liegen. Welche Tätigkeitsfelder sich dabei herauskristallisieren würden, ist noch unklar. In jedem Fall wären sie aber mit ausgeprägten iuk-technologischen Kompetenzanforderungen verbunden.

Die Textil- und Bekleidungswirtschaft ist ein Arbeitsfeld, das Frauen die weniger qualifizierten, schlechter entlohnten und stärker belastenden Tätigkeiten zuweist, Männern hingegen die vergleichsweise attraktiveren Arbeitsplätze bietet. Die geschlechtsspezifische Aufteilung hat sich zunehmend verschärft. Falls Frauen nicht stärker den Weg in höherqualifizierte Bereiche nehmen und sich in neue technologisch geprägte Entwicklungen einmischen, werden ihre Rationalisierungsverluste sich weiter vergrößern.

9. Büroarbeit

Frauen haben im historischen Verlauf in der Büroarbeit zunehmend Beschäftigungsanteile gewonnen, so daß heute einige der dort angesiedelten Berufe als frauendominiert, andere zumindest als Mischberufe gelten können. Frauen haben in diesem Bereich insgesamt betrachtet eindeutig auch qualitative Beschäftigungsgewinne zu verbuchen; auf individueller Ebene haben sie aber vor allem in den geringer qualifizierten Bereichen auch oft als Lückenbüßerinnen noch nicht technisierbarer Arbeit gedient.

Die Rationalisierung der Büroarbeit hat eine lange Tradition. Der Einsatz von IuK-Technologien spielt dabei eine maßgebliche Rolle. Immer weitere, auch höherqualifizierte Bereiche der Büroarbeit werden davon erfaßt. Dieser Prozeß ist noch nicht abgeschlossen. Die erreichten und zukünftig erwartbaren Produktivitätssteigerungen sind mit erheblichen Beschäftigungsrisiken vor allem auch für Frauen verbunden, soweit sie nicht in einzelnen Branchen durch ein Anwachsen des Tätigkeitsvolumens aufgefangen werden können.

Der Einsatz von IuK-Technologien in den verschiedensten Ausprägungen hat in der Büroarbeit inzwischen einen sehr hohen Verbreitungsgrad erreicht, so daß nahezu alle dort Beschäftigten damit umgehen müssen und ihnen entsprechende Kompetenzen und Qualifikationen abgefordert werden.

Entlang arbeitsteiliger Strukturen der Büroarbeit ist der Einsatz von IuK-Technologien oftmals mit Dequalifizierungstendenzen und einer generellen Verschlechterung der Arbeitssituation verbunden. Jedoch ist ein deutlicher Trend zur (Re)integration von Tätigkeiten und Funktionen zu erkennen, der mit

wachsenden Qualifikationsanforderungen und tendenziell attraktiveren Arbeitsbedingungen, aber häufig auch mit Leistungsverdichtungen einhergeht.

Die Büroarbeit wird zukünftig wahrscheinlich vor allem durch die folgenden iuk-technologisch geprägten Entwicklungstrends gekennzeichnet sein: Fortsetzung der Büro-rationalisierung im Bereich der qualifizierten Sachbearbeitung sowohl mit arbeitsteiligen als auch (re)integrativen Organisationskonzepten, Ausweitung von Telearbeit und zunehmende Verbreitung von Call-Centern.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) (1994a): Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen. Situation und Tendenzen. Nürnberg.

Friedrich, Werner (1989): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Bonn.

Friedrich, Werner (1993): Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 1987 und 1992 - Ergebnisse einer Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 9 : S. 553-560.

Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (1993): Sozialversicherungsfreie Beschäftigung. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung. Schlußbericht. Köln.

Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.) (1996): Frauen in NRW. Berufliche Situation und Existenzgründung. In der Reihe: Dokumente und Berichte, Nr. 29. Nachdruck. Düsseldorf.

Romahn, Hajo (1993): Sozialpolitische Probleme flexibler Beschäftigung. In: Klein, Martina (Hg): Nicht immer, aber immer öfter: flexible Beschäftigung und ungeschützte Arbeitsverhältnisse. Marburg : S. 85-100.

Weinkopf, Claudia (1995): Geringfügige Beschäftigung - Rechtliche Gestaltung, empirische Befunde, Gestaltungsvorschläge. Unveröffentlichte Expertise für das Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen. Gelsenkirchen.