S. 8

# Zentrales Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen

**Kooperationsveranstaltung der Gewerkschaft ÖTV und der Friedrich-Ebert-Stiftung**

14. Juli 2000 in Berlin

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

ver.di

Maß nehmen
**Frauenarbeit**
aufwerten
ötv

Impressum
Herausgeber: Gewerkschaft ÖTV und Friedrich-Ebert-Stiftung
V.i.S.d.P.: Vera Morgenstern, ÖTV
Zusammenstellung und inhaltliche Betreuung: Barbara Stiegler, FES
Redaktionelle Bearbeitung: Alexa Wolfstädter, Gertrud Mehling, ÖTV

Stuttgart, Juli 2001

Eigendruck

## Inhalt


Dr. Barbara Stiegler 5
Einführung

Vera Morgenstern 7
Überblick über Entwicklung und Sachstand der ÖTV-Aufwertungskampagne

Professorin Dr. Helga Krüger 9
Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit

Professorin Dr. Margrit Brückner 22
Sozialarbeit - ein Frauenberuf?

Professorin Dr. Heike Flessner 32
Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit im Erzieherinnen-Beruf

Professorin Dr. Marianne Friese 40
Professionalisierungsbedarfe personenorientierter Dienstleistung:
Das Beispiel Hauswirtschaft

Dr. Ursula Holtgrewe 49
Assistenzberufe: Frauenarbeit par excellence?

Barbara Meifort 55
Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Sichtbarmachen der weichen Komponenten der Dienstleistungsarbeit im Berufsfeld Altenpflege

Professorin Dr. Maria-Eleonora Karsten 65
Frauenberufe als Qualitätsgaranten - Personenbezogene Dienstleistungen sichern den Kern von Lebensqualität und Zukunftsfähigkeit in Deutschland

Dr. PD Ursula Brucks 73
„Gefühlsarbeit" - eine verdeckte Dimension der Arbeit
im sozialen Dienstleistungsbereich

Dr. Barbara Stiegler 85
Essentials aus der Diskussion

Vera Morgenstern 87
Schlußwort

# Einführung

## Dr. Barbara Stiegler, Bonn

Im Rahmen der ÖTV-Kampagne zur Aufwertung der Frauenarbeit fand am 14. Juli 2000 ein Hearing mit wissenschaftlichen Expertinnen aus der Frauenforschung statt. Das Hearing war eine Kooperationsveranstaltung zwischen dem Tarifsekretariat und dem Bundesfrauensekretariat der ÖTV und der Friedrich-Ebert-Stiftung. Die Ziele dieses Hearings waren:

1. Die gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Öffentlichkeit auf die skandalöse Diskriminierung der Frauenberufe aufmerksam zu machen.
2. Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Frauenforschung und gewerkschaftliche Politik zu verknüpfen. Die gewerkschaftlichen Forderungen zur Aufwertung der Arbeit in den sozialen Dienstleistungsbereichen können durch Forschungsergebnisse ihre wissenschaftliche Absicherung finden.
3. Konkrete Gestaltungsvorschläge, insbesondere für die Tarifarbeit, aber auch für die gewerkschaftliche Bildungspolitik zu entwickeln.

Die diskriminierende Abwertung der Arbeit in sozialen Dienstleistungsbereichen ist nur auf der Basis der gesellschaftlich bestimmten Geschlechterverhältnisse zu begreifen. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in bezahlte und unbezahlte Arbeit und deren geschlechtsspezifische Zuweisung bilden deshalb den Rahmen der Analyse. Die über die Berufe und ihre Bewertung konstruierten Ungleichheitsverhältnisse zwischen den Geschlechtern und die Möglichkeiten des Abbaus sollten im ersten Themenkomplex erörtert werden.

Im zweiten Themenkomplex ging es um die konkrete Behandlung der sogenannten Frauenberufe in der Gesellschaft. Eine sehr wirksame Form der Abwertung ist die Unsichtbarmachung der Leistungen. Die Frauenforschung wirkt dieser Unsichtbarmachung durch die wissenschaftliche Beschreibung und Analyse der Arbeit, der Arbeitsverhältnisse und der Arbeitsgestaltung in den sogenannten Frauenberufen entgegen und hat eine Vielzahl beachtlicher Ergebnisse hervorgebracht. Diese Ergebnisse aus den Forschungsarbeiten zu psychosozialen Dienstleistungsberufen sowie den Assistenzberufen bildeten den zweiten Themenkomplex.

Der dritte Themenkomplex bezog sich auf die Arbeitsbewertungsformen. Aufwertung der sogenannten Frauenberufe bedeutet auch Abbau der Diskriminierung und das Setzen neuer Maßstäbe für die Bewertung der Arbeit. Rechtliche Gutachten über die Diskriminierungstatbestände liegen vor, die Diskussion um die neuen Maßstäbe muß noch vorangetrieben werden. Die aus der Frauenforschung und der gewerkschaftlichen Frauenarbeit abzuleitenden neuen Arbeitsbeschreibungskonzepte, Bewertungskriterien und Professionalisierungskonzepte bildeten den dritten Themenkomplex.

Die Veranstaltung wurde in Form eines Hearings gestaltet. Wissenschaftlerinnen, die sich mit den Frauenberufen beschäftigt haben, stellten sich den Fragen der gewerkschaftlich aktiven Kolleginnen. Im Vorherein waren sie gebeten worden, zu folgenden Fragen Stellung zu nehmen:

1. Was heißt Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit in dem Berufsfeld, in dem Sie arbeiten (quantitativ, Geschlechterrollen)?
2. Wo sehen Sie die Defizite im Bereich der beruflichen Bildung in diesem Berufsfeld?
3. Wie schätzen Sie die Berufsorganisation der beruflich Tätigen ein, welche Defizite gibt es aus Ihrer Sicht?
4. Welche Defizite sehen Sie in der Bewertung der Tätigkeiten in diesem Berufsfeld, und wie können sie überwunden werden?
5. Welche Arbeitsbedingungen halten Sie für tariflich besser regelbar?

# Überblick über Entwicklung und Sachstand der ÖTV-Aufwertungskampagne

## Vera Morgenstern, Bundesfrauensekretärin

Die Kampagne zur tariflichen Aufwertung von Frauentätigkeiten ist seit dem Beschluß des Gewerkschaftstages 1996 ein Arbeitsschwerpunkt der Frauenpolitik der ÖTV. Ziel der Kampagne ist es, gleiche Bezahlung bei gleichwertiger Arbeit zu erreichen.

Nach der **Erstellung** und **Veröffentlichung des Gutachtens** zu Diskriminierungspotentialen in Tarifverträgen am Beispiel des BAT und entsprechender Diskussion in der Organisation wurde auf Initiative der ÖTV-Frauen im August 1998 ein gHV-Beschluß für eine **intensive Umsetzungsphase** in der Aufwertungskampagne herbeigeführt. Damit wurde die Aufwertung von Frauentätigkeiten zu einem **tarifpolitischen Schwerpunkt der Gesamtorganisation** unter enger Kooperation von Tarifsekretariat und Bundesfrauensekretariat.

Es wurde eine **Kommission** von haupt- und ehrenamtlichen internen und externen Experten und Expertinnen eingerichtet, die die Kampagne unterstützt und begleitet.
Die **Öffentlichkeitsarbeit** wurde mit zahlreichen Materialien wie Broschüren, Folienssatz, Newsletter, Referatsbausteine und Intranet/Internet-Veröffentlichungen intensiviert.
Die Kampagne wurde als innovatives Beispiel zum Thema „Chancengleichheit und Beschäftigungsstrategien der Arbeitnehmerorganisationen in Europa" auf der EXPO in Hannover präsentiert.

Zur Zeit werden **Eckpunkte** als Unterstützung für Tarifverhandlungen erarbeitet, mit denen geschlechterspezifische Diskriminierung in Tarifverträgen vermieden werden soll.

Es ist geplant, **Bildungsbausteine** für die ÖTV-Bildungsarbeit insgesamt und für Tarifkommissionsmitglieder im besonderen zu entwickeln.

Darüber hinaus besteht eine enge **Kooperation** und **Vernetzung** mit anderen Aufwertungsprojekten innerhalb und außerhalb der ÖTV, z.B. in einem EU-geförderten Vergleichsprojekt an Hochschulen, zusammen mit den Hochschulsekretärinnen.

**Kernstück der Kampagne ist ein Projekt zum Vergleich männer- und frauendominierter Tätigkeiten**, um diskriminierungsfreie Bewertungskriterien erarbeiten zu können. Unter arbeitswissenschaftlicher Begleitung wurden bei der Stadt Hannover ausgewählte typische männer- und frauendominierte Tätigkeiten analysiert, um zu prüfen, ob sich im konkreten Vergleich eine mittelbare Diskriminierung belegen läßt. Dabei wurden diskriminierungsfreie Bewertungskriterien gem. einem von Schweizer Arbeitswissenschaftlern entwickelten Verfahren (ABAKABA) angewandt, das neben körperlichen und geistigen Aspekten von Arbeit die für Dienstleistungstätigkeiten besonders relevanten emotionalen und psychosozialen Komponenten berücksichtigt.
Der Projektbericht wurde im Februar 2001 mit der Stadt Hannover bewertet und ver-

abschiedet. Im September 2001 wird eine zentrale Veranstaltung in Hannover zur Präsentation der Projektergebnisse stattfinden.
Darüber hinaus werden die Projektergebnisse in den begonnenen Diskussionsprozeß über diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit mit den öffentlichen Arbeitgebern von Bund, Ländern und Gemeinden einfließen. Im Dezember 1999 haben erstmals VertreterInnen der **Arbeitgeber** mit der ÖTV in einem **Workshop** die Aussagen des Gutachtens diskutiert und damit einen Prozeß angestoßen, eine **Modernisierung** der **Tarifverträge des öffentlichen Dienstes** auch mit dem Ziel der Beseitigung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts voranzubringen. Es wurde vereinbart, nach Vorliegen der Ergebnisse aus dem Vergleichsprojekt die Diskussion mit den Arbeitgebern fortzusetzen.

**Chronologischer Überblick**

- **1996 Gewerkschaftstags-Beschluß**

- **Gutachtenerstellung**
  = Diskriminierungselemente in Tarifverträgen
  - strukturelle
  - in der Bewertung

- **Bildung einer zentralen Kommission**
  zur Unterstützung und Begleitung der Aufwertungskampagne

- **seitdem und fortlaufend: Info-Arbeit - zentrale Tagungen**
  sowie seit Januar 2000: regelmäßiger Infobrief ERNST

- **8.12.1999: erste Tagung mit Arbeitgebervertretungen**

- **Vergleichsprojekte**
  = neue, diskriminierungsfreiere Tätigkeitsmerkmale
  September 2001: Zentrale Veranstaltung zur Präsentation der Projektergebnisse

**Ziel: Tarifverhandlungen/veränderte Tarifverträge**

# Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit

**Dr. Helga Krüger, Bremen**

## 1. Einleitung

Das als Frage formulierte Tagungsthema: "Welcher Lohn für welche Arbeit?" macht bereits einen wichtigen Konsens darüber deutlich, dass die Entlohnungsdebatte etwas kurzgriffig bleibt, wenn wir sie über die Forderung: "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" angehen. Denn diese Forderung setzt Männer und Frauen in gleicher Arbeit voraus. Der Bezugspunkt der Forderung zielt korrekterweise dann auf die Aufhebung von "Geschlechterdifferenz in gleicher Arbeit". Finden wir diese Realität, dann greift auch die Forderung. Doch sieht der Zusammenhang von Geschlecht und Lohn in der Arbeitsgesellschaft weit vielschichtiger aus.

Die Formulierung: "Welcher Lohn für welche Arbeit"? verweist auf das Problem der Lohngestaltung bei insgesamt abgewerteten Feldern von Arbeit. Sie sind überwiegend weiblich konnotiert. In diesen Feldern werden dann auch die wenigen dort erwerbstätigen Männer zu niedrig bezahlt, und die Forderung: gleicher Lohn für gleiche Arbeit führt nicht weiter. Hier nämlich geht es um die Bewertung von ungleicher Arbeit und der Vergleichsmaßstab ist: Arbeitsanforderungen und ihre Entlohnung hier – im Vergleich zu Arbeitsanforderungen und ihrer Vergütung dort.

An Gleichheitsgrundsätzen orientierte Lohnpolitik bedarf also auch der Reflexion der Bezugspunkte und der Bemessungsmaßstäbe von Arbeitsgleichheit. Sie bedarf eines analytischen Ansatzes, um die dahinter liegenden Dimensionen der geschlechtsspezifischen Auf- und Abwertung von Arbeit zu verstehen und gesellschaftlich zu entschlüsseln. Dem gilt mein Part heute hier, und ich nutze die knapp bemessene Zeit, um anhand von drei Thesen die wichtigsten Knotenpunkte und Schnittmengen in Erinnerung zu rufen, die sich in dieser Hinsicht aus der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit ergeben.

## 2. Zwei Thesen zur Ungleichwertigkeit von Frauenarbeit – und eine zu den Verbündeten

### 2.1 Die kulturelle Seite der Medaille

Meine erste These lautet:

> Die Ungleichwertigkeit von Männer- und Frauenarbeit liegt oft nicht im Geschlecht der aktuell dort Arbeitenden, sondern in (historisch gewachsenen) Zuschreibungen der Arbeit als typisch weiblich bzw. typisch männlich. Die aktuelle Verteilung der Geschlechter gibt Hinweise, aber keine Erklärung. Genauer: Einzelne Männer in einem Typus von weiblich konnotierter Arbeit erhöhen die gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf das Feld, ändern aber zunächst durch bloße Anwesenheit nichts.

Erläuterung: die Auf- und Abwertungsfrage von Frauenarbeit – und die Lohnpolitik – ist zutiefst mit kultureller Macht verbunden. Um diese gegenwärtig zu haben, will ich mit drei Analysensätzen aus der Geschlechterforschung vertraut machen, die im Einzelnen sicher bekannt sind. Aber in ihrer Verquickung liegt die Würze. Es handelt sich um das Theorem der Arbeitstypik, das der Territorialität und das der Bipolarität.

Arbeitstypik: Agneta Stark, eine schwedische Kollegin, unterteilt Arbeit in: Marktarbeit, Familienarbeit, öffentlich organisierte Arbeit, Freiwilligenarbeit (ifu 2000[1]). In jedem dieser Typiken gibt es bezahlte und unbezahlte Arbeit. Aber auch zwischen diesen gibt es eine Wertigkeit, der eine unterschwellige Geschlechterordnung zugrunde liegt. Der Umfang und damit auch die Relationen zwischen diesen Typiken variieren von Gesellschaft zu Gesellschaft, und im Prinzip ist die ÖTV hier mit "im Geschäft", aber oft nicht sehr bewußt. Um zu erfassen und sensibel zu werden für die Wertigkeitsdimension, die daran hängt, stellt Stark die Frage:

- Wer braucht sie? Gehen wir die Typen von Arbeit einmal durch – Marktarbeit, Familienarbeit, öffentlich organisierte Arbeit, Freiwilligenarbeit: Wer braucht den jeweiligen Typus von Arbeit?

- Wer bezahlt sie und in welcher Art? Standardisiert, angemessen und auf Allgemeinkontrakt beruhend, oder kompliziert, Finanzierungsmix und unter persönlichen Absprachen?

- Wer tut sie? Beruflich Qualifizierte oder Leute 'mit Erfahrung'?

Ich würde hinzufügen:

- Wer garantiert und kontrolliert die Qualität der Arbeit? Individuen, Unternehmen, Staat, Interessengruppen?

Frauenarbeit gibt es sowohl im Markt als auch in der Familien-, Öffentlichen- und Freiwilligenarbeit. In jeder Industrienation gibt es sie aber in einem anderen Verhältnis zueinander. Für Deutschland gilt: ganz vorrangig die weibliche Arbeit und Qualifikation stellt einen Verschiebebahnhof zwischen den vier Typen von Arbeit dar, die männliche viel geringer. Das heißt, der Wert von Frauenarbeit changiert, der von Männerarbeit bleibt erstaunlich konstant.

Einen einfachen „Prüfstein" für den Wert von Arbeit bietet auch das zweite Theorem, das der Territorialität, (zuerst formuliert von Hageman-White (1984) und von mir (1991) weiterentwickelt). Es bezieht sich darauf, dass gesellschaftliche Bereiche/Tätigkeitsfelder mit Geschlecht verheiratet zu sein scheinen. Weibliche Mathematik- oder Ingenieurstudentinnen haben es schwer. Sie gehen fremd, sind im falschen Territorium, einem männlichen - sind sie überhaupt richtige Frauen? Und die männliche Kinderpflegerin, was ist das für einer?

Das Wichtige für das Erkennen von Wertigkeiten ist das Fakt, dass bei uns der Erwerb von Kompetenzen, die mit männlichen Territorien verbunden sind, das weibli-

[1] Internationale Frauen-Universität Hannover (15.07.-15.10.2000), Preparation paper for the Project Area ‚Work'. Sie stellt auch die sehr interessante Frage: ‚Which type of work goes global, which remains local?'

che Geschlecht erhöht, solange einzelne Frauen in männlichen Territorien Erfolg haben (Frauen in den Führungsetagen z.B.), dass sich aber das gesamte Territorium einschließlich Kompetenz schwächt, sobald Mädchen/Frauen dieses mehrheitlich beherrschen – und sich erhöht, sobald Männer mehrheitlich darin Fuß fassen. Frauen in Männerdomänen, von allen begrüßt. Aber ansteht: Männer in Frauendomänen. Welchen sozialen Wert haben die weiblichen Territorien für Männer? Die Hausarbeit, das Familienmanagement, die personenbezogenen Dienstleistungen? Finden wir es heraus an der Lohnpolitik.

Das dritte zu bedenkende Theorem ist das der Bipolarität: Dieses zuerst von Candice West und Don Zimmerman formulierte Theorem besagt, dass wir die vielen Variationen von männlich und weiblich von ihren Polen her, den generalisierten Extremen, als Einordnung von Welt benutzen. Hier männlich – dort weiblich. Wollen wir Wandel, kommt es aber auf die Variationen dazwischen an. Ihnen selbst bekannt ist das Sich-in-Beziehung-Setzen zum Geschlecht des Gegenüber und das entsprechende "Ein-Norden" der Erwartungen und Zuschreibungen als das stets gegenwärtige doing gender, d.h. Geschlecht als Gegensatzpolung machen! Und was ist mit dem Fakt, dass der kulturell festgelegte Zwang, das Gegenüber in Gegensatzpolungen zu verorten, zugleich eine Ordnung mit Bewertung einschließt, eine Hierarchie - mit stillem Absenken des Wertes der weiblichen Seite gegenüber einem stillen Ansteigen des Wertes der männlichen? Eine kulturelle Abwertungsschaukel entsteht.

Zusammenfassend: Der Wert weiblicher Arbeit changiert (ist ein Chamäleon), ist sozial unter Wert, belebt sich in jeder Interaktion als Abwertungsschaukel. Das Theorem der Bipolarität verweist noch deutlicher als das der Typiken von Arbeit und das der Territorien auf das Problem stets als selbstverständlich unterlegter, aber gesellschaftlich gemachter kultureller Machtbildung. Es dient deshalb zu allererst als ein Instrument der Distanzierung von uns selbst, eins, das zum Gewinnen von Abstand bei verletzenden Erfahrungen von Bedeutung ist. Der Vergleich der Länder in der westlichen Welt zeigt: Deutschland wird nicht Fußball-Europameister, aber ist absolut führend in dieser Auf- und Abwertungsschere zwischen den Geschlechtern - und den (oft durchaus unbewußten, da alltäglich eingeschliffenen) Verletzungen des Selbstwertgefühls von Frauen.

Als Frauen machen wir sehr konkret entsprechende Erfahrungen - Männer merken es weniger, weil sie auf der Aufwertungsseite sitzen. Das Problem: Es geschieht dieser Prozess in jeder alltäglichen Situation, jedem Gespräch, jeder Aushandlung. Und wir sind daran beteiligt: in unserm Selbstwertgefühl, unserer Wertung über das eigene und das andere Geschlecht und wir wissen, dass diejenigen, die sich für die abgesenkte Seite einsetzen, selber abgesenkt werden. Das macht Frauenin teressenvertretung in einer Männergesellschaft doppelt schwer und verlangt besondere Verhandlungsstrategien. Sie liegen im Fadenkreuz von Bipolarität, dem Wert von Territorien und dem der Typiken von Arbeit – und sie wirken sozusagen hinter unserem Rücken und der der aktuellen Gewerkschaftsarbeit, – aber diese tief beeinflussend, denn Gewerkschaften sind ein sehr wichtiger Partner in der Bestimmung des Wertes von Arbeit.

Doch - historisch gewachsen - sitzen sie auf der männlichen Seite der Wertedefinition. Das bringt mich zu These 2:

## 2.2 Die strukturelle Seite der Medaille

Meine zweite These lautet:

> Die wichtigsten Standardisierungsformen des Wertes von Arbeit sind in Deutschland Qualitätsanforderungen an die Produkterstellung, operationalisiert über Bildungsabschlüsse, vor allem die der beruflichen Bildung, und Belastungsbemessungen der Arbeit. Beide gehen ins Tarifsystem ein. Und sie haben sich beide mit Geschlecht verbündet, die an historischen Weichenstellungen kleben und zur Verfestigung von Geschlecht als Instrument sozialstruktureller Differenzierung beigetragen haben.

Zur Begründung dieser These hole ich etwas aus:
Beantworten wir die Fragen von Agneta Stark zu den Typiken von Arbeit, wissen wir, dass Frauenarbeit überwiegend Arbeit an Personen, an Klienten, Patienten, Kunden ist. Beginnen wir mit der Belastungsfrage:

Belastungen in der Erbringung dieses Typs von Arbeit sind nicht im Zentrum öffentlicher Aufmerksamkeit. Weiblich konnotierte Arbeit gilt als leicht, und es fehlen Belastungsstudien (etwa Lärm - für die Fabrikarbeit gemessen, im Kindergarten?) oder Stressfaktoren (etwa: Berücksichtigung der Gleichzeitigkeit sich zuwiderlaufender Ansprüche (vgl. Bruks i. dm. Bd.) oder der Multikulturalitätsanforderungen). Es gibt keine Schonarbeitsplatzregelungen (wie etwa für das – männliche – Bodenpersonal in den Flughäfen). Interviews mit Kinderpflegerinnen benennen die Altersgrenzen für das ständige Auf-dem-Boden-Kriechen; Interviews mit Pflegekräften die nervenverschleißende Unerträglichkeit des Dauerlaunenschluckens, aber wo ist die Schonarbeitsplatzdebatte hier? Berufskrankheiten wurden zuerst bei Männerberufen erfasst, kaum bei Frauenberufen (etwa die Chemiebelastungen bei den Friseurinnen, im Pflegebereich die Rückenerkrankungen durch schweres Heben (Frauen und schwere Lasten – ein besonderes Kapitel!) usw. Mit einem Wort: die klassischen Parameter der Belastungserfassung greifen nicht oder werden nicht angewendet. Die Forschung aber, auch die tarifpolitisch-gewerkschaftliche, ist kaum entwickelt.

Das ist bekannt – und ich erinnere an das Bipolaritätsproblem in der Hierarchisierung von männlich-weiblich, an die Territorienzuordnungen und die Unterstellung, dass Frauenarbeit per definitionem die leichtere sei. Ein Blick in andere Länder belehrt uns eines Besseren: In Indien gelten Landwirtschaft und Straßenbau als Frauenarbeit, weil dies 'leichte Arbeit' sei. D.h. nicht die Arbeitsanalyse bestimmt, was leicht ist, sondern es sind gesellschaftliche Setzungen, die ihre Begründungen vom Geschlecht her nehmen, nicht von objektivierten Kriterien.

Kommen wir zur Bestimmung der Qualitätsanforderungen:
Die klassische Bestimmung von Komplexitätsgraden der Arbeitserledigung über das Produkt greift in der Arbeit an Personen daneben. Dieser Typus von Arbeit erfordert die personenbezogene Aktualisierung und adäquate Adaptation eines hoch komplexen fachlichen Wissens, ist aber nicht über die Produkterstellung, d.h. das Ergebnis oder den Output, sondern nur durch den Input, die Ausbildung des Personals, zu standardisieren. Das herausragende Merkmal dieser Arbeitserbringung nämlich ist das sogenannte uno actu-Prinzip. Uno actu-Prinzip meint, dass die Dienstleistung im Hier und Jetzt der Interaktion erbracht wird. Wie sie allerdings im Hier und Jetzt gestaltet ist, auf welcher Qualifikationsbasis sie erbracht wird, welches Wissen für die Interaktionsgestaltung vorliegt, hat zwar langfristige Folgen für den einstellenden Be-

trieb und dessen Renommee beim Kunden (Verkauf, Verwaltung) oder für die Entwicklung der Lebensbedingungen des Klienten/Patienten selbst (Erziehung, Pflege, Ergotherapie, Physiotherapie usw.). Doch eine Intervention erzeugt kein materialisiertes Produkt. Entsprechend schwierig ist es, schwache und qualitativ ungenügende uno actu-Dienstleistungen dem ungenügenden Qualifikationsprofil der Dienstleistungserbringer/innen zuzurechnen. Denn die negativen Folgen tragen die „bedienten" Personen unter ihrer Haut mit sich weg – und registrieren sie in ihren Folgen in der Regel viel zu spät.

Wir halten fest: Belastungsprobleme werden hier kaum gesehen; Qualitätssicherung ist hier mehr noch als in anderen Berufen eine Frage der Ausbildung. Aber hier liegt der Hase im Pfeffer, und zwar schon seit der letzten Jahrhundertwende, der Bismarck-Ära. Sie ist der wichtigste Weichensteller für die Lohnpolitik heute. Seinerzeit nämlich entstand eine Zweiteilung beruflicher Bildung und damit auch die Zweiteilung der Kompetenzstandardisierung und der Tarifverankerung, an der wir heute noch zu leiden haben. Diese Zweiteilung meint: zum einen wurde eine Lehrlingsausbildung (duales System) nach Berufsbildungsgesetz eingeführt, verstanden als Brückenfunktion zwischen Schule und Markt (ursprünglich nur Männern vorbehalten und an industrieller Fertigung orientiert), zum anderen eine berufliche Vollzeitschulausbildung für Frauen, verstanden als Brückenfunktion zwischen Schule und Familie, und an Sozialengagement orientiert. Diese Zweiteilung basiert auf einem Gesellschaftskonsens zwischen Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften, und in diesem kommt der Geschlechterungleichheit eine Schlüsselrolle zu.

Basis war und ist, für Männer einen erwerbszentrierten und für Frauen einen familienzentrierten Lebensverlauf vorzusehen, differente Lebensläufe also, die nicht Gleichheit sondern Komplementarität in Ungleichheit der Geschlechter im Erwachsenenalter festschreiben. Der gesellschaftliche Partnerschaftskonsens setzt an einer gewerkschaftlich durchgesetzten Familienernährerlohnpolitik an, die gestützt wurde durch eine sozialstaatlich favorisierte Familienpolitik, die ihrerseits der Familienfrau möglichst viele öffentliche Aufgaben der Versorgung, Erziehung, Pflege, Hilfe zuschiebt, kostengünstig oder überhaupt ganz privat zu erbringen und als soziale Verantwortung, nicht Fachkompetenz definiert.

Berufsbildungspolitik ist seither eine Werte-Ungleichheitspolitik. Eine Lehre, d.h. berufliche Bildung nach Berufsbildungsgesetz, schützt Tarifanspruch und das damit verbundene Qualifikationsprofil. Die Fensterputzer heute z.B. verfügen über eine dreijährige Lehre (und entsprechenden Tarifanspruch), die Putzfrauen nicht, trotz komplexerer Anforderungen an Materialkenntnis und Fachwissen. Dass sie nun Raumpflegerinnen heißen, ändert da nichts: sie gelten als unqualifiziert und werden tarifrechtlich so gehandelt. Hier finden wir den Beleg für unterschiedliche Durchsetzungschancen von Qualifizierungsansprüchen. Dieses Muster gilt aber auch zwischen qualifizierten Berufen. So gibt es inzwischen 127 Berufe, für die in Schulform ausgebildet wird, d.h. jenseits der Lehrlingsausbildung (Stooß 1997). Für diese gelten eigene, die Qualifizierten benachteiligende Regeln.[2] Lehrlingsausbildung nämlich heißt: berufliche Bildung nach dem Berufsbildungsgesetz, über das das Qualifikationsprofil und die tarifrechtliche Eingruppierung standardisiert ist; die 127 Schulberufsausbildungen hingegen schützen nur die Berufsbezeichnung, nicht aber das

[2] Zu den Vor- und Nachteilen der unterschiedlichen Rechtsgrundlagen als Instrumentarium zur Qualitätssteuerung von Berufsbildung vgl. Becker/Meifort 1993.

Qualifikationsprofil, das zu dieser Berufsbezeichnung gehört - und dementsprechend locker ist der Umgang mit dem Wert der Arbeit.

Erkennbar ist dies an der Rekrutierungspolitik für die gleiche Tätigkeit. In aktuellen Zeitungsannoncen, vor allem in Verbindung mit Mehrbedarf an qualifizierter Arbeit im personenbezogenen Dienstleistungsbereich, lesen wir (Weser-Kurier vom 13.05.2000), dass der Bremer Senat (Staat) sucht: „Qualifizierte Betreuungskräfte". Bewerben können sich: „Erzieher/Erzieherin oder Personen mit anderer pädagogischer Ausbildung oder umfänglichen Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern (Eltern, Student/innen usw.)". Alle drei Gruppen sind für die gleiche Tätigkeit vorgesehen, der sozialen Arbeit und Förderung von Kindern – in einer Gruppengröße von bis zu 25 Kindern. Wer die Anforderungen an die Gestaltung von Gruppenprozessen unter Gleichaltrigen, zudem in der Regel mit hohem Ausländeranteil kennt, ahnt, dass hier "Gefährliche Erziehung" entsteht. Diese Annonce (siehe Anhang 1) belegt, wie Fachqualifikation zur Erfahrung wird. Bezahlt wird nach dieser, Fachlichkeit zählt nicht. Und wer protestiert? Wann merken wir die Schäden? So etwas stelle man sich bei der Maler-Innung vor oder beim Bezirksschornsteinfeger.

Und der Punkt ist nicht das Geschlecht heute, sondern der Schutz/Nichtschutz des Qualifikationsprofils hängt am Typus der Berufsausbildung. In der gleichen Zeitung, in der Annonce darüber, in der ein(e) Buchhalter/in gesucht wird – ein ehemaliger Männerberuf, als Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz geregelt, in den Frauen eingewandert sind – nämlich lesen wir: gewünscht ist neben der kaufmännischen Ausbildung Spezialisierung in der Finanzbuchhaltung, Schwerpunkt Anlagenbuchhaltung usw. ..., Vergütungsgruppe Vc BAT. Dann folgt die genaue Aufgabenbeschreibung. Von ‚Eltern mit Anlage-Erfahrung' ist nicht die Rede...

In den vom Wert der Arbeit her gering geschützten 127 schulischen Berufsausbildungen - so heißen sie, obwohl der Anteil an Berufspraxis in der Ausbildung so hoch ist wie der im dualen System - beträgt der Frauenanteil rund 80 %. Es handelt sich hier um Frauenberufe und Frauenberufsausbildungen, in die inzwischen auch Männer eingewandert sind. Sie bleiben von ihrer gesellschaftlichen Strukturordnung her weiblich konnotiert und werden noch heute systematisch unter Wert gehalten.

Die Vorteile dieser „doppelten Buchführung" von Qualifikation liegen auf der Hand:

- Staatlich z.B. ermöglicht sie: eine nicht einmal garantierte Halbtagsschulpolitik – alle anderen Industrienationen haben Ganztagsschulen; kein Recht auf Kindergarten-Ganztagsplätze; verkürzte Liegezeiten im Krankenhaus usw. Ilona Ostner (1995) spricht denn auch von unserem Staat als von dem ideellen Gesamt-Ehemann, der den Wert der Erhaltungsarbeit, sprich sozialen Arbeit, an das sogenannte Subsidiaritätsprinzip gehängt hat, wonach für soziale Aufgaben zunächst die Familie, dann die Freien Träger und Kirchen, dann erst der Staat Verantwortung übernimmt. Eine staatlich kostengünstige Lösung.

- Gewerkschaftlich z. B. ermöglicht sie neben der Ernährer-Lohnpolitik auch den Schutz vor zu viel Arbeitskräftekonkurrenz (Frauen „Ost" werden heute als die mit „übertriebener Erwerbsneigung" gehandelt).

- Arbeitsmarktlich z. B. stehen dank unzuverlässiger Halbtagsschulen usw. weibliche Halbtagskräfte zur Verfügung, und es entsteht ein flexibles Arbeitskräfte-Management bzw. eine flexible Rekrutierungspolitik.

- Trägerpolitisch z. B. erhalten sich unter dem Subsidiaritätsprinzip die Wohlfahrtsverbände eine eigene Qualifizierungs- und Beschäftigungspolitik. Erinnern wir uns an deren Aufschrei, als mit Einführung der Pflegeversicherung wenigstens 50 % der Beschäftigten in Altenpflege-Einrichtungen Fachkräfte sein sollten. Es gab dort Einrichtungen mit fast 80 % an- und ungelerntem Personal!

Die Folgen der Historie sind weitreichend. In vielen weiblich stereotypisierten Territorien finden sich Frauen in Quasi-Berufsstrukturen. Ihre Ausbildung wurde als schulische Ausbildung etabliert, die den für die Allgemeinbildung zuständigen Kultusministerien und den Freien Trägern der Wohlfahrtspflege, nicht den bundeseinheitlichen Instanzen Beruflicher Bildung, unterstellt waren (Brinker-Gabler 1997; Schlüter 1987; Nienhaus 1982; Kleinau/Mayer 1996) und sind. Nach Berufsbildungsgesetz geregelte Ausbildung und Berufsstrukturen galten den existenzsichernden Berufen, ursprünglich nur den Männern vorbehalten. Frauen wanderten in diese ein, aber das Gros der Ausbildung für Frauen ist noch heute orientiert an der Vorbereitung auf Tätigkeiten, die nicht die Frau oder die Familie ernähren sollten, sondern mit dem Bild von der „eigentlichen Berufung der Frau" korrespondierten (Mayer 1992). Entstanden sind zwei Marktwertsysteme von Arbeit, in Entsprechung zur Bipolarität, den Wertigkeiten von Territorien und den Typen von Arbeit, und die Aufgabe ist, diese Zusammenhänge zu verändern. Wie lange noch wird das dauern? Das bringt mich zu Punkt 3:

### 2.3 Suche nach Verbündeten

Meine dritte These:

> Wir befinden uns in einem dynamischen Prozess der Umstrukturierung von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft. Hieraus resultieren Verbündete, - die dieses aber noch nicht wissen. Verbündete ergeben sich aus einer strukturellen Tendenz, nicht der Chancengleichheits-Überzeugungsdebatte. Passen wir auf, dass wir diesen vor allem für die Frauenarbeit bedeutsamen Wandel durch Fortsetzungs-Abwertung nicht verschlafen.

Erläuterung: Der Tatbestand der Umstrukturierung ist schlicht an der Umverteilung der Beschäftigungsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt abzulesen. Hier zeigt sich, dass nur noch 24 % aller Beschäftigten sich im Waren produzierenden Bereich befinden, aber über 60 % im Dienstleistungssektor (Bullinger 1997). Für 2010 wird selbst bei vorsichtiger Schätzung prognostiziert, daß rund 72 % aller Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich liegen werden (Prognosen im Überblick bei Stooß 1997, 80/81).

Der Begriff "Dienstleistungssektor" ist weit gefasst. Doch der größte Zuwachs an Arbeitsplätzen liegt nicht in den sogenannten Informations- und Kommunikationsberufen, die in aller Munde sind, sondern in denen der personenbezogenen Dienstleistungen, den weiblich stereotypisierten. Folgendes Schaubild vom Juni 2000 zu Arbeitsplatzgewinnen und –verlusten verdeutlicht diesen Sachverhalt.

**Beschäftigungsgewinne und –verluste 1977-1998 (in Prozent)[1]**

| | Bundesgebiet (W) |
|---|---|
| Beschäftigungsverluste | -8.5 |
| Beschäftigungsgewinne | 19.8 |
| Saldo | 11.3 |
| Relation[2] | 2.32 |
| Anteil der Frauen an | |
| Beschäftigungsverlusten | 31.3 |
| Beschäftigungsgewinnen | 64.3 |
| Saldo | 91.7 |
| Sektorale Struktur der Beschäftigungsverluste | |
| > Primärer Sektor | 9.0 |
| > Wissensintensive Industriezweige | 15.8 |
| > Übrige Industriezweige | 62.6 |
| > Bau | 12.6 |
| Sektorale Struktur der Beschäftigungsgewinne | |
| Dienstleistungen | 100.0 |
| > Unternehmensnahe Dienste | 36.4 |
| >> Wissensintensive Dienste | 21.7 |
| >> Andere Dienste | 14.7 |
| > Distributive Dienstleistungen | 14.4 |
| > Konsumtive Dienstleistungen | 5.9 |
| > Soziale Dienstleistungen | 42.3 |
| > Staatliche Dienstleistungen | 1.0 |

[1] Ohne Berlin und neue Bundesländer
[2] Relation zwischen Beschäftigungsgewinnen und –verlusten
Datenbasis: Regionaldatenbank Arbeitsmarkt am WZB/AB
Veröffentlicht in: WZB-Mitteilungen 88, Juni 2000

In den letzten 20 Jahren haben sich die Arbeitsverhältnisse allein in den Kernfeldern personenbezogener Dienstleistungen, d.h. den Pflege- und Sozialberufen verfünffacht (Rauschenbach 1999). Entsprechend stellen sich die Übergangsprobleme Jugendlicher nach Abschluss einer Berufsausbildung für typisch männliche Territorien dar: Die Zahl derjenigen, die mit Facharbeiterausbildung keinen Facharbeiterarbeitsplatz erhalten haben, nahm im Zeitraum von 1980 zu 1991 um 44 % zu, bei den Berufsgruppen Elektro, Ernährung, Keramik/Glas gar um 94 %, bei den Metallberufen um 53 % (Henninges 1994, 78). Das erschreckt die Öffentlichkeit.
Zu Recht: Die Kampagne: Frauen in Männerberufen, sie geht völlig vorbei an den Realitäten der Arbeitsmarktentwicklung (Meifort 1988). Längst notwendig wäre eine Kampagne: Männer in Frauenberufe.

Diese zu fordern macht aufmerksam auf die Schwächen vollzeitschulischer Berufsausbildungen hinsichtlich der fehlenden Standardisierungen von Lohnpolitik und Qualifikationsschutz. Vollzeitschulausbildungen schießen mit eben dem Wandel

von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft wie Pilze aus dem Boden, und sie sind zukünftiges Gestaltungsfeld einer an Arbeitnehmerpolitik orientierten Gewerkschaftsarbeit.

Interessant ist, wie wenig diese Aufgabe bisher entdeckt wurde. Die Forderungen von Forscherinnen mit Interesse an Bildungs- und Berufsstrukturen in sogenannten klassischen Frauenberufen werden seit rund 15 Jahren vom Tisch gefegt, da es sich hier doch nur um kleine Zahlen handeln könne. Die Berufsbildungsberichte der Bundesregierung scheinen dieses zu bestätigen, doch lassen Sie sich nicht für dumm verkaufen: Dort werden nur die Ausbildungen nach Berufsbildungsgesetz dokumentiert, erst in den letzten Jahren diese oder jene Vollzeitschulausbildungen hinzugenommen, immer erst nur eine Handvoll. Und im letzten Bericht aus dem Jahr 1999 beziehen sich die Zahlenangaben zu z.B. den Gesundheitsfachberufen (Schulberufsausbildung), die den Vergleichstabellen zum dualen System zu Grunde gelegt sind, auf die Angaben von nur 2 1/2 der 16 Bundesländer, nämlich auf Sachsen, Thüringen und teilweise Mecklenburg-Vorpommern (Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 1999, S.80). Das verzerrt die Optik, erhält Ideologie!!!

Erst die Zusammenstellung der Schulberufsausbildungen durch Friedeman Stooß, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, aus dem Jahr 1997 zeigt das Ausmaß und die allgemeine bildungspolitische Brisanz vollzeitschulischer Ausbildungen heute (Stooß 1997, 52.). Parallel zum Anwachsen dieser Berufsausbildungen auf eben 127 Berufe sinken im dualen System zwar nicht die Anzahl der Berufe, wohl aber die Auszubildendenzahlen sowohl wegen des rückläufigen Lehrstellenangebots als auch wegen struktureller Schrumpfungsprozesse der dahinter stehenden Berufe: In 100 der 370 dualen Ausbildungsgänge werden heute bundesweit weniger als 20 Schüler/innen ausgebildet (Alex/Stooß 1996). Heute ließen sich "allein in Ausbildungsberufen des Gesundheits-/Sozialwesens (...) künftig wohl ein Sechstel aller Nachfrager nach Ausbildungsplätzen unterbringen" (Stooß 1997, 52/53). Das bedeutet aber wirklich: Männer in Frauenberufe – und damit die Chance auf tiefgreifendes Umdenken und Umstrukturieren des Wertes von Frauenarbeit.

Theoretiker der Dienstleistungsgesellschaft, so Häußermann/Siebel 1995, unterstreichen drei alternative Entwicklungspfade personenbezogener Dienstleistungen:

1. die Bundesrepublik: die Dienstleistungsgesellschaft auf zurückgebliebener Stufe, gestützt auf ein Geschlechterverhältnis mit typischer Organisation der Haushaltsarbeit und Niedriglohnbeschäftigung der Frauen im Dienstleistungssektor.
2. das schwedische Modell: die Gesellschaft der öffentlichen Dienste mit vertikaler und horizontaler Ablösung der Arbeit von der Geschlechterfrage.
3. die USA: die Dienstbotengesellschaft als amerikanisches Beschäftigungswunder mit neuen Polarisierungen der Beschäftigungs- und Einkommensstruktur, beide Geschlechter gleichermaßen betreffend.

Wollen wir beim deutschen Weg bleiben, handeln wir uns faktisch unaufhaltsam auch für Männer amerikanische Verhältnisse ein. Amerikanische Verhältnisse – wir fürchten deren Einzug in unseren berufsstrukturierten Arbeitsmarkt und haben nicht bemerkt, dass wir für unterbewertete Frauenarbeit immer schon amerikanische Verhältnisse hatten.

Diese Strukturen werden nun die Männer einholen, wenn - ja wenn es nicht gelingt, jene Standardisierungen einzubauen, die wir für Männerberufe entwickelt haben. Männer werden sich mit uns verbünden müssen!

### 3. Abschließend und zusammenfassend

Wir stehen an gravierenden Weichenstellungen. Die heute zur Diskussion stehende Lohnpolitikdebatte greift an einer nicht zu unterschätzenden Stelle ein. Und wiewohl im Detail sicherlich nicht präsent, sollte die Basiskonstellation der Vergeschlechtlichung der Debatte nicht vergessen werden. Aufwertung von Frauenarbeit heißt:

Die Übertragung gesellschaftlich ausgehandelter Männerberufsstandards auf Frauenberufe durch folgende Maßnahmen:

- Regelungen weiblich stereotypisierter Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz vornehmen und damit: Standardisierung und Sicherung des Qualifikationsprofils pro Berufsabschluss erreichen.

- Die Komplexität und Qualifikationsanforderungen in den personenbezogenen Dienstleistungen kennen und Nichtwissen offensiv anprangern. Das gleiche gilt für die Belastungsfaktoren.

- Das Problem der Geschlechterstereotypisierung bereits auf der Ebene der Territorien offensiv angehen und Männern den Blick auf Frauenberufe, auf ihre Berufe der Zukunft, öffnen. Das heißt:

- Das Faktum des sozialen Wandels mit Drohgebärden für die Zukunft der Erwerbsarbeit insgesamt ins Bewußtsein bringen.

Anhang

**Der Senator für Bildung und Wissenschaft sucht Betreuungskräfte für die Verlässliche Grundschule**

**Freie Hansestadt Bremen**

Zur Einführung des Schulversuchs „Verlässliche Grundschule" zum Schuljahresbeginn 2000/2001 werden neben den Fachkräften aus städtischen und kirchlichen Horten und aus den Einrichtungen der Freien Träger weitere

# qualifizierte Betreuungskräfte

benötigt.

**Bewerben können sich:**

- Erzieher/innen
- Personen mit einer anderen pädagogischen Ausbildung und/oder umfänglichen Erfahrungen in der Arbeit mit Kindern (Eltern, Student/innen, Übungsleiter/innen etc.).

Betreuungspersonal wird für feste Betreuungsgruppen an den einzelnen Grundschulen und als Vertretungskraft benötigt. Die Betreuung der Schüler/innen erfolgt in Gruppen mit bis zu 25 Kindern. Die Betreuungskonzepte werden von den Schulen entwickelt.

Die Einstellung erfolgt zunächst befristet für ein Jahr als geringfügig Beschäftigte/r auf der Basis von 630-DM-Verträgen oder im Angestelltenverhältnis mit einem Teilzeitvertrag (dies richtet sich nach dem Stundenbedarf der Schule pro Person). Die Eingruppierung entspricht den Vergütungen für Erzieher/innen nach BAT.

Bereits vorliegende Bewerbungen werden in das Auswahlverfahren einbezogen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Bewerbungsunterlagen **bis zum 26.05.2000** an den

**Senator für Bildung und Wissenschaft**
**AZ: 110-4**
**Rembertiring 8-12 • 28195 Bremen**

Eine Liste der Grundschulen, die Betreuungskräfte für die Verlässliche Grundschule suchen, liegt hier aus oder kann telefonisch angefordert werden.

Nähere Informationen können Sie auch unter Tel.: 0421/361-6476, 0421/361-2428 oder 0421/361-10124 erhalten.

Literatur:

Alex, Laszlo; Stooß, Friedemann (1996): Daten, Fakten, Prognosen zu allen wichtigen Berufen. Berufsreport. Der Arbeitsmarkt in Deutschland - das aktuelle Handbuch. Berlin: Argon Verlag

Becker, Wolfgang; Meifort, Barbara (Hg.) (1993): Professionalisierung gesundheits- und sozialpflegerischer Berufe – Europa als Impuls? Berichte zur Beruflichen Bildung, Band 159, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, 65ff

Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 1999

Brinker-Gabler, Gisela (Hg.) (1979): Frauenarbeit und Beruf. Die Frau in der Gesellschaft. Frühe Texte. Frankfurt (Fischer Taschenbuch Verlag)

Bullinger, Hans-Jörg (Hg.) (1997): Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert. Gestaltung des Wandels und Aufbruch in die Zukunft. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag

Hageman-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich-männlich? Reihe: Alltag und Biografie von Mädchen, Bd. 1. Opladen

Häußermann, Hartmut; Siebel, Werner (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt/Main

Henninges, Hasso von (1994): Die berufliche, sektorale und statusmäßige Umverteilung von Facharbeitern. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Bd. 182, Nürnberg

Kleinau, Elke; Mayer, Christine (Hg.) (1996), Erziehung und Bildung des weiblichen Geschlechts. Eine kommentierte Quellensammlung zur Bildungs- und Berufsbildungsgeschichte von Mädchen und Frauen. Weinheim: Deutscher Studien Verlag

Krüger, Helga (1991): Doing Gender - Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Brock, Ditmar; Hantsche, Brigitte; Kühnlein, Gertrud; Meulemann, Heiner; Schober, Karin (Hg.): Übergänge in den Beruf. München, 139-169

Mayer, Christine (1992): "... und daß die staatsbürgerliche Erziehung des Mädchens mit der Erziehung zum Weibe zusammenfällt". In: Zeitschrift für Pädagogik, 38. Jg., Nr. 5, 433-454

Meifort, Barbara (1988): Berufliche Diskriminierung von Frauen in „Frauenberufe“: Das Beispiel „Gesundheitsberufe“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, 1988/3, 82ff.

Nienhaus, Ursula (1982): Berufsstand weiblich. Die ersten weiblichen Angestellten. Berlin

Ostner, Ilona (1995). Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 36-37/95, 3-12

Rauschenbach, Thomas (1999): Soziale Berufe – Motor oder Sand im Getriebe des Arbeitsmarktes? In: neue praxis, 2, 130-146

Schlüter, Anne (1987): Neue Hüte - alte Hüte? Gewerbliche Berufsbildung für Mädchen zu Beginn des 20. Jahrhunderts - zur Geschichte ihrer Institutionalisierung. Düsseldorf

Stooß, Friedemann (1997): Reformbedarf in der beruflichen Bildung. Expertise im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. In: Reformbedarf der beruflichen Bildung. Reihe: pro Ausbildung. Ausbildungskonsens NRW, hrsg. vom Ministerium für Wirtschaft und Mittelstand, Technologie und Verkehr, Düsseldorf, 47-111

West, Candice; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. Gender and Society 1/2, 125-151

Weser Kurier (Tageszeitung für Bremen und Niedersachsen) vom 13.05.2000

WZB-Mitteilungen Heft 88, Juni 2000 (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung)

# Sozialarbeit - ein Frauenberuf?

Dr. Margrit Brückner, Frankfurt/Main

## I. Gesellschaftliche Bedeutung von Frauen- und Männerberufen

### 1. Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit

Die Auflösung polarisierter Geschlechterbilder kann Sozialarbeit für beide Geschlechter attraktiv machen, denn nicht das alleinige Streben nach Autonomie hält die Gesellschaft zusammen, sondern ebenso die Tatsache der Verbundenheit. Alle Menschen erfahren Zeiten in ihrem Leben, in denen sie von der professionellen oder familialen Fürsorge anderer abhängig sind. Das Sorgetragen für andere darf nicht nur einem Geschlecht - dem weiblichen - überlassen werden, weil eine derartige Segregation nicht nur Hierarchisierungen verfestigt, sondern Frauen in ihrer mütterlichen Rolle festschreibt und Männer ihrer fürsorglichen Seite beraubt.

Dennoch sollte es Bereiche geben, in denen Frauen und Mädchen die Gewähr haben, von Frauen begleitet und beraten zu werden (vor allem in der Anti-Gewalt-Arbeit), ebenso sollte es jungen- und männerspezifische Bereiche geben, in denen sich Jungen und Männer mit Männern auseinandersetzen können. Gender Mainstreaming muß einhergehen mit Erhalt und Ausbau geschlechterbewußter und geschlechtsspezifischer Angebote sozialer Arbeit unter Beachtung des Einschlusses von Migrantinnen und Migranten.

Sozialarbeit ist in der BRD aufs engste mit der Frauenbewegung verknüpft, sowohl historisch in ihrem Entstehungsprozeß als auch heute. Die Zweite Frauenbewegung hat nicht nur neue Arbeitsfelder für Frauen und Mädchen erschlossen (z.B. Frauenhaus-Arbeit), sondern auch neue (feministisch, parteiliche) Arbeitsansätze entwickelt (Brückner 1996). Für diese Ansätze muß ein Raum gesichert werden, der sowohl eine eigenständige Weiterentwicklung als auch neue Kooperationsformen erlaubt, denn solange es in unserer geschlechterhierarchischen Gesellschaft geschlechtsspezifische Problemlagen und Benachteiligungen von Frauen gibt, muß Sozialarbeit entsprechende Angebote vorhalten und weiterentwickeln (Andruschow/ Mersmann 1998).

Frauen werden zum einen sogenannte Frauenberufe nahegelegt, worin eine Einschränkung der Wahl- und Entfaltungsmöglichkeiten zu sehen ist, zum anderen ziehen viele Frauen zwischenmenschliche Tätigkeiten anderen Berufsfeldern vor, worin eine starke, prosoziale Orientierung von Frauen zu sehen ist, der gesellschaftliche Anerkennung gebührt.

Zur empirisch feststellbaren, geschlechtsspezifischen Struktur von Sozialarbeit/Sozialpädagogik ist anzumerken, daß der Frauenanteil bei etwa 2/3 liegt (Ehrhardt 1998), in der Sozialpädagogik etwas mehr, in der Sozialarbeit etwas weniger; insgesamt ist der Frauenanteil in der BRD weniger hoch als z.B. in England und Italien (Riege u.a. 1997). Es gibt eine stark geschlechtsspezifische Teilung zwischen den Arbeitsfeldern, wobei Männer sich nicht nur auf die Bereiche konzentrieren, in denen ein hoher Männeranteil vertreten ist, sondern auch auf weniger beziehungsintensive,

mit höheren Organisations- und Planungsanteilen (Ehrhardt 1998, Gruber 1995). Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist weiterhin niedriger als es ihrem Anteil im Berufsfeld entspricht, am ehesten bekleiden Frauen mittlere oder stellvertretende Positionen. Als Ursachen gelten äußere und innere Barrieren. Darüber hinaus scheinen Männer im Schnitt besser bezahlt und langfristiger angestellt zu werden (Ehrhardt 1998).

Zu beachtende geschlechtsspezifische Entwicklungsaspekte:

- Es ist zu befürchten, daß die Art und Weise, in der (neue) Management- und Planungsaufgaben in die Sozialarbeit eingeführt bzw. als zentrales innovatorisches Element bestärkt werden, an vorherrschende „männliche" Orientierungen anknüpft und damit die Geschlechterdifferenzierungen und das Geschlechtergefälle noch verstärkt, statt abzubauen. Dafür sehe ich zwei Gründe: erstens bezogen auf die Geschlechterdifferenzierungen einen häufig technizistischen, „weiche" Faktoren (Selbstreflexion, psycho-soziale Entwicklungsprozesse) vernachlässigenden Zugang zu Management- und Planungsfragen, zweitens bezogen auf das Geschlechtergefälle eine zunehmende Hierarchisierung zwischen der direkten Tätigkeit mit den AdressatInnen, die häufig von Frauen favorisiert wird und personenferneren Tätigkeiten im Bereich Management und Planung. Zurecht weist Silvia Staub-Bernasconi (2000) darauf hin, daß die alleinige Definition von neuer Fachlichkeit als Managementaktivität der Sozialarbeit ihre Eigenständigkeit raubt, wenn sie nicht das Soziale als Focus der Arbeit im Sinne ihres ureigenen Anspruches weiterhin für sich behauptet, denn managen können andere Berufsgruppen auch.

## 2. Defizite im Bereich der beruflichen Bildung

Die derzeitige Umstrukturierung der Hochschulen scheint die Hierarchie zwischen Fachhochschulen und Universitäten nicht aufzuheben und Übergänge nicht zu verbessern. Inwieweit die neuen Abschlüsse B.A. und M.A. eine inhaltliche und finanzielle Auf- oder Abwertung gegenüber dem heutigen Fachhochschuldiplom darstellen, bleibt abzuwarten (Mühlum 2000, Gewerkschaftliche Bildungspolitik 3-4, 2000). Offen scheint mir, wie sinnvoll eine alleinige Ausrichtung von Masterstudiengängen auf Spezialisierungen ist, angesichts des schnellen Wandels erforderlicher Qualifikationen und der steigenden Bedeutung eines breiten Wissens- und Kenntnisfundus. Ebenso bleibt abzuwarten, welche Promotionsmöglichkeiten für FachhochschulabsolventInnen neu entstehen. Wenn die Verwissenschaftlichung Sozialer Arbeit nicht auf halben Wege stecken bleiben soll, muß sie als zu festigendes wissenschaftliches Gebiet eigenständige Wege zur Forschung ermöglichen, ohne dabei den notwendigen, ausreichenden Praxisbezug zu vernachlässigen.

Zu beachtende Bildungsaspekte:

- Das Studium der Sozialarbeit sollte Lehre, Praxis und Forschung ausreichend verknüpfen und Übergänge zur Universität unter Anerkennung erbrachter Leistungen angemessen regeln.

- Die einzelnen Ausbildungs- und Studiengänge sollten so auf einander abgestimmt werden, daß Weiterqualifizierungen auch berufsbegleitend möglich sind, da insbe-

sondere Frauen häufig keine gradlinigen Bildungswege gehen.

- Angewandter wissenschaftlich-fundierter Weiterbildung kommt eine hohe Bedeutung für den Erhalt der Qualifikation und den Aufstieg insbesondere von Frauen mit ihren vielfältigen Bildungswegen zu und sollte an den Hochschulen berufsbegleitend in ausreichendem Maße angeboten werden (Ehrhardt 1998).

- Die Koppelung von Grad der Ausbildung/ Stellung in der Hierarchie mit einer zunehmenden Entfernung vom Klientel müßte ab- und nicht wie zu befürchten, ausgebaut werden, um die Qualität der jeweiligen unmittelbaren Dienstleistungsangebote zu wahren bzw. zu verbessern.

### 3. Zur Berufsorganisation von SozialarbeiterInnen

Durch die Zersplitterung der Organisationen und das teils noch vorherrschende Verständnis von Sozialarbeit als „Semi-Profession" hat sich in der BRD keine starke Berufsorganisation entwickelt, die sicht- und hörbaren Einfluß auf das Berufsbild Sozialarbeit nimmt und die berufliche Entwicklung mitbestimmt. Sozialarbeit beschäftigt sich vorrangig mit den Ausgestossenen und Problembeladenen, deren niedriger gesellschaftlicher Status auf das Selbst- und Fremdverständnis von Sozialarbeit abzufärben scheint.

Zu beachtende berufsorganisatorische Aspekte:

- Möglicherweise ist eine erfolgreiche Interessenvertretung nicht nur an tarifpolitische Fragen, sondern ebenso sehr an eine selbstbewußte, öffentliche Profilbildung der Sozialarbeit gebunden. Gerade im Vergleich zu anderen Ländern (z.B. Niederlande) ist auffällig, wie wenig sich Sozialarbeit ihrer gesellschaftlichen Rolle und ihrer spezifischen professionellen Qualität bewußt ist. Das Bild von Sozialarbeit als eher wirkungslose „Flickschusterei" kann nur durch eine gemeinsame Anstrengung von Hochschule und beruflicher Praxis überwunden werden, denn Ungeklärtheiten der disziplinären Zugänge und der Professionalität gehen Hand in Hand. Diese Unklarheiten wiederum sind auf dem Hintergrund der Vergeschlechtlichung sozialer Berufe (Stiegler 1999) und der Konstruktion eines weiblichen Arbeitsvermögens zu verstehen, das beruflich nutzbar ist, ohne als zu erwerbende Qualität und als professionelles Element sichtbar zu werden (Ostner 1991).

- Eine wichtige Aufgabe der Berufsorganisationen ist die Einflußnahme auf die Neustrukturierung der Studienabschlüsse, die immer auch inhaltliche Neuorientierungen bedeuten. Im Rahmen von Institutionen wie dem Akkreditierungsrat (KMK und HRK Vereinbarung) und der Akkreditierungskommissionen von Agenturen zur Akkreditierung neuer Studiengänge gilt es sowohl Frauenförderung sicherzustellen, als auch die inhaltlichen Neuorientierungen auf ihre impliziten geschlechtsspezifischen Auswirkungen angesichts herrschender Geschlechterverhältnisse zu untersuchen (z.B. durch unterschiedliche Wertung von Arbeitsfeldern mit engem Kontakt zum Klientel und Organisations- und Planungsaufgaben).

## II. Das Wesen der Arbeit im Sozialen Dienstleistungsbereich

### 1. Defizite in der Bewertung der Tätigkeiten und deren Überwindung

Sozialarbeit zeichnet sich aus durch strukturelle Offenheit, die einen multiperspektivischen Ansatz erfordert und als besondere Erschwernis zu werten ist, weil Sozialarbeit ein hohes Ausmaß an Flexibilität erfordert (Müller 1993). Die Handlungsbedingungen und institutionellen Kontexte sind erheblich komplexer als in spezialisierteren Berufsbereichen, denn es bedarf zunächst einer systematisierenden Analyse, um alle relevanten Einflußfaktoren berücksichtigen zu können und die notwendigen Interventionen darauf abzustimmen. Das erfordert die Fähigkeit zu einem ständigen Perspektivenwechsel, nämlich sowohl leistungs- und verfahrensrechtliche als auch sozialpädagogische und finanzielle sowie institutionelle Aspekte abzuklären und die jeweiligen Zuständigkeiten und Erfordernisse im Auge zu behalten. Sozialarbeit bedeutet die Gleichzeitigkeit von Verwaltungshandeln, interprofessionellen Kenntnissen (Verweisungswissen) und sozialpädagogischer Zusammenarbeit mit den AdressatInnen.

Die Alltagsorientierung von Sozialarbeit ist daher keineswegs als mangelnde Professionalität sondern als besondere Qualifikation zu werten, da der spezifischen Situation angemessene Möglichkeiten sozialarbeiterischen Handelns nicht qua Berufsdefinition schon vorher feststehen. Nur so gelingt es, auch diejenigen Menschen zu erreichen und auch solche Problemlagen aufzugreifen, die durch spezialisierte Berufsraster hindurchfallen. Grundlage und Gegenstand der Zusammenarbeit mit den AdressatInnen müssen erst erarbeitet werden und das bedeutet, in einem großen Ausmaß Ungewißheit zu bewältigen. Für einen professionellen Umgang mit der Abklärung von Handlungserfordernissen und daraus folgenden methodengeleiteten Interventionen liegen inzwischen eine Vielzahl neuer Ansätze vor (Galuske 1998).

Eine negative Bewertung der Alltagsnähe und der relativ undefinierten Zuständigkeit von Sozialarbeit steht in engem Zusammenhang mit der Tatsache, daß Sozialarbeit als Frauenberuf gilt (Gildemeister 1998). Die bei oberflächlicher Betrachtung vorhandene Nähe zur traditionellen Sorgetätigkeit und Hausarbeit von Frauen dient der Abwertung des Berufs, weil weibliches Tun mit ungelernt und unbezahlt gleichgesetzt wird und dabei sowohl die notwendigen Kenntnisse mißachtet werden als auch der strukturelle Unterschied zwischen diesen Tätigkeiten in privaten und in beruflichen Kontexten (Ostner 1991). Frauen (etwas weniger Männer) in sozialen Berufen werden als „Hilfegeneralistinnen" wahrgenommen (Nestmann/ Schmerl (Hg) 1991), die diffusen Anforderungen von „Mitmenschlichkeit" nachkommen müssen (Rommelspacher 1992). Ohne diese Frauen zugeschriebenen sozialen Fähigkeiten abzuqualifizieren, geht es jedoch in der Sozialarbeit genau darum, Hilfeprozesse als Teil institutionellen Handelns zu verstehen und methodisch reflektiert auf dem Hintergrund wissenschaftlicher Kenntnisse zu handeln. Der Rekurs auf zwischenmenschliche und hausfrauliche Fähigkeiten bewirkt nicht nur eine Minderbewertung des Berufs, sondern leistet einer Entgrenzung der Tätigkeit und dem Gefühl des Versagens angesichts der Unendlichkeit des Aufgabenfeldes Vorschub.

Zu beachtende besondere Tätigkeitsaspekte:

- Das strukturell Grenzenlose des Sozialen, in dem sich das Leben selbst in seiner Vielfältigkeit, Widersprüchlichkeit, seinen Störungen, Wiederholungen und abrupten Wechseln spiegelt, macht SozialarbeiterInnen immer auch zu GeneralistInnen. Andererseits ist Teil der Professionalität ebenso, bewältig- und handhabbare Ausschnitte aus dieser Vielfalt - wann immer es geht gemeinsam mit den AdressatInnen - herauszufiltern. Denn es gilt, der überschwappenden Vielfalt und Gleichzeitigkeit des Alltagsgeschehens, Klarheit und Grenzen gegenüberzustellen und an ihnen, entgegen dem Strom der unablässigen Ereignisse und Anforderungen festzuhalten. Methodisches Handeln steht quer zum Ablauf des Alltags und erfordert ein Umdenken von SozialarbeiterInnen und AdressatInnen, zumal im heimischen Kontext (z.B. Familienhilfe, stationäre Hilfen), d.h. ohne erleichternden Ortswechsel, ohne Berufskleidung und ohne sich auf ein Distanz heischendes, hochspezialisiertes Berufsfeld zurückziehen zu können. Das bewußte Herstellen eines methodisch-angemessenen Rahmens und scharfe Trennungen zwischen einer informellen und einer formalen Ebene erhalten schnell etwas Aufgesetztes, wodurch das Produktive eines klaren Settings wieder verloren gehen kann.

- Immer muß also die Frage geklärt werden, wie weit ein Zurückdrängen alltäglicher Verhaltensweisen und Strukturen zugunsten formalisierter Festlegungen und Grenzziehungen hilfreich ist. Daher sind fließende Übergänge zwischen informellen Momenten und methodisch abgeklärten, strukturierten Hilfeangeboten ein wesentliches Gütekriterium von Sozialarbeit, die eine hohe Selbstreflexion, präzise Analysefähigkeit und bewußtes Umsetzen in Handeln erfordern. Das kann z.B. bedeuten, durch eine Kombination von Beratung, Bildung und offenem Bereich den Zugang zu Hilfeangeboten zu erleichtern und negativ bewertete Zuschreibungen bei Hilfeersuchen oder Hilfenotwendigkeiten zu minimieren. Das macht eine ständige Balance zwischen zwischenmenschlicher Kontaktbereitschaft und der Bewußtheit des spezifischen, institutionell gebundenen Arbeitsauftrages notwendig (Oevermann 1996).

## 2. Tariflich besser regelbare Arbeitsbedingungen

Es ist nicht zufällig, daß Fachhochschulabschlüsse in Ingenieurberufen und in der Sozialarbeit einer anderen Tarifstruktur unterliegen und nur erstere den Zugang zu höheren Tarifgruppen ermöglichen, letztere lediglich zu gehobenen, denn die gesellschaftliche und tarifliche Minderbewertung der Sozialarbeit entspricht der dargelegten gesellschaftlichen Minderbewertung von Frauentätigkeiten. Doch nicht nur die Differenzierungen zwischen Ingenieuren und Sozialarbeit sind problematisch, auch die tariflichen Abstufungen innerhalb der Sozialarbeit sollten überprüft werden.

Zu beachtende tarifrelevante Aspekte:

- Tarifliche Eingruppierungen differenzieren nach Schwierigkeitsgrad der Arbeit, die sich am Grad der „Schwierigkeit" des jeweiligen Klientels bemißt (z.B. Bewährungshilfe, Drogenberatung). Damit wird jedoch diskriminierenden Darstellungen von Klientelgruppen Vorschub geleistet, statt der Aufgabe der Sozialarbeit gerecht zu werden, Benachteiligungen zu beheben, die Stärken der Menschen zu eruieren

und an diesen Stärken anzusetzen. Wenn Berufsfelder differenziert werden sollen, ist eine überwiegende, direkte psycho-soziale Arbeit mit der Klientel (auf der Straße, in der Familie, im Heim) sicher belastender als stundenweise Kontakte in Beratungsstellen oder als die Arbeit in Dienststellen weitgehend ohne direkte Kontakte (vgl. Papenheim 1999).

- Wenn die Größe der Einrichtung und die damit verbundene Hierarchiestufe als Aufstiegskriterien angesehen werden, dann sind kleine, egalitär strukturierte Einrichtungen wie z.B. Frauen- und Mädchenprojekte systematisch benachteiligt, obwohl diese oft besonders innovativ arbeiten, da sie schnell auf neue Problemlagen eingehen können. Von modernen Managementansätzen bevorzugte, kleine, selbständig arbeitende Gruppen mit flachen Hierarchien geraten zwangsläufig ins Hintertreffen (mündliche Hinweise von Prof. Ulrich Stascheit, Arbeitsrechtler an der FH-Frankfurt).

- Nach Zugehörigkeitsdauer gestaffelte Lohnanhebungen bewirken, daß ältere ArbeitnehmerInnen teurer sind und somit schlechter einen Arbeitsplatz finden. Sie benachteiligen auch Frauen mit häufig diskontinuierlichen Erwerbsarbeitszeiten (nur geringe Anrechnung) und erschweren ihnen die Arbeitssuche, da sie aufgrund der zwar nur geringen Anrechnung dennoch teurer sind. Abbau automatischer, altersspezifischer Differenzierungen und von Verheiratetenzuschlägen (bei Erhalt von zu erhöhenden Kinderzuschlägen, die von der Allgemeinheit getragen werden sollten), könnten die Chancengleichheit aller Arbeitsplatzsuchenden und eine gleichmäßige Lohnanhebung fördern (mündliche Hinweise von Prof. Ulrich Stascheit, Arbeitsrechtler an der FH-Frankfurt).

- Kriterien mit tariflicher Wirksamkeit könnten sich beziehen auf: Berufliche Weiterbildung und Wahrnehmung von Sonderaufgaben wie z.B. Anleitungsfunktionen für PraktikantInnen (mündlich Hinweise von Horst Mekelburg und Marie-Luise Awe, LeiterInnen der Berufspraktikantenämter der FH-Frankfurt).

- Die zweiphasige Ausbildung (erst Diplom, dann berufspraktisches Jahr zur staatlichen Anerkennung) sollte erhalten bleiben und in Tarifverträgen ihrem Ausbildungsstatus angemessene Berücksichtigung finden, denn BerufspraktikantInnen sind ArbeitnehmerInnen. Das berufspraktische Jahr gibt diesem Ausbildungsteil einen Ernstcharakter, ermöglicht den PraktikantInnen einen Lebensunterhalt und verbessert die Berufseinmündung.

## III. Zusammenfassung

### Gesellschaftliche Bedeutung von Frauen- und Männerberufen

### 1. Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit

Es ist zu befürchten, daß die Art und Weise, in der (neue) Management- und Planungsaufgaben forciert werden, eine Hierarchisierung fördert zwischen direkter Tätigkeit mit AdressatInnen, die häufig von Frauen favorisiert wird, und personenferneren Tätigkeiten im Bereich Management und Planung.

### 2. Defizite im Bereich der beruflichen Bildung

- Erleichterung von Übergängen zwischen den Hochschulen unter Anerkennung erbrachter Leistungen,
- Erweiterung berufsbegleitender Studiengänge,
- Berufsbegleitende Weiterbildung zur Aufstiegsförderung,
- Abbau der Koppelung von Grad der Ausbildung/ Stellung in der Hierarchie mit zunehmender Entfernung von der Klientel.

### 3. Zur Berufsorganisation von SozialarbeiterInnen

- Erfolgreiche Interessenvertretung durch Profilbildung,
- Einflußnahme auf Neustrukturierung der Studienabschlüsse durch Frauenförderung und Überprüfen inhaltlicher Neuorientierungen auf geschlechtsspezifische Auswirkungen.

### Das Wesen der Arbeit im Sozialen Dienstleistungsbereich

### 1. Defizite in der Bewertung der Tätigkeiten und deren Überwindung

SozialarbeiterInnen müssen Generalistinnen sein, andererseits gilt es, handhabbare Ausschnitte aus der Komplexität der Hilfeanliegen/ -notwendigkeiten herauszufiltern. Bewußtes Herstellen eines methodisch-angemessenen Rahmens und scharfe Trennungen zwischen informeller und formaler Ebene erhalten schnell etwas Aufgesetztes, wodurch das Produktive eines klaren Settings wieder gefährdet wird. Fließende Übergänge zwischen informellen Situationen und methodisch abgeklärten, strukturierten Hilfeangeboten sind ein wesentliches Gütekriterium, die eine hohe Selbstreflexion, präzise Analysefähigkeit und bewußtes Umsetzen in Handeln erfordern.

### 2. Tariflich besser regelbare Arbeitsbedingungen

- Eingruppierungen nach „Schwierigkeit" des Klientels sind leicht diskriminierend und widersprechen der Aufgabe von Sozialarbeit. Eine mögliche Differenzierung: direkte psycho-soziale Arbeit mit dem Klientel ist belastender als stundenweise Kontakte oder Arbeit ohne direkte Kontakte.

- Eingruppierungen nach Größe der Einrichtung und damit verbundener Hierarchiestufe benachteiligen systematisch kleine, egalitäre Einrichtungen wie z.B. Frauen- und Mädchenprojekte, die oft besonders innovativ arbeiten.

- Abbau automatischer, altersspezifischer Differenzierungen und von Verheirateten-zuschlägen (bei Erhalt von zu erhöhenden Kinderzuschlägen, welche die Allgemeinheit tragen sollte) zur Förderung von Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und einer gleichmäßigen Lohnanhebung.

- Mögliche tarifrelevante Kriterien: Berufliche Weiterbildung und Wahrnehmung von Sonderaufgaben, z.B. Anleitungsfunktionen.

- Erhalt der zweiphasigen Ausbildung.

Literatur:

Andruschow, Katrin/ Mersmann, Rita (1998): Innovationspotentiale aus der Frauenprojektarbeit für die Entwicklung eines gemeinwesenorientierten Beschäftigungssektors. Unveröff. Forschungsbericht, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg e.V.

Brückner, Margrit (1996): Frauen- und Mädchenprojekte. Opladen: Leske & Budrich

Ehrhardt, Angelika (1998): Frauen - Macht - Karriere. Eine Untersuchung zu Aufstiegserfahrungen und Leitungskonzepten von Frauen in der sozialen Arbeit. Wiesbaden: Veröffentlichungen aus Lehre, angewandter Forschung und Weiterbildung der Fachhochschule Wiesbaden

Galuske, Michael (1998): Methoden der Sozialen Arbeit. Weinheim/ München: Juventa

Gildemeister, Regine (1998): Halbiert Arbeitswelten? Gefühlsarbeit und Geschlechtrkonstrukte am Beispiel professionalisierter Berufe. In: Supervision 33, S.48-59

Gruber, Christine (1995): Sozialarbeit - ein Frauenberuf? Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Sozialarbeit. In: Wilfing, Heinz (Hg): Konturen der Sozialarbeit. Wien: WUV Univ.-Verlag, S.116-124

Mühlum, Albert (2000): Bachelor- und Master-Abschlüsse - Segen oder Fluch? In: Forum Sozial, 2, S.5-7

Müller, Burkhard (1993): Sozialpädagogisches Können. Freiburg i.B.: Lambertus

Nestmann, Frank/ Schmerl, Christiane (Hg) (1991): Frauen - das hilfreiche Geschlecht. Reinbek: rororo

Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, Arno/ Helsper, Werner (Hg): Pädagogische Professionalität. Frankfurt: Suhrkamp, S.70-182

Ostner, Ilona (1991): "Weibliches Arbeitsvermögen" und soziale Differenzierung, in: Leviathan, 2

Papenheim, Heinz-Gerd (1999): Eingruppierungen von Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen im Geltungsbereich des BAT. Unveröff. Manuskript

Riege, Marol/ Benvenuti, Pierangela/ Gristina, Domenica/ Hume, Suzanne (1997): Frauen in der sozialen Arbeit, deutsche, englische und italienische Sozialarbeiterinnen im Vergleich. In: Neue Praxis, 1, S.3-21

Rommelspacher, Birgit (1992): Mitmenschlichkeit und Unterwerfung. Frankfurt: Campus

Staub-Bernasconi, Silvia (2000): „Dritte Wege“ für eine „neue Soziale Arbeit“ im dritten Jahrtausend? In: Forum Sozial, 2, S.8-9

Stiegler, Barbara (1999): Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit. Expertisen zur Frauenforschung des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung

# Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit im Erzieherinnen-Beruf

Dr. Heike Fleßner, Oldenburg

## I. Vorbemerkung

Dieser Beitrag umreißt ein Spannungsverhältnis. Einerseits wird auf strukturelle Behinderungen des Professionalisierungsprozesses von Erzieherinnen hingewiesen, deren Kern die gesellschaftliche Geringbewertung der im wesentlichen von Frauen ausgeführten Erziehung von Kindern in öffentlichen Einrichtungen außerhalb der Schule ist. Zugleich betont der Beitrag, so hoffe ich, in welchem Umfang Erzieherinnen bereits heute an der qualitativ hochwertigen Umsetzung und Weiterentwicklung eines kindorientierten, elternunterstützenden Erziehungsauftrags beteiligt sind – auf ihre Kosten, denn – so ist allen Anwesenden klar – die leistungsangemessene tarifliche und allgemeingesellschaftlich anerkannte Aufwertung des Erzieherinnenberufs ist bislang nicht erreicht. Erzieherinnen halten die Spannung zwischen Abwertung und Bemühen um professionelle Weiterentwicklung täglich aus. Die Geduld der Frauen (Rabe-Kleberg) ist ihre Schwäche und ihre Stärke . Die Aufwertungs-Kampagne der ÖTV ist dringend geboten, möglichst eingebunden in eine große zivile Debatte um die Neuverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern.

## II. Daten

Im Jahr 1994 waren in der Jugendhilfe 246 925 ErzieherInnen tätig, davon 237 045 Frauen und 9880 Männer.[1] Trotz der Erhöhung der absoluten Zahlen (die neuen Bundesländer werden inzwischen statistisch mitgezählt) war dabei der Anteil der Männer gegenüber 1990 von 6% auf 4% gesunken. 96 % der in der Jugendhilfe tätigen ErzieherInnen waren also Frauen.

80% der Berufsgruppe (194 991 Erzieherinnen und Erzieher) arbeiteten 1994 in Krippen, Kindergärten, Horten und in der Erziehung in altersgemischten Gruppen – also im Bereich der Tageseinrichtungen gem. § 22 KJHG. Hier ist der Frauenanteil noch klarer ausgeprägt als im Gesamtbereich der Jugendhilfe: In Krippen waren es 99%, in Kindergärten knapp 98,7%, im Hort 94,4%.

Nun sind keineswegs alle in Krippen, Kindergärten und Horten tätigen Mitarbeiterinnen Erzieherinnen; zu einem nicht unerheblicher Teil sind es Kinderpflegerinnen, Praktikantinnen, Personen aus sonstigen Berufen oder ohne abgeschlossene Ausbildung. In Krippen lag der Anteil der Erzieherinnen bei 52%, in Kindergärten bei 54% und in Horten bei 68%.
Insgesamt gesehen kann – wenig überraschend - formuliert werden (und dies im Präsens – weil ich, obwohl neuere Daten mir noch nicht zur Verfügung stehen, davon

[1] Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe (1994). Fachserei 13, Reihe 6.3, Wiesbaden 1996, S. 28.
Die vergleichbaren Daten für 1990 (ohne neue Bundesländer): insgesamt 129.775, davon 121.813 Frauen und 7.962 Männer . S. Statist. Bundesamt (Hrsg.): Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe (1990). Fachserie 13, Reihe 6.3, Wiesbaden 1992, S.9

ausgehe, dass die Relationen sich in diesem Sektor in den vergangenen 4 Jahren nicht in nennenswertem Umfang verändert haben): Der ErzieherInnenberuf ist im wesentlichen ein Beruf von Frauen. Die meisten von ihnen arbeiten in Krippen, Kindergärten und Horten. Vollzeitbeschäftigt waren in Krippen 67,8% des (zumeist weiblichen) Personals, in Kindergärten 61,5% und in den Horten 44,5%. Auf die Gruppe der Erzieherinnen in diesen Einrichtungen werde ich mich deshalb im folgenden konzentrieren.

## III. Abwertungsdynamiken

- Die Zahlen zeigen: Der ErzieherInnenberuf ist ein Frauenberuf. Bereits dadurch ist der Beruf von gesellschaftlicher Abwertung bedroht. Gesellschaftlich wird Frauen die Familienrolle zugewiesen. Ihre Berufsrolle ist bis heute strukturell durch Diskontinuität und Komplementarität gekennzeichnet. Die zumeist auch individuell von Frauen formulierte Anforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren, hat auf der Basis der hartnäckig (auch sozial- und familienpolitisch ) verankerten Auffassung vom Beruf als Zuverdienstquelle der Ehefrau und Mutter zumeist die Berufsunterbrechung während der Familienphase und die Reduzierung der Arbeitszeit zur Folge, im Ergebnis also die Destabilisierung des Berufsverlaufs.

- Diese zunächst sehr äußerliche strukturelle Schwächung trifft auf berufsinhaltliche Aspekte der Vergeschlechtlichung, die der Schaffung eines klar konturierten, gesellschaftlich durchsetzungsfähigen Berufsprofils entgegenstehen. Solche Aspekte sind z.B.
  - die mit dem zentralen Inhalt des Erziehens – der „Gefühlsarbeit" - verbundene Nähe des Berufs zur unbezahlten Hausarbeit bzw. zur unbezahlten Erziehungsarbeit der Mutter. Diese Nähe wird begünstigt durch in Deutschland dominierende pädagogische Konzepte, die sozialemotionale Aspekte der Erziehung gegenüber kognitiven Aspekten hervorheben.
  - die mangelhafte Abgrenzung zur Erziehungsarbeit von Laiinnen, die im Kern an die Idee der „angeborenen Mütterlichkeit" von Frauen anknüpft. Dies ist ein nach wie vor aktuelles Problem. Das Modell der verlässlichen Grundschule in Niedersachsen etwa arbeitet mit der Einwerbung geringfügig beschäftigten Personals. Das begünstigt die Einwerbung von Laienpersonal für die Betreuung der Grundschulkinder in den Randstunden des Schulbetriebs und gefährdet mittelfristig den Hort als unterstützende pädagogische Facheinrichtung.
  - Die Bewertung der professionellen pädagogischen Arbeit durch die Erzieherinnen selber, von denen die meisten Mütter oder potentielle Mütter sind, ist nicht immer frei von eigenen inneren Ambivalenzen und tendenzieller Geringschätzung – etwa, wenn Ganztagsbetreuung bewusst oder unbewusst abgelehnt wird.

- Die innere Struktur der Arbeit weist ferner Merkmale auf, die bereits aus sich heraus die Schaffung eines profilierten professionellen Berufskonzepts behindern. In Verbindung mit den beschriebenen Entwertungsdynamiken in Bezug auf hausarbeitsnahe Berufsfelder erschweren diese Merkmale notwendige Professionalisierungsprozesse in besonderer Weise. Ich nenne vor allem:
  - die Diffusität, Nichtstandardisierbarkeit und Unabgeschlossenheit der Arbeit (Was heißt „erziehen"? Wie plane ich das? Wie sieht ein Ergebnis von Erzie-

hung aus?) - auch hier scheint die Nähe zur Struktur der privaten Erziehungsarbeit von Müttern auf.
- die Grenzenlosigkeit der Arbeit. Sie kann zur tendenziellen Überforderung werden, die andererseits in der Gefahr steht, sich in eine tendenzielle Gleichgültigkeit zu verwandeln.
- die „strukturelle Einsamkeit" der Erzieherin (Rabe-Kleberg): Sie arbeitet mit und unter Kindern, manchmal sogar ohne oder mit geringem Kontakt mit anderen Erzieherinnen – daraus kann ein entwicklungsbehinderndes Moment in der beruflichen Weiterentwicklung werden.
- die Abtrennung rechtlich-administrativen Wissens vom „Eigentlichen" (d.h. dem pädagogischen Zentrum) des Erziehungsprozesses und damit die potentielle Abkopplung von der Aneignung von Entscheidungs- und Management- (= Herrschafts-)wissen. Die Herausbildung von Politikfähigkeit wird behindert.
- die Distanz zwischen öffentlicher Erziehungspraxis und Wissenschaft. Einer entwickelten Schul- und Unterrichtsforschung steht die Praxis von Erzieherinnen als weitgehend unerforscht gegenüber. Genauer: Die (west-)deutsche Erziehungswissenschaft als bis heute männlich dominierte Institution hat die Erziehungsarbeit der Erzieherinnen (sowohl was die historische als auch die praxisanalytische Seite betrifft) bis in die Gegenwart nahezu völlig ignoriert. Sie ist auf diese Weise aktiv beteiligt an gesellschaftlichen Abwertungsstrategien des Erzieherinnenberufs.

Mit diesen Hinweisen soll vor allem deutlich gemacht werden, gegen welche widrigen Bedingungen in Deutschland Prozesse der Professionalisierung des Erzieherinnenberufes sich durchzusetzen haben. Zugleich ist jedoch hervorzuheben, dass erfahrene und engagierte Erzieherinnen seit Ende der 70er Jahre – allen entgegenstehenden Abwertungstendenzen zum Trotz - eine erhebliche Weiterentwicklung ihrer Berufspraxis erreicht und aktiv mitgestaltet haben. Denken wir an die Konzeptionierung und Einrichtung integrativer Kindergärten, an die Bereitschaft, neue Konzepte wie den „offenen Kindergarten" oder den „Waldkindergarten" oder gute Krippenpädagogik quasi „von unten" zu entwickeln. Vielfach geschah und geschieht dies „auf eigene Kosten" - psychisch und materiell.

## IV. Defizite in der beruflichen Bildung

Seit 1996 ist im KJHG das Recht auf den Kindergartenplatz verankert – als Nebenprodukt der Neufassung des § 218 StGB, keineswegs als bildungspolitische Reformidee (auch ein Abwertungstatbestand!). Gleichwohl: Der Kindergarten wird auf dieser Grundlage zur basalen Bildungseinrichtung für Kinder in Deutschland werden (mit dem dreifachen Auftrag der Betreuung, Bildung und Erziehung der Kinder sowie der Orientierung an den Bedürfnissen der Kinder und der Eltern) . Was unterscheidet eine solche öffentliche „Einrichtung für alle" von der Grundschule? – Nichts, außer dass im Kindergarten der Selektionsgedanke (zum Vorteil seines Auftrages) nicht verankert ist. Vor diesem Hintergrund ist das zentrale Defizit der Berufsausbildung, dass sie der Ausbildung für das Grundschullehramt nicht gleichgestellt ist, sprich: nicht auf dem Niveau wissenschaftlicher Ausbildung stattfindet und damit nicht Anschluß an das Ausbildungsniveau in der Mehrzahl europäischer Staaten erlangt.

Zur Generalkritik gehört ferner, dass die gegenwärtige Struktur des Berufsfeldes wegen ihrer Hierarchisierung und der Abschottung gegen andere Ausbildungsgänge

keine Durchlässigkeit ermöglicht: Ein beruflicher Wechsel kann nur durch das völlige Ausscheiden aus dem Beruf stattfinden (einmal Erzieherin – immer Erzieherin).

Im übrigen sei daran erinnert: Die ErzieherInnenausbildung rangiert in der beruflichen Ausbildungssystematik auf gleichem Niveau mit der Qualifizierung zur Handwerksmeisterin/ zum Handwerksmeister. In den allerseltensten Fällen schlägt sich dies in einem entsprechend selbstbewussten Qualifizierungsleitbild von Ausbildungseinrichtungen und in qualitätsorientierter hoher Selbsteinschätzung von Erzieherinnen nieder.

Zu kritisieren ist – jenseits dieser Generalkritik – vor allem, [2]

- dass die Einbindung in die Strukturen des beruflichen Schulwesens die Entwicklung selbständiger Lernstrategien der zukünftigen Erzieherinnen eher behindert als befördert.

- dass die Vermittlung von isolierten Fachkenntnissen und Fertigkeiten in traditionell schulisch geprägten Strukturen Vorrang vor der Entwicklung von Handlungskompetenzen, kritischer Reflexion und der Entwicklung eines „Denkens auf eigene Rechnung" (Sigrid Ebert) hat.

- dass eine ungenügende Aufarbeitung der Praxisanteile stattfindet (teils wegen der Praxisferne hauptamtlich Lehrender, teils wegen der ungenügenden Einbindung reflexiver Phasen in die Praxisausbildung, teils – wie in Niedersachsen – wegen der Überlastung der Praxisanleiterinnen in den Einrichtungen durch eine integrierte – inzwischen nochmals verkürzte - Praxisphase, deren Begleitung von ihnen häufig zusätzlich zu leisten ist. Gleichzeitig sind aber per 1999 geändertem niedersächsischem KiTaG die Verfügungszeiten reduziert worden).

Gefordert wird überdies,

- dass die (sinnvolle) breitgefächerte Ausbildung in didaktischen Strukturen stattfindet, die beides ermöglichen: Vertiefung von Grundlagenwissen und die Befähigung, dieses Wissen in unterschiedliche pädagogische Arbeitsfelder zu transferieren.
- dass den gewachsenen Anforderungen an die Entscheidungsfähigkeit und alltägliche Handlungskompetenz der Erzieherin in Fragen der Organisation, Administration und sozialpolitischen Verortung ihrer Arbeit in der Ausbildung gebührend Raum gegeben wird. Das „Eigentliche" der pädagogischen Arbeit beschränkt sich nicht auf Erziehungsarbeit (Karsten).

---

[2] S. hierzu: Dietrich von Derschau über die deutsche Ausbildung in: Pamela Oberhuemer/ Michaela Ulich: Kinderbetreuung in Europa. Tageseinrichtungen und pädagogisches Personal. Weinheim und Basel 1997, S. 92ff;
Sigrid Ebert: Breite und Tiefe einer weiterentwickelten Erzieherausbildung. In: Richard Auernheimer (Hrsg.): Erzieherinnen für die Zukunft. Berufsprofil im Wandel. Hohengehren 1999, S. 1-6;
Maria-Eleonora Karsten: Frauen arbeiten andere(e)s – Frauenarbeit in personenbezogenen sozialen Dienstleistungen. In: Regine Winter (Hrsg.): Frauen verdienen mehr. Berlin 1994, S.25-42

## V. Zur Berufsorganisation der Erzieherinnen

Hier werde ich den Blick nicht auf Defizite, sondern auf Chancen und Erfolge richten. Es hat ja Meilensteine der Entwicklung gemeinsamen Handelns gegeben, etwa den Kita-Streik 1990 in Berlin. Aber auch der Widerstand gegen die Streichung des KiTaG in Niedersachsen 1999 ist solch ein Beispiel: Die erfolgreiche Durchführung eines Volksbegehrens gegen diese Streichung verdankte sich wesentlich der engagierten Beteiligung von Erzieherinnen quer durch die Einrichtungen. (Auch wenn das politische Ergebnis dieser Aktion nicht allzu ermutigend ist, wurde ein deutliches Widerstandssignal gegen die Politik der Landesregierung und in Richtung der Kommunen gesetzt).

In der Region, aus der ich komme – ich bin sicher, Sie werden aus anderen Regionen ähnliches berichten - gibt es ausgesprochen aktive, hochprofessionell argumentierende und agierende Zusammenschlüsse und Arbeitsgemeinschaften von Erzieherinnen (u.a. zähle ich auch die Arbeitsgemeinschaften gemäß § 78 KJHG dazu, ferner z.B. für den niedersächsisch-bremischen Krippenbereich die Landesarbeitsgemeinschaft Elterninitiativen Niedersachsen/Bremen, die insbesondere von den Aktivitäten der ErzieherInnen lebt). Die treiben gegenwärtig die Debatte um die Umsetzung moderner, auch die Interessen der Erzieherinnen realisierender Bedingungen für öffentliche Erziehung voran. Ich will nicht verschweigen – und das deutet meines Erachtens noch einmal die Richtung für die Ausbildung an - zu den Aktivsten und Reflektiertesten unter ihnen gehören Frauen, die entweder ein Fachhochschulstudium absolviert oder aber auf ihre Erzieherinnenausbildung ein Pädagogikstudium an der Universität aufgesattelt haben. Aber längst nicht nur – im Kreise der Kompetenten sind auch die Erzieherinnen beeindruckend vertreten. Diese Avantgarde-Frauen, wie ich sie nennen möchte, und ihre Zusammenschlüsse sind eine Kraft, auf die die ÖTV nicht verzichten darf.

## VI. Arbeitsbewertung im Erzieherinnen-Beruf

Die Frage nach der sachangemessenen Bewertung der Berufsarbeit von Erzieherinnen und darin enthaltener Diskriminierungspotentiale sowie positiver Veränderungsstrategien soll im folgenden auf drei Ebenen erörtert werden:

1. auf der Ebene der tariflichen Strukturen und der sich darin abbildenden Bewertung des beruflichen Erziehens.
2. auf der Ebene von Ansätzen für Neubewertungsstrategien der Erziehungsarbeit.
3. auf der Ebene des Aufzeigens von Beispielen konkreter Benachteiligungen, wie sie im gegenwärtig gültigen Tarifwerk enthalten sind und dringend beseitigt werden müssen.

### 1. Einleitende Anmerkungen

Ich will einleitend darauf hinweisen, dass die Aufnahme der Tarifdebatte in einem Berufs- und Ausbildungsumfeld stattfindet, welches außerordentlich wachsam und offensiv im Hinblick auf Dynamiken der professionellen Auf- und Abwertung beobachtet und im Hinblick auf professionspolitische Interventionen analysiert werden muß.

Ich möchte in diesem Zusammenhang lediglich zwei Beispiele knapp umreißen – das eine aus dem Schnittbereich von Jugendhilfe- und Schulpolitik, das zweite aus dem Kontext der ErzieherInnenausbildung.

Beispiel 1: Ersatz berufsförmiger Erziehungsarbeit durch LaiInnenarbeit oder durch deregulierte Berufsarbeit: Das Konzept der verlässlichen Grundschule in Niedersachsen, das mit Beginn des Schuljahres 2001 landesweit auf breiter Basis eingeführt werden soll, kalkuliert z.B. mit dem Einsatz von LaiInnenarbeit (u.a. Bademeister, Lehrkräfte an Jugendmusikschulen) auf der Basis von 630-DM-Verträgen. Das sich abzeichnende Schrumpfen des Bedarfs an berufsförmig (d.h. von ErzieherInnen) praktizierter Hortpädagogik wird mindestens billigend in Kauf genommen, vermutlich aber bewusst angestrebt. Die Stadt Oldenburg etwa wird, so ist der Presse zu entnehmen, mit der Einführung der verlässlichen Grundschule ab August 2001 „durch die komplette Umwandlung im Hortbereich vermutlich 800 000 DM einsparen".[3]

Beispiel 2: Aus verschiedenen Gründen (realiter vor allem wohl wegen der befürchteten Überforderung von sehr jungen SchülerInnen in Praxisbereichen mit Jugendlichen oder verhaltensauffälligen Kindern/ Heranwachsenden; formell eher legitimiert mit der lebensalter-bezogenen Systematik des Curriculums) fällt die Ausbildung für den Kindergarten- und Krippenbereich zumeist in die ersten Ausbildungsjahre (d.h. in Niedersachsen in die Berufsfachschulausbildung „SozialassistentIn"). Dabei bleibt es in aller Regel. Lerngegenstand der zweiten Hälfte der Ausbildung sind die anderen pädagogischen Praxisfelder (z.B. Hort, Heim, Jugendfreizeitstätte, Gruppe), auch wenn faktisch nur ein geringer Teil der AbsolventInnen in diesen Bereichen arbeiten wird.[4]
Solche curricularen Strukturen – wie überzeugend die ihnen zugrunde liegende Sachlogik auch begründet sein mag - begünstigen ebenfalls Abwertungen der Arbeit mit kleinen Kindern und helfen, auf seiten der PädagogInnen Bedeutungszuschreibungen zu internalisieren: die unwichtige, die leichtere Arbeit zu Beginn, die komplizierte, anforderungsreichere Arbeit am Schluß des Qualifizierungsprozesses.
Meines Erachtens fordern solche Abwertung begünstigenden Strukturen eine entschiedene Zurückweisung. Sie sind – jenseits ihrer faktischen politischen Bedeutung - außerordentlich wirksame Subtexte im Bewertungdiskurs um den Beruf der ErzieherIn.

## 2. Die Ebene der tariflichen Strukturen und der sich darin abbildenden Bewertungen der Berufsarbeit des Erziehens

Das Tarifwerk für den Sozial- und Erziehungsdienst bildet eine Hierarchisierung der Eingruppierung ab, die sich inhaltlich an den Kriterien der Schwierigkeit der Arbeit und an der Größe der Einrichtung sowie am Umfang der Berufserfahrung orientiert. Das scheinen sinnvolle Kriterien zu sein; insbesondere die beiden erstgenannten Kriterien werden jedoch vollkommen äußerlich bestimmt und gehen damit am Inhalt der zu bewertenden Arbeit vorbei.

Die **Größe der Einrichtung** wird z.B. nicht dadurch bestimmt, wie viele Kinder in ihr betreut werden, sondern wieviele gleichzeitig belegbare Plätze vorhanden sind. Damit fallen Nachmittagsgruppen aus der Bewertung heraus, obwohl in Bezug auf sie

[3] Siehe Nordwest-Zeitung von 2.9.2000
[4] Siehe Daten unter II. dieses Beitrags

qualitativ und quantitativ zusätzliche Arbeit anfällt (konzeptionell, koordinierend, kommunikativ / z.B. Elternarbeit).

**Schwierige und besonders schwierige Arbeit** wird vorrangig durch Alter, Behinderung und Abweichung bestimmt. **Schwierig** z.B. sind Tätigkeiten in Einrichtungen für Behinderte, psychisch Kranke, in Integrationsgruppen in Kindergärten, mit Kindern/Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten; **besonders schwierig** sind Tätigkeiten in Integrations-Gruppen mit mehr als einem Drittel behinderter Kinder, ferner Tätigkeiten in Jugendzentren. Zu den schwierigen Tätigkeiten scheint außerdem (das lässt sich aus der Eingruppierung rückschließen) die Vorbereitung auf die Schule zu gehören, wenn nämlich „Kinder, die im nächsten Jahr zur Schule kommen, nach einem speziellen pädagogischen Konzept gezielt auf die Schule vorbereitet werden" (Protokollerklärung 7). Niemand wird bezweifeln, dass es sich in allen genannten Fällen um schwierige Arbeit handelt. Aber warum ist diese Arbeit schwierig, die Arbeit mit Kindern vor der Schule, die nicht behindert und nicht deviant sind, hingegen nicht schwierig? Auch bei diesen geht es um Planung und Strukturierung des je individuellen Erziehungsprozesses, um Diagnose und Integration unterschiedlichster biografischer Voraussetzungen (kulturell, lernniveaubezogen, entwicklungsstandsbezogen), um situative ebenso wie langfristig angelegte Lernfortschritte. Hinter dem Maßstab „Schwierige Erziehung" (der zudem eine fachlich überholte, eher laienhafte Anschauung von Behinderung widerspiegelt), verschwindet völlig die Frage nach der Beschaffenheit der „nicht-schwierigen" Erziehung. Aber die Botschaft ist klar: Diese Erziehung bedarf keiner Beschreibung. Jeder weiß, was nicht schwierige oder besser, was „normale" Erziehung ist.

Das Anknüpfen an einem ungeklärten Begriff von Erziehungstätigkeit impliziert deren Veralltäglichung (mit Merkmalen wie Entspezialisierung, Entsystematisierung, Entwissenschaftlichung) und deren Verhäuslichung. Sie wird zur - weiblichen - Allerweltstätigkeit.

## 3. Ansätze für Neubewertungsstrategien der Erziehungsarbeit

Hier haben Arbeitsbewertungsstrategien anzusetzen. Sie haben zum einen anzuknüpfen an der Spezialität, Systematik und Methodik professioneller pädagogischer Arbeit und zum zweiten deren soziale, emotionale, psychische und physische Anforderungsdimensionen zu detaillieren. Im Hinblick auf den zweiten Komplex sollte etwa auf Rabe-Klebergs Ausführungen zur Geduld zurückgegriffen werden.[5] Ausgesprochen sinnvoll im Hinblick auf die Beschreibung der „weichen Arbeitsanteile„ scheint mir ferner die Schweizer Arbeitsbewertungssystematik nach Katz und Baitsch, auf die das Gutachten von Winter/Krell zur „Aufwertung von Frauentätigkeiten" ausführlich verweist.[6] Hier wird etwa der scheinbar so diffuse Anforderungskomplex der „sozialen Kompetenz" detailliert aufgeschlüsselt und in seinen Einzelaspekten sichtbar gemacht. In dieser Art wäre auch mit anderen Arbeitsdimensionen wie „Verantwortung tragen", „Entscheidungen fällen/selbständige Leistungen erbringen" zu verfahren.

---

[5] Ursula Rabe-Kleberg: Normalisierung und Professionalisierung der Berufe im Sozial-, Erziehungs- und Pflegebereich. In: Soziale Frauenberufe in der Krise. Aufwertung und Berufsperspektiven. Dokumentation der Fachtagung am 10./11.2.1993, Berlin 1993, S. 57-67

[6] Regine Winter/ Gertraude Krell: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft ÖTV. Stuttgart 1997, S. 74ff.

Gesondert davon wäre das, was ich Spezialität, Systematik und Methodik professioneller pädagogischer Arbeit nannte, kleinzuarbeiten. Die weibliche Erziehungstätigkeit in Krippe und Kindergarten geht nämlich eben nicht im sozialemotionalen Handeln auf. Vielmehr ist das sozial-emotionale Handeln Teil des spezifischen, an fachlichen (d.h. wissenschaftlich abgeleiteten) Standards ausgerichteten planvollen pädagogischen Handelns, d.h. des Bereitstellens und Strukturierens von Lernumgebungen im weitesten Sinne (bezogen auf Kopf, Herz, Hand). Eine weitere Dimension der Berufsausübung betrifft die administrativ-organisationsbezogenen Kompetenzen, die es nach Umfang und Einzelfacetten zu bestimmen gilt. Hierzu hat Karsten bereits wichtige Anregungen gegeben.[7]

In dem Gutachten von Winter/Krell wird das mögliche Szenario eines Prozesses der Neubewertung von Arbeit beschrieben. Es wäre zu wünschen, dass im Hinblick auf die Erziehungsberufe ein solcher Prozess – zumindest das Werben um einen solchen Prozess - umgehend auf den Weg gebracht würde.

## 4. Konkrete Benachteiligungen/Abwertungen in der geltenden Tariflogik

Lassen Sie mich abschließend - jenseits der Frage der Neubewertung von Arbeit - auf einige Probleme der Unterbewertung im jetzigen System hinweisen, die mir in vorbereitenden Gesprächen mit Erzieherinnen mit auf den Weg gegeben wurden und auf deren Beseitigung dringend hingewirkt werden müßte:

Problemfall 1: Bei der Eingruppierung von Leitungen nach der Größe der Einrichtung wird – wie weiter oben erwähnt – entsprechend der Zahl der Plätze eingruppiert, und zwar nach gleichzeitig belegten Plätzen. Nachmittagsgruppen zählen also nicht mit. Das ist tarifliche Beutelschneiderei. Fast noch problematischer ist der folgende Fall, weil hier die Bereitschaft zur innovativen pädagogischen Arbeit möglicherweise mit tariflicher Untergruppierung bestraft wird. Die Leitung einer Einrichtung mit 130 gleichzeitig belegten Plätzen wird nach BAT IVa bezahlt. Entschließt sich eine Leiterin gemeinsam mit dem Team, eine oder mehrere Integrationsgruppen einzurichten und erreicht so nicht (mehr) die Anzahl von 130 Plätzen, erfolgt ihre Einstufung nach IVb. Will eine Leitung nicht den Verlust der Gehaltsstufe in Kauf nehmen, entscheidet sie sich möglicherweise gegen die Integrationsgruppe.

Problemfall 2: Eine erhebliche Benachteiligung für Erzieherinnen in Integrationsgruppen resultiert in Niedersachsen aus folgendem Sachverhalt: Theoretisch besteht für diesen Mitarbeiterinnenkreis die Möglichkeit der Höhergruppierung, wenn (gem. Protokollerklärung 6a) in der Integrationsgruppe ein Drittel bzw. mindestens ein Drittel behinderte Kinder betreut werden. Dies wird aber in Niedersachsen nie der Fall sein können, weil die 1. Durchführungsverordnung des KiTaG bei Integrationsgruppen von 18 Kindern einschließlich 4 behinderten Kindern ausgeht (also unter einem Drittel). Es ist zu befürchten, dass eine zukünftige Durchführungsverordnung daran nichts ändern wird – es sei denn, dies würde öffentlich zum Thema gemacht.

---

[7] Maria-Eleonora Karsten: Frauen arbeiten ander(e)s – Frauenarbeit in personenbezogenen sozialen dienstleistungen. In: Regine Winter (Hrsg.). Frauen verdienen mehr. Berlin 1994, S. 25-42

# Professionalisierungsbedarfe personenorientierter Dienstleistung - Das Beispiel Hauswirtschaft

Dr. Marianne Friese, Lüneburg

## 1. Statement

Frauen sind die Gewinnerinnen des Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und gleichzeitig droht erneut ihre Marginalisierung. Wie ist dieser Widerspruch zu erklären? Zwar entstehen derzeit vor allem in den Bereichen neue Arbeitsplätze, die schon immer Domänen von Frauen waren: die personenorientierten Dienstleistungen. Deren Bedeutung wird jedoch in arbeitsmarktpolitischen Debatten nicht zureichend gewürdigt und gegenüber gewerblich-technischen Dienstleistungsfeldern vernachlässigt. Personenorientierte Dienstleistungen - insbesondere wenn sie haushaltsnah bezogen sind - werden weiter bezüglich ihres Qualifikationsbedarfs unterschätzt und sind tariflich unterbewertet.
Hauswirtschaftliche Berufe sind dafür ein eindrückliches Beispiel. Im folgenden werde ich Entwicklungslinien der Vergeschlechtlichung haushaltsnaher Tätigkeiten sowie aktuelle Entwicklungen in der Hauswirtschaft skizzieren und Ansatzpunkte für eine Professionalisierung und Aufwertungsstrategie aufzeigen.

## Qualifikationsbedarfe und Professionserfordernisse im Berufsfeld Hauswirtschaft und Ernährung

Der Wandel vom industriellen zum tertiären Paradigma, die Modernisierung familialer Strukturen, demographische Veränderungen und gewachsene Erwerbsorientierungen von Frauen haben zu weitreichenden Veränderungen im Feld reproduktionsnaher Tätigkeiten geführt. Bemerkenswert ist die Nachfrage nach bezahlter Dienstleistung zur Sicherung der alltäglichen Lebensführung. Empirisch äußert sich diese Entwicklung erstens in der wachsenden Nachfrage an außerhäuslicher Verpflegung. In den Bereichen Gastronomie, Gemeinschaftsverpflegung und Catering nimmt der Bedarf beständig zu. Zweitens hat vor dem Hintergrund der Einführung der Leistungsabrechnung nach dem Pflegeversicherungsgesetz vor allem der Bereich ambulanter Versorgung an Bedeutung gewonnen. Weitreichende Veränderungen zeichnen sich drittens im Bereich des privaten Haushalts ab. Der wachsende Bedarf nach bezahlter Arbeit im Privathaushalt ist auf zwei gesellschaftliche Phänomene zurückzuführen: zum einen auf die demographischen Veränderungen, den steigenden Anteil alter Menschen und deren Unterstützung bei der alltäglichen Versorgung, zum anderen auf die wachsende qualifizierte Erwerbstätigkeit von Frauen, speziell auch von Frauen mit Kindern, die Lücken bei der Familientätigkeit hinterläßt. Konnten diese Bedarfe bisher weder durch partnerschaftliche Arbeitsteilung im Privaten noch durch öffentliche Angebote im Hinblick auf die Kinderbetreuung gedeckt werden, greifen erwerbstätige Frauen zunehmend auf die Inanspruchnahme bezahlter, jedoch zumeist „ungeschützter" Arbeit im Privathaushalt zurück.

Insgesamt zeichnet sich ab: im Privathaushalt wie in sozialen, pflegerischen, versorgenden und haushaltsorientierten Berufen hat der Bedarf nach personenenorientierter Dienstleistung das Potenzial für einen dynamischen Beschäftigungs- und Berufs-

bildungssektor hervorgebracht. Diese neuen Marktanforderungen gilt es, mit angemessenen Qualifikationsprofilen aufzugreifen. Bietet die Hauswirtschaft dafür einerseits ein breit gefächertes Tätigkeitsfeld, befindet sie sich gegenwärtig jedoch tatsächlich in einem Dilemma. Denn dem wachsenden Bedarf an haushaltsnahen Dienstleistungen stehen gegenläufige Trends diametral gegenüber: die gesunkene Attraktivität der Ausbildung vor allem für Absolventen/innen mittlerer und höherer Bildungsabschlüsse, die durch Rationalisierungsbestrebungen und Sparmaßnahmen der öffentlichen Hand und freien Träger zunehmend angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt, der Abbau von qualifiziertem Personal in Großhaushalten, deregulierte Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten. Der Erschließung qualifizierter Arbeitsplätze entgegen wirkt auch die Zunahme von haushaltsorientierten Dienstleistungsangeboten auf dem freien Markt. Mit dem Schwerpunkt auf kurzfristige Qualifizierung und Beschäftigung haben sich in diesem Bereich in den letzten Jahren eine Reihe von Projekten entwickelt. Jedoch zeigt sich gegenwärtig, dass eine nachhaltige und sichere Beschäftigungsperspektive aufgrund der unzureichenden Ausbildung nicht zu erwarten ist.

In dem Spannungsverhältnis zwischen Professionserfordernissen und tradierten Geschlechterverhältnissen liegen Risiken, die mindestens drei Modernisierungsfallen enthalten:

- Zum einen für Vergesellschaftungsprozesse von Frauen, da die mit männlicher Konnotation versehene Ausrichtung auf gewerblich-technische und produktionsorientierte Dienstleistungen personen- und haushaltsnahe Bereiche erneut abwertet und Frauen in ihrer einstigen Domäne weiterhin marginalisiert.

- Zum zweiten für Professionalisierungsprozesse, weil die als „weiblich" angenommenen Kompetenzbereiche in einem „semi-professionellen" Zustand verharren, weiterhin unterbewertet und unterbezahlt.

- Zum dritten für nachhaltige Entwicklungen, die ein neues Verhältnis von Produktion und Reproduktion voraussetzen: Entscheidende Innovationen neuer Berufsbereiche und Absatzmärkte für Dienstleistungen sind schließlich nicht auszuschöpfen, wenn am Primat von Produktion statt Prozessen, an Beherrschung von Materie statt Unterstützung individueller und sozialer Entwicklungen und alltäglicher Versorgung festgehalten wird. Die Umverteilung der Arbeit erfordert einen erweiterten Arbeitsbegriff, der die „Produktivität des Reproduktiven" in neuer Weise in den Blick rückt und zugleich pädagogische Handlungsalternativen für eine nachhaltige Berufsbildung aufzeigt.

Aus dieser Perspektive eröffnet der skizzierte Wandel zugleich neue Chancen. Greift die Hauswirtschaft die hier nur angedeuteten Probleme und Perspektiven des gegenwärtigen Wandels auf, kann sie im Spannungsverhältnis zwischen Qualifikationsbedarfen und Professionserfordernissen tatsächlich als Motor und Modernisierungsfaktor für den Tertiärisierungsprozeß wirken. Voraussetzung hierfür ist allerdings die Entwicklung einer Professionalität, die ein neues Berufsprofil mit Qualitätsentwicklung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung verknüpft und Marktfähigkeit versorgender und betreuender Tätigkeiten als Ausgangspunkt setzt.

Für diese Entwicklung stellt die Neuordnung eine wichtige Weichenstellung dar. Im Rahmenlehrplan Hauswirtschafter/Hauswirtschafterin wurden neben versorgenden

auch betreuende Tätigkeiten in das Ausbildungskonzept aufgenommen. Das neue Berufsprofil zielt auf nachhaltige Marktfähigkeit. Die Umsetzung dieses Konzepts bedarf allerdings einer Fülle von Neuerungen an der Schnittstelle von berufspädagogischen, sozial- und arbeitsmarktpolitischen sowie ökologischen Perspektiven. Eine Aufwertung reproduktionsnaher Tätigkeiten ist schließlich die Voraussetzung für ein attraktiveres Berufsimage.
Entscheidend ist dabei unter professionspolitischen Gesichtspunkten, die Konzipierung und Bewertung aller Aspekte von Arbeit und unter Berücksichtigung personenorientierter Dienstleistung voranzutreiben.

**Professionalisierungswege**

Der Maßstab industrieller/manueller Produktion kann nicht weiter für Dienstleistungstätigkeiten herangezogen werden. Das leuchtet ein. Was aber sind die Bezugspunkte, Parameter und Erfordernisse insbesondere in personenbezogenen Dienstleistungsberufen? Dafür sind genaue Arbeitsplatzanalysen unter neuen Vorzeichen durchzuführen.
Integration nicht-manueller Tätigkeiten heißt, die Gestaltung von Interaktionen, die Betreuung und Begleitung in Übergangssituationen, die Unterstützung bei der Wiedererlangung von Selbständigkeit sowie die Implementierung nachhaltiger Bildungsprozesse und Aspekte von Qualitätssicherung aufzunehmen.
Bezogen auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten sind die folgenden Arbeitsanforderungen und -belastungen charakteristisch (vgl. Krell/Winter 1998, Winter 1997, Katz/Baitsch 1996):

- **Integration von Versorgung und Betreuung**
  Koordination und Balance zwischen sachlichen, fachlichen und interaktiven Anforderungen, etwa: Einhaltung von Ablaufplänen bei gleichzeitiger Zuwendung in der häuslichen Versorgung oder Verbindung von Herstellungserfordernissen mit pädagogisch-didaktischen Anforderungen z.B. bei hauswirtschaftlicher Betreuung zur Unterstützung und Wiedererlangung von Selbständigkeit: Umgang mit beeinträchtigenden Arbeitsunterbrechungen.

- **Interaktionsanforderungen**
  - Aufnahme und Gestaltung von Interaktionen mit Kunden/Klienten, verbunden mit inhaltlichen Arbeitsanforderungen (etwa: Herstellen von Mahlzeiten, Reinigen von Wohnräumen) erfordern: Zuwendung, Freundlichkeit, Empathie, Takt, Selbstbeherrschung, Geduld (Winter 1997).
  - Selbstwahrnehmung als Ausgangspunkt für die Gestaltung interaktiver Prozesse („Eigensinn") sowie Voraussetzung für eine angemessene „äußere Erscheinung" bezogen auf wechselnde Einsatzorte und Anlässe (etwa im catering-service).
  - Umgang mit speziellen Personengruppen: Bedarf besonderer Zuwendung, Übernahme von Verantwortung (Kinder, geistig Behinderte oder psychisch Kranke), Konfrontation mit besonderem Leid (chronisch Kranke, Sterbende).

- **Geschicklichkeit** (Krell 1997)
  - Körperbewegungen (etwa beim Servieren von Speisen).
  - Fingerfertigkeit (etwa bei der Herstellung von Nahrung oder Dekoration von Speisen und Räumen).

- **Belastungen**
  - Einseitige Belastung bestimmter Körperteile und Muskelgruppen (etwa bei Reinigungstätigkeiten oder in der Großküche).
  - Monotonie, repetitive Tätigkeiten, eingeschränkter Handlungsspielraum (etwa in der Großküche, Wäscheräume).
  - Ungünstige Umgebungsbedingungen (Hitze, unangenehme Gerüche: Großküche, Wäscheräume).

- **Verantwortung übernehmen**
  - für zu versorgende Personengruppen, bezogen auf den jeweiligen Auftrag und Zuständigkeit.
  - bei der Herstellung von Speisen und Getränken.
  - im Umgang mit wertvollen Gegenständen (etwa im Privathaushalt).
  - für ökologische Anforderungen: Auswahl von Reinigungsmitteln, Entscheidung für ökologisch wertvolle Nahrungsmittel, nachhaltiger Umgang mit Ressourcen.

Berufspolitisch entscheidend ist die horizontale und vertikale Abgrenzung hauswirtschaftlicher Berufe. Bezogen auf die
- Ausbildungsstufen,
- Einsatzorte sowie
- Personengruppen (Klienten/Kunden)

sind differenzierte Merkmalskataloge zu erarbeiten, die die Grundlage für Qualifizierung und Tarifierung bilden. Hierfür ist nicht zuletzt eine bundeseinheitliche Regelung der bislang in Länderhoheit liegender Zuständigkeiten anzustreben.
Bezogen auf den zunehmenden Arbeitsmarkt privater Haushalte, der bislang weit überwiegend ungeschützt und unqualifiziert bedient wird, sind Strategien zu entwikkeln, die geeignet sind, aus dem Arbeitsplatz Privathaushalt einen dauerhaften und zukunftsfähigen Sektor zu entwickeln. Vorgeschlagen werden folgende Eckpunkte einer Professionalisierungsstrategie:

- Priorität hat eine berufliche Ausbildung mit **anerkanntem Abschluß**.

- Der Fülle an Anforderungen ist durch die Entwicklung adäquater Arbeitsinhalte, die standardisierten Leistungskriterien entsprechen, zu begegnen. **Qualitätsentwicklung** läßt sich daran messen und in transparente und für Kund/inn/en nachvollziehbare **Preisgestaltung** umsetzen.

- Den Beschäftigten müssen **alle Tätigkeitsbereiche vergütet** werden. Gerade die personenorientierten Dienstleistungsbereiche zeichnen sich nach wie vor dadurch aus, daß der Tarifierung v.a. die manuellen Tätigkeiten zugrundegelegt werden. Die professionelle Gestaltung von **Interaktionen** und der Einsatz von **Sozialkompetenz**, die den täglichen Arbeitsablauf erheblich mitbestimmen, können nicht länger unberücksichtigt bleiben.

- Ein zukunftsfähiges Beschäftigungsfeld läßt sich nur dann entwickeln, wenn den Beschäftigten **geregelte Statuspassagen** eröffnet werden. Sackgassenberufe führen zu Abwanderungen in attraktivere Berufsbereiche. Für den haushaltsnahen Dienstleistungsbereich sind adäquate Konzepte im Bereich der **Fort- und Weiterbildung** auszuarbeiten.

- Von hoher Bedeutung für Professionalisierungsperspektiven sind **berufliche Organisationen**: starke Verbände, die den Austausch zwischen Fachkräften ermöglichen, Verbindungen zwischen verwandten Berufsgruppen schaffen und Interessen vertreten.

## 2. Statement

### Personenorientierung als Professionalisierungsbedarf tertiärer Beschäftigung

Ein entscheidender Faktor, der in eine revidierte Arbeitsplatzbewertung hauswirtschaftlicher Tätigkeiten einfliessen muß, bezieht sich auf den Bereich Sozialer Qualifikation. Hier gibt es zwar eine Flut von Publikationen, vor allem aus dem Bereich der Berufsbildung, aber noch wenig systematisch überzeugende Konzepte für eine Definition, didaktische Vermittlung und Anhaltspunkte für Tarifierung.

In der Debatte um Sozialkompetenz fällt auf, daß die Orientierung auf gewerblich-technische und handwerkliche Berufsbereiche dominiert. Dabei können doch gerade die personenorientierten Bereiche der Gesundheits- und Pflege- sowie der erziehenden und hauswirtschaftlichen Berufe auf ein reichhaltiges historisches Erbe zurückgreifen und einen enormen Erfahrungsschatz in die Ausformulierung einer adäquaten Definition der sozialen Kompetenz einbringen.

Während in einigen gewerblich-technischen sowie kaufmännischen Berufen bereits eine Integration von Sozialkompetenz in die Ordnungsmittel (Ausbildungs- und Prüfungsordnungen) erfolgt ist, überrascht die Zurückhaltung in den personenorientierten Dienstleistungsberufen. Die soziale Kompetenz galt in den traditionellen Frauenberufen als „natürliche, weibliche" Ressource und wurde bislang kaum explizit professionell ausgebildet, gleichwohl unbezahlt genutzt. Wenn sie nun wieder stärker in den Vordergrund rückt, besteht die Gefahr, so wird argumentiert, daß eine neuerliche Abwertung personenbezogener Dienstleistung damit einhergehe.

Ich habe dazu einen andere Einschätzung: Es liegt meines Erachtens eine Chance darin, die reflektierten Erfahrungen und das Wissen um sozial kompetent gestaltete Interaktionen aus den Frauenberufen in andere Berufsbereiche zu transferieren und sie damit einer Entwicklung voranzustellen. Gleichzeitig ist es jedoch notwendig, sehr genau bezüglich des Qualifikationsprofils sozialer Kompetenz in den einzelnen Berufsfeldern zu differenzieren, denn die Anforderungen sind bezüglich des Klientels wenig vergleichbar.

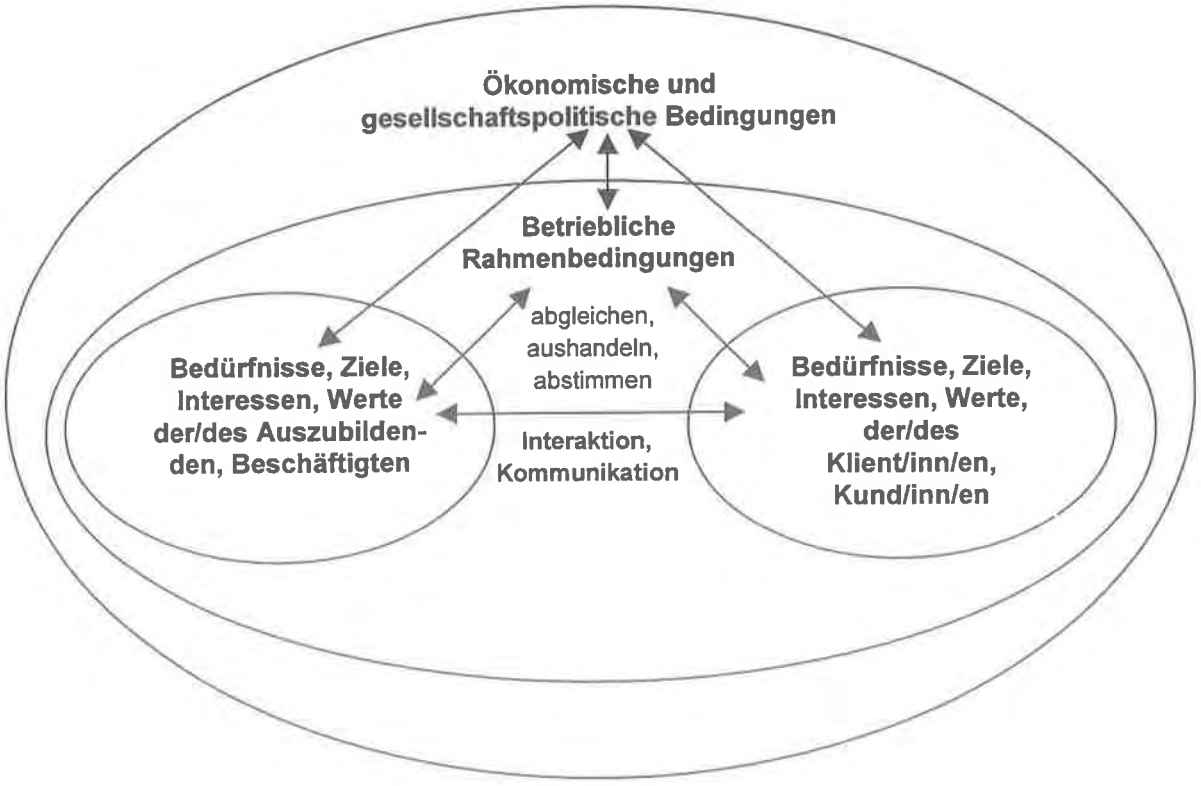
Im Unterschied zu gewerblich-technischen und kaufmännisch-verwaltenden Berufen erfordern Gesundheits-, pflegerische und soziale Berufe nicht nur „Dienstleistungen am Menschen", sondern die pädagogische Arbeit mit dem Menschen soll die „Arbeit des Menschen an sich selbst", d.h. Individualkompetenz und Handlungsfähigkeit, fördern. Fachkompetenz in diesem Sinne erfordert nicht nur die methodisch-reflexive Förderung von Empathie, Interaktion etc., sondern auch gerade die Fähigkeit, in professioneller Abgrenzung pädagogisch zu handeln.

Zwar läßt sich an der Integration von Sozialkompetenz in die berufliche Handlungskompetenz eine Aufwertung ehemals „weiblich" konnotierter Fähigkeiten ablesen.

Dahinter liegt die Notwendigkeit, auch für gewerblich-technische Berufe die immer stärker dienstleistungsbezogenen beruflichen Handlungskontexte mit entsprechenden beruflichen Qualifikationen auszustatten. Wenn allerdings nicht zwischen den durchaus qualitativ differenten Anforderungen in personenbezogenen und gewerblich-technisch orientierten Dienstleistungsberufen hinsichtlich sozialer Fähigkeiten unterschieden wird, kann darin eine erneute Abwertung liegen.
Wie läßt sich Soziale Qualifikation nun verstehen? Unstrittig ist, daß sie in Interaktionsbezügen wirksam wird, also in Beziehungen. Deutlich wird, daß soziale Handlungskompetenzen in je unterschiedlichen Herkunftskontexten und Lebensbereichen erworben wurden (Euler 1997). Empirisch wenig erfaßt und theoretisch kaum berücksichtigt sind diese biographisch aufgeschichteten Erfahrungen und nicht intentionalen Lernprozesse sowie die damit verbundene Emotionalität in Interaktionsprozessen. Diese bilden reflektiert und bearbeitet im Rahmen von Aus- und Weiterbildung wesentliche Voraussetzungen von Sozialer Qualifikation.

Abgeleitet aus ihrer empirischen Untersuchung definieren Damm-Rüger/Stiegler soziale Qualifikation als Fähigkeit, „die eigenen und die fremden Bedürfnisse, Interessen und Ziele abzugleichen, auszuhandeln und abzustimmen und dabei die betrieblichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen". Voraussetzung dazu sei die Wahrnehmung der eigenen und fremden Interessen, Gefühle und Werte (1996: S. 40). Betont werden in dieser Definition die notwendigen Gestaltungsfähigkeiten von Interaktionen. Darüber hinaus sind die Einflüsse gesellschaftspolitischer und ökonomischer Rahmendaten zu berücksichtigen, da sie die Folie für die betrieblichen Bedingungen stellen. Daraus ergibt sich folgendes Modell für Soziale Qualifikation:

**Modell: Soziale Qualifaktion**




Quelle: eigene Darstellung nach Damm-Rüger/Stiegler 1996

In der Begleitung des Modellprojekts „Mobiler Haushaltsservice" haben wir mit den Schüler/innen Interaktionen im Kundenhaushalt untersucht, vorzugsweise konflikthafte Situationen. Ein wichtiges Ergebnis war, daß der Ausgangspunkt für sozial qualifizierte Interaktionen nicht die Hinwendung zum Gegenüber ist, sondern die reflektierte Selbstwahrnehmung. Denn die mögliche Überlagerung mit eigener emotionaler Verstrickung läßt eine angemessene Fremdwahrnehmung nicht zu. In der didaktischen Vermittlung Sozialer Qualifikationen muß daher zunächst die Fähigkeit der Selbstbeobachtung und Stärkung des Selbstbewußtseins angestrebt werden. Dabei sind die biographischen Ressourcen der Schüler/innnen und Auszubildenden aufzugreifen. Ihre bereits entwickelten kreativen Strategien und eigensinnigen Handlungspotentiale können etwa in interaktiven Prozessen entfaltet und gestärkt werden. Weiter sind Reflexionsprozesse anzuregen, die diese in professionelle Handlungsmuster weiterentwickeln.

Arbeit, das haben die Schüler/innen im Ausbildungsbereich personenorientierter, haushaltsnaher Dienstleistung verstanden, bezieht sich nicht nur auf die Herstellung eines gelungenen Büffets im Projektbereich Partyservice, sondern beinhaltet auch die professionelle Gestaltung von Interaktionen etwa mit pflegebedürftigen Kund/inn/en in deren privatem Wohnumfeld.

Ob sie diesen Teil ihrer zukünftigen Berufsarbeit auch bezahlt bekommen, hängt nicht nur von politischen und professionsstrategischen Entwicklungen ab. Es ist auch abhängig von einer (noch weiter zu entwickelnden) kulturellen Akzeptanz von Seite der Kundinnen und Kunden, für qualifizierte personenbezogene Dienstleistungen auch den adäquaten Preis zu bezahlen. Dann kann aus Dienen Verdienen werden und neue Märkte können weiter Beschäftigung sichern.

Hauswirtschaftliche Tätigkeit ist „Dienstleistung am Menschen". Dies erfordert die Ausbildung von Sozialkompetenz als Zieldimension beruflicher Bildung und die Förderung sozialer Qualifikationen als Teil beruflicher Fachkompetenz. Für die zukünftige Professionsentwicklung hinsichtlich sozialer Qualifikation in hauswirtschaftlichen Berufen können folgende Ergebnisse als Eckpunkte gelten:

- Entwicklung eines Instrumentariums für die fachliche Vermittlung (Ausbildung).
- Entwicklung von Kriterien zur Messbarkeit und Prüfung prozessualen Lernens (Prüfung und Zertifizierung).
- Reflexion und Aktualisierung von Handlungskompetenzen für die Bewältigung des Berufsalltags (Supervision, Fort- und Weiterbildung).
- Entwicklung von Berufsprofilen und Arbeitsplatzbeschreibungen, die das soziale Handeln einschließen und eine Grundlage für adäquate tarifliche Eingruppierungen bieten (Qualitätsentwicklung).
- Definition der beruflichen Anforderungen entsprechend der Qualifikationsebenen (Standardisierung).
- Neuentwicklung von Konzepten, die sich auf die Divergenz im Berufsfeld beziehen (Professionalisierung).

Literatur:

Bundesanstalt für Arbeit (BA) (1994): Frauenarbeitsmarktreport, Nürnberg

Damm-Rüger Sigrid, Barbara Stiegler (1996): Soziale Qualifikation im Beruf. Eine Studie zu typischen Anforderungen in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, Berichte zur Beruflichen Bildung, Heft 192, Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Bielefeld

Der Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport, Bremen (1997, 1998, 2000): Zwischenberichte und Abschlußbericht zum Modellversuch und zur wissenschaftlichen Begleitung „Mobiler Haushaltsservice. Ein innovatives Konzept für die Ausbildung und Beschäftigung von Hauswirtschaftern/-innen„, Bremen

Euler, Dieter (1997): Förderung von Sozialkompetenzen – Eine Überforderung des dualen Systems? In: Dieter Euler, Peter F.E. Sloane (Hg.), Duales System im Umbruch, Pfaffenweiler, 263-288

Friese, Marianne (1999): Arbeit im Privathaushalt: Die Rückseite der Individualisierung. In: Hannelore Scholz, Penka Angelova, Nikolina Nurneva (Hg.), Brüche. Auf-Brüche – Um-Brüche – Aus-Brüche in Ost und West. Nation-Kultur-Geschlechterverhältnisse, Berlin, 157-167

Friese, Marianne (2000 a): Personenorientierung – Handlungsprinzip hauswirtschaftlicher Dienstleistungen? Dokumentation der 10. Hochschultage Berufliche Bildung 23.-25.9. in Dresden. Fachtagung Hauswirtschaft und Ernährung: Hauswirtschaft am Puls der Zeit! Qualifizierung für personenbezogene Dienstleistung, hg. v. Bundesverband Strukturwandel in der hauswirtschaftlichen Berufsbildung, Neusäß

Friese, Marianne (2000 b): Berufspädagogische Innovationen in personenorientierten Dienstleistungen. In: Haushalt und Bildung, Jg. 77, H. 1, 9-15

Friese, Marianne (Hg.) (2000): Modernisierung personenorientierter Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Opladen

Karsten, Maria-Eleonora et al. (2000): Expertise zur Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in personenbezogenen Dienstleistungen im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin, Berlin (im Druck)

Katz, Christian, Christof Baitsch (1996): Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hg. v. Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann in Bern, Zürich

Kettschau, Irmhild (2000): Aus- und Weiterbildung in der Hauswirtschaft. Vom Dienstmädchen zur Dienstleistung. In: Marianne Friese (Hg.), Modernisierung personenorientierter Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Opladen 2000 (im Druck)

Krell, Gertraude, Karin Tondorf (1998): Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In: Gertraude Krell (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen.

Rechtliche Regelung – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden, 303-317

Krell, Gertraude, Regine Winter (1998): Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreie(re)n Arbeitsbewertung. In: Gertraude Krell (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelung – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden, 283-302

Rabe-Kleberg, Ursula (1993): Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe, Bielefeld

Rabe-Kleberg, Ursula (1997): Professionalität und Geschlechterverhältnis Oder: Was ist „semi„ an traditionellen Frauenberufen? In: Arno Combe, Werner Helsper (Hg.), Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns, Frankfurt a.M., 276-302

Scharfenroth, Karin (1997): Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistrungen, Projektbereicht des IAT, 1997-09, Gelsenkirchen

Stiegler, Barbara (1994): Berufe brauchen kein Geschlecht. Zur Aufwertung sozialer Kompetenzen in Dienstleistungsberufen, hrsg. v. Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Thiessen, Barbara (1997): Individualisierung und Reproduktion - Analyse prekärer Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Werkstattreihe des IBL, Bd. 5, Universität Bremen, Bremen

Thiessen, Barbara, Bettina Schweizer (2000): Eigensinn und biographische Reflexivität: Voraussetzungen für die Entwicklung Sozialer Qualifikation. In: Marianne Friese (Hg.), Modernisierung personenorientierter Dienstleistungen. Innovationen für die berufliche Aus- und Weiterbildung, Opladen 2000 (im Druck)

Winter Regine, unter Mitarbeit von Gertraude Krell (1997): Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart

# Assistenzberufe: Frauenarbeit par excellence?

**Dr. Ursula Holtgrewe, Duisburg**

## 1. Assistenzarbeit: Zuarbeit als Beruf

Wenn von Assistenzberufen die Rede ist, muss zunächst einmal geklärt werden, was wir darunter verstehen. Ich meine damit Berufe, deren Berufsbild entscheidend davon geprägt ist, dass die Ausübenden Professionellen zuarbeiten, also die fachliche und professionelle Arbeit gewährleisten. Gewährleisten heißt: Sie vor- und nachbereiten, abwickeln, koordinieren und sozial einbetten. Also: ArzthelferInnen, ZahnarzthelferInnen, Rechtsanwalts- und NotarsgehilfInnen, SteuerfachgehilfInnen, die mittlerweile nicht mehr so heißen: Aus den Rechtsanwalts- u. Notarsgehilfinnen sind seit 1995 Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellte geworden, aus den SteuerfachgehilfInnen Steuerfachangestellte. Lediglich den ArzthelferInnen und ihren KollegInnen aus Zahn- und Tierarztpraxen ist die Bezeichnung als „Helferin" geblieben – aber dafür haben sie einen Tarifvertrag.

In dieser begrifflichen Änderung ist das Thema der Assistenz, das ein Geschlechterthema ist, schon angesprochen: Symbolisiert wird ein Kampf um Berufsfachlichkeit und Eigenständigkeit, man hat sich sprachlich weg bewegt von der Ausrichtung auf den/die Professionelle, dem zugearbeitet wird.

## 2. Arbeitsbedingungen und Beschäftigtenstruktur

Nichtsdestoweniger sind die Arbeitsbedingungen der Assistenzberufe von den Anforderungen des Zu-, Vor- und Nacharbeitens geprägt. Sie werden in hierarchisch untergeordneter Stellung in Klein- bzw. Kleinstbetrieben ausgeübt, gering bezahlt, mit vielfach ungünstig gelegenen Arbeitszeiten, die an die Arbeitszeiten der Professionellen gekoppelt sind und schon deswegen am Rande der „normalen" Arbeitszeiten liegen. Eigenständige Karrierewege und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind kaum vorgesehen.
Dabei liegen diese Berufe an vorderer Stelle bei den von Frauen besetzten Ausbildungsberufen. Arzt- und Zahnarzthelferin (48.235 bzw. 42.771 Auszubildende) liegen hinter den Bürokauffrauen auf dem 2. und 3. Rang der Frauen-Ausbildungsberufe. Insgesamt arbeitet damit jede siebte weibliche Auszubildende in einer Arzt- oder Zahnarztpraxis (BMBF 1999, S. 73). Der Auszubildendenanteil an den Berufstätigen liegt zwischen 10 und 22%. Das verweist wiederum auf ein Problem: Weil die Fluktuation so hoch ist, wird über Bedarf ausgebildet, und die Versuchung für die Professionellen ist groß, einen beachtlichen Teil der Arbeit von billigen Auszubildenden erledigen zu lassen. Es handelt sich also vielfach um Übergangsberufe, die in überwiegendem Maße von jüngeren Frauen ausgeübt werden – bis zur Familiengründung oder auch bis zum Wechsel in andere Beschäftigungsfelder, z. B. in die Krankenhausverwaltung im Falle der Arzthelferinnen oder in die Büroarbeit in größeren Betrieben.

Nicht zufällig sind die Assistenzberufe Frauenberufe par excellence. Der Frauenanteil liegt zwischen 98% bei den Arzt, Zahnarzt- und TierarzthelferInnen und 80% bei den

Steuerfachangestellten (Mikrozensus 1999, vgl. auch Holtgrewe 1998). 95% der 170.000 Auszubildenden in den Praxen und Kanzleien der Freien Berufe sind Frauen (BIBB 1998), während in den zugehörigen Professionen die Männer überwiegen. Insgesamt sind die Beschäftigtenzahlen nicht unbeachtlich: Es gibt nach dem Mikrozensus 1999 515.000 SprechstundenhelferInnen, 132.000 Fachangestellte in der Steuer- und Wirtschaftsberatung und 96.000 Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellte. Ein weiterer Blick in die Statistik (Tabelle 1): In der Tat werden die Assistenzberufe überwiegend von jüngeren Frauen ausgeübt. Dabei gibt es bei den Sprechstundenhilfen noch mehr ältere Beschäftigte als bei Steuerfachangestellten und Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten. Trotz des „weiblichen" Charakters der Berufe liegt der Teilzeitanteil nicht sehr hoch. Dass er bei den Sprechstundenhilfen am höchsten liegt, überrascht etwas, wenn man bedenkt, dass deren Arbeitszeit am engsten an die der Ärzte gekoppelt ist. Andererseits wird bei ihnen Vollzeitarbeit fast unzumutbar. Die Arbeitszeit beginnt mit Laboruntersuchungen früh morgens und endet vielfach mit abendlichen Sprechstunden für Berufstätige, so dass sich Halbtags- oder quasi Schichtarbeitslösungen anbieten.

Reichtümer sind in den Assistenzberufen auch in Vollzeit nicht zu verdienen. Auch wenn der hohe Auszubildendenanteil einen Teil der Niedrigeinkommen erklärt,[1] ist aufschlussreich, dass nur 11% der SprechstundenhelferInnen und 15% der Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten über 2.200 Mark im Monat auf dem Konto vorfinden. Die Steuerfachangestellten stehen etwas besser da, von ihnen verdienen 8,7 % sogar über DM 3.000 netto, aber in all diesen Berufen zählt frau schon mit mehr als 2200 Mark zu den „Besserverdienenden".

Tabelle 1: Erwerbstätige in Assistenzberufen nach dem Mikrozensus 1999[2]

| | SprechstundenhelferInnen | Steuerfachangestellte | Rechtsanwalts- u. Notarsfachangestellte |
|---|---|---|---|
| Zahl | 515.000 | 132.000 | 96.000 |
| Frauenanteil % | 98,6 | 80,5 | 93,3 |
| Azubi-Anteil % | 14,2 | 10,5 | 22,3 |
| Alter %[3] | | | |
| < 35 | 58,7 | 58,7 | 67,8 |
| 35 – 45 | 24,7 | 24,3 | 17,7 |
| > 45 | 15,8 | 11,8 | 9,5 |
| Arbeitszeit % | | | |
| > 31 h/Woche | 65,0 | 77,2 | 74,2 |
| 21 – 31 | 10,7 | 6,0 | 6,8 |
| < 21 | 23,3 | 16,8 | 9,9 |
| Nettoeinkommen % (nur Vollzeitbeschäftigte) | | | |
| < 1800 DM | 37,2 | 25,5 | 33,0 |
| 1800 – 2200 DM | 13,5 | 13,2 | 14,5 |
| >2200 DM | 11,0 | 31,1 | 15,4 |

1 Ein weiterer Teil erklärt sich, wenn man das steuerliche Ehegattensplitting berücksichtigt.

2 Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1999 und eigene Berechnungen. Der Mikrozensus basiert auf der Hochrechnung einer einprozentigen Stichprobe aus der Wohnbevölkerung. Einkommenszahlen usw. basieren auf Selbstauskünften der Befragten.

3 Dass sich die Prozentzahlen nicht auf 100% addieren, liegt an fehlenden Nennungen.

## 3. Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit

Historisch und sozialstrukturell sind also diese Berufe geradezu idealtypisch (im Sinne von typisch, nicht von ideal) für vergeschlechtlichte Berufsarbeit. Hier wurde das bürgerliche Geschlechtermodell von Familienernährer und Hausfrau oder gar das biblische von der Frau als Helferin des Mannes in die Erwerbssphäre übertragen. Und die Frauenarbeit besteht eben darin, die „eigentliche" männlich-fachlich-sachliche als solche zu ermöglichen und die Voraussetzungen dafür zu schaffen – weswegen sie selbst nur begrenzt verberuflicht worden ist, Qualifikationen und Kompetenzen in einem Bermudadreieck der Vergeschlechtlichung verschwinden. Die Assistenz bildet deswegen – über ihre berufliche Institutionalisierung hinaus – ein Strukturierungsmuster geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung, das sich auch in anderen Beschäftigungsfeldern findet, und es ist durchaus nicht sicher, dass es historisch überholt ist. Sekretariate sind ein klassisches Beispiel, aber auch die Arbeit von weiblichen kaufmännischen Angestellten in Klein- und Mittelbetrieben unterliegt weiterhin analogen Deutungen und Wahrnehmungen als Zuarbeit. Bei Dienstleistern wie etwa Unternehmens- und Personalberatungen mögen sich zwischen „eigentlicher" Beratung und Sekretariat oder Office Management ähnliche Trennlinien auftun.

## 4. Entgrenzte Anforderungen, begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten

Das strukturelle Problem von Frauenberufen findet sich also hier ganz ausgeprägt: Die Anforderungen an Qualifikationen und „extrafunktionale" Kompetenzen und Engagements sind hoch und vielfältig, die Verwertungsmöglichkeiten für die Frauen begrenzt. Gefragt sind die berühmten weiblichen Dienstleistungskompetenzen und **soft skills** wie Freundlichkeit, kommunikative und soziale Kompetenz, aber auch Auffassungsgabe, „Durchblick", die Fähigkeit, vor-, nach- und mitzudenken und die Perspektive der Professionellen wie der KlientInnen zu übernehmen. Dass diese nicht einfach in einer Frauensozialisation entwickelte Arbeitsvermögen sind, sollte eigentlich klar sein, wenn man sich die Klagen von Freiberuflern und ihren Verbänden über Rekrutierungs- und Nachwuchsprobleme anhört.

Die beruflichen Anforderungen sind – bei allen Defiziten in der Verwertbarkeit solcher Kompetenzen – jedoch nicht nur als defizitär zu betrachten. Beschäftigte schätzen an ihre Berufen die Vielseitigkeit und Abwechslung und auch die - wenn es gut läuft - kleinstbetrieblich-persönlichen und kooperativen Arbeitsbeziehungen (Gottschall/Jacobsen/Schütte 1989; Holtgrewe 1997; Stiller 1999; Hecker 1999). Indem sie an der professionellen Arbeit teilnehmen und deren Perspektive übernehmen, erfahren sie im unmittelbaren Umfeld auch Anerkennung und persönliche Wertschätzung, die ihnen institutionell vorenthalten werden.

Ein Problem ist, dass es wenig institutionalisierte Karrierewege und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gibt (vgl. BIBB 1999). Bei den Steuerfachangestellten ist – als einzigem Assistenzberuf – der Durchstieg in die Profession möglich. Daneben bieten die Kammern unterschiedliche Fortbildungen zu FachassistentInnen, BürovorsteherInnen usw. an, und auch die Aufstiegsfortbildungen für Büroberufe (Fachwirtsausbildungen) sind möglich. Bei den Arzthelferinnen münden die vorhandenen Fortbildungsangebote meines Wissens kaum in erweiterte Tätigkeitsfelder. Durchstiege in die Richtung Gesundheitsmanagement, Krankenhausverwaltung etc. gibt es institutionell so gut wie nicht.

## 5. Perspektiven der Assistenzberufe

Ein Ausbau der Berufsfelder über das kleinstbetriebliche Einsatzfeld hinaus bzw. der Anschluss an andere Einsatzfelder über die privaten Arbeitsanreicherungs-, Weiterbildungs- und Wechselanstrengungen der Frauen selber hinaus, ist also wünschenswert. Zumal die Anforderungen an die Professionellen und ihre Assistentinnen steigen, was Patienten- oder Mandantenorientierung, Dienstleistungsqualität, Informationsaufkommen usw. angeht. Hier können Informations-, Organisations- und auch Beratungsaufgaben die Assistenzberufe aufwerten. Jedoch ist unter Kostendruck – insbesondere bei den Ärzten – die Versuchung für die Professionellen groß, statt der Aufwertung und Anreicherung der Assistenz Strategien der Einsparung und Dequalifizierung zu verfolgen (Einsatz von Auszubildenden, 630-Mark-Kräften, sonstigen Aushilfen). Oder weiterhin auf das Engagement und Interesse der Frauen an interessanter Arbeit zu setzen, ohne es gesondert zu honorieren.

## 6. Interessenvertretung, Verbände, Tarifpolitik

Man hat es also berufs- und tarifpolitisch mit einer nicht sehr ermutigenden Kombination aus Frauenberufen (mit unterbrochener Berufstätigkeit und hoher Fluktuation) und Kleinbetrieben zu tun. Regelungen zu Gehältern und Arbeitsbedingungen brechen sich dabei auch an der Vielfalt der Betriebe – von der international agierenden Steuerberatungsgesellschaft oder der großen High-tech-Radiologiepraxis bis zur Hausarztpraxis oder Anwaltskanzlei „um die Ecke".

Entsprechend rar sind tarifliche Vereinbarungen: Für die Arzthelferinnen besteht ein Tarifvertrag, bei den Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten gibt es Empfehlungen der verschiedenen Landesverbände und der Anwaltskammern.
Ein Blick auf die Tätigkeitsbewertung ist recht aufschlussreich: Das Einstiegsgehalt beträgt bei den Arzthelferinnen DM 2.465 brutto; das Endgehalt in der Tätigkeitsgruppe I wird nach 23 Berufsjahren mit DM 3.486 erreicht. Es gibt vier Tätigkeitsgruppen: In der Tätigkeitsgruppe II werden delegationsfähige medizinische Leistungen erbracht oder die Praxisabrechnung und Organisation unterstützt. Dafür gibt es einen Zuschlag von 5% auf das Grundgehalt. Tätigkeitsgruppe III (plus 10%) umfasst die Aufgaben, Auszubildende anzuleiten, Beratung/Betreuung von Patienten und Röntgentätigkeiten. Das Maximum ist mit Tätigkeitsgruppe IV erreicht: Hier werden für Leitungsfunktionen in größeren Praxen und für das Verwalten unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten 20% auf das Grundgehalt draufgelegt. Karrieren im Beruf schlagen sich also nur recht begrenzt in Mark und Pfennig nieder, und die Anforderungen für Aufstiege sind recht hoch. Anerkannte Leistungen konzentrieren sich auf die medizinische Seite des Berufs. EDV-Kompetenzen in Gestalt vertiefter Kenntnisse, Verantwortung für Daten- und Programmpflege etwa, kommen gar nicht vor.

Hier ist ein Vergleich mit den Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten aufschlussreich. Mir liegen verschiedene Gehaltsempfehlungen sowie die Ergebnisse einer Gehaltsumfrage des Verbandes in Niedersachsen vor. Die empfohlenen und real auch gezahlten Gehälter liegen etwa auf der selben Ebene wie bei den Arzthelferinnen: Einstiegsgehälter nach abgeschlossener Ausbildung bei DM 2.500, Büroleiterinnen über 50 sollten zwischen DM 4.300 und 6.100 verdienen. Jedoch sind hier die Tätigkeitsbeschreibungen differenzierter. Honoriert wird zunehmend selbstständige Sachbearbeitung und das Treffen eigener Entscheidungen. Auch bei der EDV-Nutzung wird eigenverantwortliche Arbeit aufgewertet, z. B. das eigenständige Erstellen von

Textbausteinen und in den höheren Tätigkeitsgruppen die Fehlerbehebung und optimale Ausnutzung der Software.

Entsprechend liegen bei den Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten – anders als bei den Arzthelferinnen – auch die Zuschläge für anspruchsvollere Aufgaben merklich höher als die Alterszuschläge: Bei den empfohlenen Gehältern steigen diese im Zehnjahresabstand um 100 Mark, während der Unterschied zwischen der einfachen Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten-Arbeit und der Büroleitung je nach Altersgruppe zwischen 53 und 60% liegt. Bei den in Niedersachsen gezahlten Gehältern beträgt der Abstand sogar 75 Prozentpunkte, wobei insbesondere um Hannover herum mit anspruchsvolleren Aufgaben wesentlich mehr zu verdienen ist. Die gewerkschaftliche Präsenz ist in diesen Berufsgruppen gering. Ein nicht zu unterschätzendes Maß beruflicher Interessenpolitik wird hingegen von den Berufsverbänden betrieben. Sie sind vielleicht in einer günstigeren Position, die spezifischen Anforderungen dieser Berufe aufzugreifen. Die Politik der Verbände konzentriert sich stark auf Berufsbilder und Weiterbildung. Wie gesehen, ist dort auch noch vieles zu tun, aber frau sollte auch im Hinterkopf behalten, dass gerade in Frauenberufen mit der Weiterbildung, bei der Frauen ja selbst auch sehr interessiert sind und sich engagieren, nicht automatisch die Verwertbarkeit in Gestalt erweiterter beruflicher Perspektiven oder gar besserer Entlohnung verbunden ist. Vielfach tragen Qualifizierungen ihren Lohn in sich, wobei aber das verbesserte **standing** im Betrieb und die Chance, sich interessantere Arbeit zu erschließen, auch nicht zu unterschätzen sind. Aus diesem Grund käme es jedoch berufspolitisch meines Erachtens darauf an, auf die Anschlussfähigkeit des Weiterbildungsangebots auch für einen Wechsel in erweiterte Tätigkeitsfelder zu achten.

Tarifpolitik und berufliche Bildungspolitik sind also zentrale Themen, aber die Möglichkeiten sind begrenzt, und die tarifpolitische Avantgarde ist in diesem gewaltigen Frauen-Beschäftigungsfeld schwerlich aufzufinden. Weitere Fantasie wäre darauf zu verwenden, speziell den kleinbetrieblichen Arbeitsbedingungen und dem beruflichen Engagement der Frauen gerecht zu werden (vgl. Holtgrewe 1997, S. 257ff.). Hier muss viel Arbeitspolitik vor Ort stattfinden. Ich denke dabei daran - und das kann für Gewerkschaften und Berufsverbände sinnvoll und nützlich sein und geschieht auch schon - Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten zu schaffen, in denen sich die Beschäftigten selbst über die eigenen Kompetenzen, Leistungen und Perspektiven vergewissern können. Über solche Austauschforen, verbunden mit Jobbörsen usw., können auch lokale Arbeitsmärkte transparenter werden – und die Voraussetzungen und Hindernisse guter Arbeitsbedingungen geklärt werden.

Ich habe dabei auch im Hinterkopf, von den Professionellen zu lernen. In deren Verbänden und deren beruflichem Handeln spielen Reputation und Renommee eine gewichtige Rolle. Warum also nicht – durchaus in Kooperation mit den Kammern, der Fachpresse, Berufsschulen usw. – „gute" oder gar „vorbildliche" Lösungen und Beispiele für Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, Aus- und Weiterbildung bekannt machen, auf daß sie zu Standards werden?

Literatur:

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1998): Freiberufler bilden aus. Berlin/Bonn (BIBB)

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1999a): Frauen in der beruflichen Bildung. Teil I: Frauen in (Frauen-?)Berufen. Teil II: Frauenforschung im BIBB. Bonn (BIBB)

Gottschall, Karin, Heike Jacobsen, Ilse Schütte (1989): Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven weiblicher Angestellter in Klein- und Mittelbetrieben (= Schriftenreihe des BMJFFG Bd. 240), Stuttgart u. a. (Kohlhammer)

Hecker, Ursula (1999): Arzthelferinnen in der Ausbildung – Erfahrungen und Einschätzungen, in: BIBB 1999a, S. 101 – 113

Holtgrewe, Ursula (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit, Berlin (edition sigma)

Holtgrewe, Ursula (1998): Die Zuarbeiterinnen. Frauen in Assistenzberufen, in: Forum Wissenschaft Jg. 15, Nr. 4 (Oktober 1998), S. 30 - 33

Stiller, Ingrid (1999): Frauen in der Ausbildung im Bereich Bürokommunikation, in: BIBB 1999a, S. 45 – 56

# Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Sichtbarmachen der weichen Komponenten der Dienstleistungsarbeit im Berufsfeld Altenpflege

**Barbara Meifort, Bonn**

## 1. Was heißt Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit im Berufsfeld Altenpflege?

Die frauenspezifische Vergeschlechtlichung des Berufs Altenpflege lässt sich besonders gut an seiner Entstehungsgeschichte verdeutlichen:
Der Beruf Altenpflege ist relativ jung. Altenpflege ist ursprünglich gar nicht als „Beruf"[1], sondern als arbeitsmarktlicher Puffer und zur Verdeckung sozialpolitischer Probleme geschaffen worden. Altenpflege als spezifisches berufliches Einsatzfeld entstand durch das Zusammentreffen verschiedener Faktoren in den sechziger Jahren:

- die demografische Entwicklung (wenn auch damals noch in abgeschwächter Form),
- der zunehmende Arbeitskräftemangel in der Zeit des Wirtschaftswachstums,
- die arbeitsmarktpolitisch begründete regionale Mobilität einerseits und
- die ebenfalls rein arbeitsmarktpolitisch begründete Propagierung der „Doppelrolle der Frau",
- die Normierung der familiären Wohnfläche des sozialen Wohnungsbaus auf die Zwei- bzw. besser Eineinhalb-Generationen-Kernfamilie und
- die zunehmenden Nachwuchsprobleme sowohl in der klinischen Krankenpflege als auch in der kirchlichen Gemeindepflege.

Der Beruf Altenpflege wurde im Berufszuschnitt und Qualifikationsniveau zielgenau konstruiert:

- als institutionsspezifischer Beruf, genauer als Anstaltsberuf für eine anspruchslose stationäre Alltagsversorgung (Altenpflege in Heimen).
- Das Qualifikationsprofil bestand aus einer Mischung von grundpflegerischen Fertigkeiten sowie hauswirtschaftlichen und sozialen Basiskenntnissen auf dem Niveau eines Angelerntenberufs.
- Der Beruf wurde als Frauenberuf für eine spezifische Zielgruppe von Frauen konstruiert, nämlich als Wiedereinstiegsberuf für Frauen mittleren Alters.[2]

Diesem Berufskonzept liegt folgendes Denkmuster zugrunde: Für einen Beruf für Wiedereinsteigerinnen, denen bloss der Status von ZuverdienerInnen oder ZweitverdienerInnen zugebilligt wird, benötigt man keine Bildungsinvestitionen. Für den angepeilten generalistischen Berufszuschnitt hausarbeits- und familiennaher beruflicher Tätigkeit reicht unter Rückgriff auf das sog. spezifische weibliche Arbeitsvermögen

---

1 vgl. Beck, Ulrich: Soziologie der Arbeit und der Berufe, München 1980

2 hierzu ausführlich: Becker, Wolfgang; Meifort, Barbara: Pflegen als Beruf – ein Berufsfeld in der Entwicklung. Berichte zur beruflichen Bildung; Band 169, hrsg. vom BIBB, Der Generalsekretär. Bertelsmann, Bielefeld 1994

eine kurze Ausbildung; Frauen in diesem Alter, zumal als Wiedereinsteigerinnen, hegen keine beruflichen Karriereabsichten; sie lassen sich rasch zielgenau qualifizieren; Grundlagen für berufliche Weiterbildung und berufliche Entwicklung muss die Ausbildung für diese Zielgruppe nicht vermitteln. Die Ausbildung und infolgedessen auch die Entlohnung können entsprechend billig ausfallen.

Damit entsprach der Beruf hinsichtlich Qualifikationsniveau und Zuschnitt dem Status der Zielgruppe, für die er eingesetzt wurde[3]: Für eine anspruchslose, weil nicht mehr arbeits- und erwerbsfähige Personengruppe „Alte Menschen in Heimen", vornehmlich weiblichen Geschlechts, reicht(e) eine dünne, generalistische Qualifikationsbasis, mit der sich eine rationelle, kostengünstige Versorgung reibungslos sicherstellen lässt.

Es waren die Verbände der freien Wohlfahrtspflege, die sich hier besonders engagierten: Sie schufen sich über eigene, aber überwiegend öffentlich und AFG-finanzierte Bildungsinstitutionen den für ihre Pflegeeinrichtungen passenden Beruf. Der Beruf hat eine rasante quantitative Entwicklung genommen und sich zwischenzeitlich nach der Krankenpflege und der Arzthilfe zum drittgrössten Beruf im Gesundheits- und Sozialwesen entwickelt:
Wurden 1970 in der Volks- und Berufszählung noch rund 8.000 Altenpflegekräfte registriert, waren es 1987 laut Mikrozensus bereits über 80.000.
1993 wurden schon mehr als 193.000 Altenpflegekräfte gezählt, davon allein 177.000 in den alten Bundesländern.
1995 waren es laut Mikrozensus 213.000 Altenpflegekräfte.[4]

Der Anteil der Männer liegt bei rund 15 Prozent. Zwar überwiegt damit quantitativ der Frauenanteil eindeutig. Erst bei genauerer Betrachtung fällt jedoch eine bemerkenswerte Veränderung auf:
Prozentual hat der Männeranteil in der Vergangenheit nur unmerklich zugenommen, zwischen 1987 und 1995 lediglich um 2 Prozentpunkte. Absolut jedoch hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der erwerbstätigen Männer in der Altenpflege immerhin von 8.000 auf 28.000 erhöht. Damit hat sich der Männeranteil in der Altenpflege mehr als verdreifacht.[5]

Im Hinblick auf die hier zur Diskussion gestellten „Ursachen und Probleme der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit in der Altenpflege" deuten sich zwei Trends an, die aus frauenpolitischer Perspektive zwiespältige Reaktionen hervorrufen:
Als sich das frauenspezifische Segment Altenpflege in den 80er Jahren zu einem eigenständigen beschäftigungspolitischen Wachstumsfeld entwickelte, flächendekkend Ausbildungsregelungen eingeführt waren und damit erste Professionalisierungsansätze griffen, deutete sich auch bereits eine – wenn auch geringfügige – Aufweichung der geschlechtsspezifischen Segmentierung an.
Diese prinzipiell wünschenswerte Aufweichung der geschlechtsspezifischen Besetzung eines sehr spezifischen Frauenberufs ist frauenpolitisch nicht ganz unproblematisch: Mit rund 30 Prozent liegt der Anteil der Männer im Bereich der Leitungskräfte (Pflegedienstleiter) in der Altenpflege überproportional hoch; d. h. dass sich

---

3 vgl. hierzu die Ausführungen von Helga Krüger in diesem Band

4 hierzu ausführlich: Meifort, Barbara: Berufsbildung und Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Altenpflege in der Bundesrepublik Deutschland. Studie im Auftrag des BMFSFJ, Bonn, Materialien zur Frauenpolitik Nr. 60/1997

5 ebenda

innerhalb des frauenspezifischen Berufsfeldes bereits erste Ansätze einer umgekehrten geschlechtsspezifischen Hierarchisierung abzeichnen.

## 2. Wo bestehen Defizite in der beruflichen Bildung in der Altenpflege?

Für eine Stellungnahme zur Qualität der Berufsbildung in der Altenpflege ist der gegenwärtige Zeitpunkt eher ungünstig. Zwar hat gerade kürzlich, am 6. Juli 2000, das Berufsgesetz über die Berufe in der Altenpflege den Bundestag passiert[6]; dennoch lässt dieser Zeitpunkt keine abschliessende Bewertung zu. Zum einen stehen Beratung und Verabschiedung durch den Bundesrat noch aus; zum anderen lässt sich die inhaltliche Ausgestaltung der Ausbildung frühestens nach Vorlage der Ausbildungs- und Prüfungsordnung genauer abschätzen. Diese wird aber – bedingt durch das besondere System des Gesetzgebungsverfahrens bei Berufsgesetzen – erst nach Verabschiedung des Altenpflegegesetzes erarbeitet und vorgelegt. Auf dieser Grundlage – geltendes Recht und laufendes Gesetzgebungsverfahren – soll im folgenden zwar zu einigen zentralen Aspekten der Berufsbildung in der Altenpflege Stellung genommen werden; eine abschliessende Bewertung kann damit jedoch nicht geleistet werden.

Wenngleich der frühere Anlernberuf der 60er Jahre inzwischen zu einem geregelten Beruf mit überwiegend dreijähriger Ausbildung geworden ist, bestehen weiterhin gravierende Defizite in der Berufsbildung. Diese liegen bereits in der Berufskonstruktion. Der Beruf Altenpflege hat kein klares Kompetenzzentrum; er hat kein klares Profil. Er ist umstellt von einer Reihe von Fachberufen. Das bedeutet, dass alle Fachaufgaben aus dem Tätigkeitsspektrum der Altenpflege von speziellen Fachberufen umfassender und qualifizierter wahrgenommen werden:
Die Behandlungspflege von der Krankenpflege, rehabilitativ-therapeutische Arbeitsansätze liegen insbesondere in der Hand der Ergotherapie und der Physiotherapie; für sozialberatende oder sozialpädagogische Aufgaben gibt es speziell die einschlägigen Berufe Sozialarbeit und Sozialpädagogik und für die versorgenden und betreuenden Aufgaben der Alltagsbewältigung gibt es die Fachberufe Hauswirtschaft und Fachhauswirtschaft.

Damit erweist sich das generalistisch angelegte Profil des Altenpflegeberufs als Falle im Professionalierungsprozess. Auch durch die im vorliegenden Altenpflegegesetz der Bundesregierung verstärkte Orientierung als Heilberuf in Richtung Altenkrankenpflege wird die Fachlichkeit des Berufs durch seinen generalistischen Ansatz nicht so gestärkt, dass Altenpflege sich zukünftig als gleichberechtigter Krankenpflegeberuf neben der allgemeinen Krankenpflege wird behaupten können.

Das zweite Defizit besteht darin, dass das Ziel der Berufsbildung zur Altenpflege unklar ist.
Zusätzlich zu dem unklaren Kompetenzspektrum war bislang auch keine klare, eindeutige Zielgruppe der Berufsarbeit Altenpflege erkennbar. Die Zielgruppe „Alte Menschen" ist sehr inhomogen. Die Bedürfnislagen sind zu komplex, als dass sie für die vielfältigen beruflichen Anforderungen „Pflege, Förderung und Betreuung" einen inhaltlichen Orientierungsrahmen abgeben könnten. Hier hat das neue Altenpflege-Gesetz eine eindeutigere Orientierung vorgenommen mit der Schwerpunktsetzung auf die Pflege kranker alter Menschen und die Begleitung Sterbender. Damit wird

[6] im einzelnen vgl. BT-Drs. 14/3736, Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 03.07.00

aber das problematische Verhältnis der altenpflegerischen Fachlichkeit zur Krankenpflege noch verschärft; überdies tritt die sozialpädagogische und sozialpflegerische Kompetenz damit völlig in den Hintergrund.

Ein weiteres Defizit besteht darin, dass sich Altenpflege in der Ausbildung immer noch schwerpunktmässig an der stationären Pflege alter Menschen in Heimen orientiert. Die Veränderungen der institutionellen Leistungsstruktur hin zur ambulanten Versorgung hat sich die Altenpflegeausbildung bislang nicht zunutze gemacht, um sich fachlich gegenüber den übrigen Fachberufen eindeutig zu profilieren.
Dies wird auch mit dem neuen Altenpflege-Gesetz nur unzureichend, weil sehr halbherzig versucht. Mit der Schwerpunktsetzung auf medizinisch-pflegerische Aufgaben wird eine inhaltliche Neuorientierung, die die lebensweltbezogene Alltagsgestaltung als Pflegeansatz begreift und damit den sozialpflegerischen Aspekt der Altenpflege inhaltlich zeitgemäss präzisiert[7], torpediert.

Fazit: Der Beruf „**Altenpflege**" hat sich quantitativ zu einem der drei wichtigsten Berufe für Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen entwickelt. Nach mehreren vergeblichen Anläufen ist die Ausbildung zum Altenpflegeberuf jetzt auf dem (besten?) Weg zu einer bundeseinheitlichen gesetzlichen Ausbildungsgrundlage. Allerdings ist es in der nunmehr beinahe 40jährigen Geschichte der Altenpflege nicht gelungen, eine klare Berufskontur zu schaffen oder ein eindeutig fachlich abgesichertes Handlungsfeld im Konzert der vorhandenen Berufsstruktur zu bestimmen; das wird auch mit dem vorliegenden Altenpflege-Gesetz der Bundesregierung nicht geleistet, das am 06.07.00 im Bundestag verabschiedet wurde.

Zwar wurde im Altenpflegegesetz der Bundesregierung eine klarere Orientierung in Richtung Altenkrankenpflege vorgenommen, aber dadurch wird das Problem der fachlichen Profilierung im Verhältnis zum vorhandenen Krankenpflegeberuf weiter verschärft. Mit der verfassungsrechtlich begründeten kompetenzrechtlichen Ausweisung als Heilberuf und der inhaltlichen Verstärkung des medizin-pflegerischen Ansatzes geraten zugleich die sozialpädagogischen und sozialpflegerischen Kompetenzen zunehmend in den Hintergrund. Auf der anderen Seite reklamieren gerade in diesem Aufgabenbereich zunehmend die hauswirtschaftlichen Berufe Betreuungs- und Versorgungszuständigkeiten[8], so dass der Altenpflegeberuf damit unter erhöhten Legitimierungsdruck gerät, sich als eigenständiger Fachberuf zu behaupten.

Ein weiteres grundlegendes Defizit der Berufsbildung zur Altenpflege ist regelungssystematischer Natur. Dieses Defizit teilt die Altenpflege mit der Mehrzahl der Frauenberufe. Es besteht in der unklaren Einordnung der Ausbildung in das Bildungssystem. Die Berufsbildung zur Altenpflege nimmt auch weiterhin eine Sonderstellung im Gesamtbildungssystem ein. Sie ist auch nach dem neuen Altenpflege-Gesetz nicht im dualen System verankert, aber bildungssystemisch auch nicht eindeutig dem schulischen Ausbildungssystem zuzuordnen. Die Leitformeln, die das Regelbildungssystem zur Sicherung qualitativer Mindeststandards in der beruflichen Bildung an-

---

[7] vgl. hierzu: Meifort, Barbara; Mettin, Gisela: Gesundheitspflege. Überlegungen zu einem BBiG-Pflegeberuf (Hrsg.): BIBB. Bielefeld: Bertelsmann, 1998

[8] vgl. z. B. zuletzt: 28. Jahrestagung des Berufverbandes hauswirtschaftliche Fach- und Führungskräfte (bhf) am 15.05.00 in Berlin, in: Hauswirtschaft und Wissenschaft (HuW) 2/2000, S. 95

bietet, werden trotz zahlreicher Anleihen an das Berufsbildungsgesetz deshalb auch zukünftig nicht systematisch realisiert.

Dies ist ein grundsätzliches Problem der Berufsbildung in den sogenannten Frauenschulberufen. In der Bundesrepublik muss an dieser Stelle von einer geschlechtsspezifischen Dualität oder Polarisierung des Berufsbildungssystems in ein männerdominiertes und frauenspezifisches Bildungs- und Berufssystem gesprochen werden. Die benachteiligenden Strukturen insbesondere gesundheits- und sozialpflegerischer Berufe im Vergleich zu den Berufen des Regel-Berufsbildungssystems sind seit langem bekannt; sie sind auch an dieser Stelle schon hinreichend vorgetragen.[9] Es handelt sich um die Bedingungen des Berufszugangs, um die zersplitterten Zuständigkeiten bei der Durchführung der Ausbildung und die fehlenden bundeseinheitlichen Qualitätssicherungsstandards für die praktische Ausbildung, um die Substandards bei der LehrerInnenqualifikation und AusbilderInnenqualifikation, die Finanzierungsregelungen, die HelferInnenausbildung und die Ausbildungsdauer als Umschulungsberuf, um nur die wichtigsten zu nennen. In allen diesen Fällen werden die vorhandenen Standards des Regelbildungssystems, wie sie für die zentralen Berufe in männerdominierten Berufsbereichen gelten, durch Sondervorschriften verunklart, unterlaufen oder explizit ausgeklammert. Beispielsweise unterscheiden sich die formalen Bedingungen des Berufszugangs, die das Bildungssystem über den Beruf mit dem Beschäftigungssystem verbinden, auch nach dem neuen Berufsgesetz des Bundes in der Altenpflege von denen des Regelbildungssystems. Weiterhin regulieren, wenn auch zunehmend aufgeweicht, besondere formale Schulbildungsvoraussetzungen und Altersvorschriften den Zugang zur Ausbildung.

Mit dem neuen Altenpflegegesetz wird auch die Intransparenz über die Ausbildungsvorschriften keinesfalls klarer: Weiterhin ist die Ausbildung formal als schulische Bildung deklariert, aber nicht eindeutig in die Zuständigkeit des berufsbildenden Schulwesens der Länder verwiesen. Damit fällt zwar die rechtliche Zuständigkeit für die Durchführung der Ausbildung auch nach der Verabschiedung des bundeseinheitlichen Berufsgesetzes in den Zuständigkeitsbereich der Länder. Doch eröffnet die Sonderstellung im Bildungssystem den Ländern ganz erheblich mehr Spielraum und kann dementsprechend unterschiedlich ausgelegt werden: Explizit wird es den Ländern beispielsweise überlassen, ob mit der Ausbildung beispielsweise die länderrechtlich geregelte Berufsschulpflicht erfüllt wird, ob und wie sie eine Ausbildung zur Altenhilfe regeln, welche Standards sie an die Anerkennung von Ausbildungsstätten als „Schulen" knüpfen.

Insbesondere der formalrechtliche Status der betrieblichen Ausbildungsstätten bleibt im neuen Berufsgesetz unklar, wenn die Gesamtverantwortung für die Ausbildung bei der Schule angesiedelt bleibt, und auch die Anleihe an das Berufsbildungsgesetz, einen Ausbildungsvertrag zu schließen, dürfte zu juristischen Verzwickungen führen, wenn die Ausbildungsstätte „Schule" als dritte Interessenpartei den zwischen Betrieb und Auszubildendem als zwei freien Vertragspartnern geschlossenen Vertrag zusätzlich genehmigen muss. Zumindest ist völlig nebulös, wie dieses komplizierte Verhältnis der verschiedenen Vertragspartner in der praktischen Umsetzung gehandhabt wird.

---

[9] vgl. insbesondere den Beitrag von Helga Krüger in diesem Band

Auch die hochumstrittene Frage der Ausbildungsdauer ist durch die gesetzliche Vorgabe einer dreijährigen Ausbildung keineswegs abschliessend und eindeutig geklärt: Zwar ist die verkürzte Umschulung zunächst einmal – bis Ende 2001 – ausgesetzt. Allerdings wird die Frage der Ausbildungsdauer bei UmschülerInnen, deren Anteil in der Altenpflege an der Gesamtzahl der Auszubildenden überwiegt, damit nur aufgeschoben. Sie wird spätestens ein halbes Jahr nach dem geplanten Inkrafttreten des Gesetzes also wieder auf der Tagesordnung sein – wenngleich dies kein spezifisch frauendiskriminierender Tatbestand ist.

Die Ausbildungsdauer ist auch durch eine Ermächtigung der Länder zur Einrichtung einer Altenhilfe-Ausbildung zusammen mit der Regelung der Zugangsvoraussetzungen und den Verkürzungsmöglichkeiten eher nebulös geregelt: Eine einjährige Ausbildung als KrankenpflegehelferIn oder AltenpflegehelferIn wird sowohl dem Realschulabschluss gleichgestellt (sie erlaubt als Ausnahmeregelung den direkten Zugang zur Altenpflegeausbildung auch ohne Realschulabschluss), und ermöglicht zugleich eine Verkürzung der Ausbildungsdauer um ein Jahr (vgl. § 6 und 7). Diese grundsätzlich positiv zu bewertende Öffnung der Ausbildung für alle unabhängig vom vorangehenden besonderen formalen Schulbildungsabschluss muss insofern als frauendiskriminierendes Merkmal gewertet werden, weil sie auf der Regelung eines HelferInnenberufs in der Altenpflege beruht. Mit der staatlichen Anerkennung eines HelferInnenberufs unterhalb des Niveaus des Fachberufs, mit einjähriger Ausbildung, wird der Anspruch des Gesetzgebers, den Altenpflegeberuf zu professionalisieren und attraktiver zu machen, ausgehöhlt. Wenn ein berufliches Handlungsfeld zugleich sowohl für Fachkräfte als auch für Hilfskräfte mit Berufsbezeichnungsschutz geöffnet wird, ohne dass das Aufgabenfeld eindeutig abgegrenzt wird, wird der Fachberuf automatisch entwertet. Erschwerend kommt hinzu, dass es den Ländern überlassen bleibt, ob und wie sie die Altenpflegehilfeausbildung regeln; damit ist ein flächendekkender Zugang zur Ausbildung für HauptschulabsolventInnen nicht gewährleistet. Ebenso wenig ist bundeseinheitlich geklärt, was die Altenpflegehilfeausbildungsgänge in den verschiedenen Bundesländern vermitteln werden. Trotzdem sollen diese unklaren und unterschiedlichen inhaltlichen Voraussetzungen in vollem Umfang auf die dreijährige Ausbildung zur Altenpflege angerechnet werden.

Aber auch (unbewusste?) Versuche der Korrektur frauenspezifischer Diskriminierung durch Berufsbildungsrecht sollen nicht verschwiegen werden: Zum einen wurde die Verkürzung der Ausbildungsdauer aufgrund von Familienarbeit gestrichen. Dieser in der Berufsbildung einmalige Ansatz, private Lebenserfahrung mit Fachqualifikation gleichzusetzen, ist bislang nur bei Frauenberufen in Erwägung gezogen worden. In noch keinem einzigen Fachbeiratsgespräch zur Vorbereitung einer Ausbildungsordnung für Männerberufe ist auch nur ansatzweise, nicht einmal spasseshalber in Erwägung gezogen worden, die vielfältigen Erfahrungen von Männern beispielsweise im Bereich der Reparatur ihrer Pkws oder Haushaltsgeräte oder bei der Renovierung ihrer Wohnungen ausbildungsverkürzend anrechnen zu lassen.[10]

Als letztes Beispiel in diesem Zusammenhang sei die Finanzierungsregelung angeführt, die die Bundesländer ermächtigt, im Falle eines zu geringen Ausbildungsplatzangebots in der Altenpflege eine Umlage zu erheben. Die Besonderheiten der Finanzierungsregelungen, die durch die spezifische berufsgesetzliche Regelung bedingt

[10] vgl. in diesem Zusammenhang ebenfalls den Beitrag von Helga Krüger in diesem Band

sind, stehen zwar auf einem verfassungsrechtlich höchst wackeligen Fundament.[11] Allerdings dürfte diesem Gesetz, wenn es nicht wegen dieser Finanzierungsregelung wieder gekippt wird, gerade hinsichtlich der Ausbildungsumlage eine wegweisende Bedeutung zukommen. Hier käme auf die Gewerkschaften, wenn sie denn die Berufsbildungspolitik in frauenspezifischen Arbeitsfeldern ohne die typischen BBiG/HwO-Strukturen als gewerkschaftsrelevant betrachten, eine einmalige Aufgabe zu, aus der Besonderheit einer Regelung im frauenspezifischen Berufsfeld der Berufsgesetze Kapital für die Reform und Stärkung der Berufsbildung im dualen System zu schlagen.

### 3. Welche Defizite bestehen in der Bewertung der Tätigkeiten in der Altenpflege und wie können sie überwunden werden?

Die Bewertung der Tätigkeiten ist – nicht nur in der Altenpflege - untrennbar von der Kostendebatte, aber hier spielt sie wegen der geringen Wertigkeit, die der nicht mehr erwerbstätigen, insbesondere weiblichen Bevölkerung im allgemeinen in unserer Gesellschaft beigemessen wird, eine besonders grosse Rolle.
Der Hauptbestandteil personenbezogener Dienstleistungsarbeit, so auch der Altenpflege, ist Arbeit von Menschen für Menschen. Es überrascht nicht, dass eine nach industriellem Muster arbeitende und denkende Gesellschaft nach Rationalisierungsreserven zur Senkung eben dieser Personalkostenbestandteile sucht. Zur Senkung der Personalkosten gibt es in der Altenpflege zwei unterschiedliche Vorgehensweisen. Eine vermeintliche arbeitswissenschaftlich untermauerte Bewertung beruft sich darauf, dass nach entsprechenden Untersuchungen allenfalls 20 Prozent der Altenpflegearbeit qualifizierte Tätigkeiten seien.[12] In diesem Zusammenhang ist auch die These von den „einfachen Tätigkeiten" in den personenbezogenen Dienstleistungen zu sehen.[13]

Die zweite Strategie macht nicht den Umweg über arbeitswissenschaftliche Begründungen, sondern beruht auf einer einfachen Kostenrechnung: Danach sind Hilfskräfte, Praktikanten, Zivildienstleistende und ehrenamtliche Helfer billigere Arbeitskräfte als Fachkräfte. Deshalb wird gefordert, dass noch mehr Hilfskräfte eingesetzt werden müssten und könnten, um die Altenpflege billiger zu machen.

---

[11] Hierzu liegen mehrere OVG- und VG-Urteile vor; zuletzt vgl. hierzu bspw.: o. A. Altenpflegeumlage: In Hessen stehen Rückzahlungen an. In: Häusliche Pflege 8/2000, S. 5

[12] Brater, Michael: Berufe oder Tätigkeit – zur gesellschaftlichen Bewertung von Beruflichkeit und Fachlichkeit personenbezogenener Dienstleistungsarbeit. In: Meifort, Barbara: Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck. Alternativen zur traditionellen Berufsbildung in gesundheits- und sozialberuflichen Arbeitsfeldern. BIBB. Bielefeld. Bertelsmann, 1998. (Berichte zur beruflichen Bildung; H. 221: Qualifikationsforschung im Gesundheits- und Sozialwesen)

[13] Folgt man dieser Bewertung, wäre so gesehen der vom BIBB 1998 festgestellte durchschnittliche Fachkräfteanteil von 27 Prozent in der ambulanten und stationären Altenpflege ein Ergebnis, das belegt, dass hier noch Einsparpotential bestünde. – Vgl. hierzu: Becker, Wolfgang; Meifort, Barbara: Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Dokumentation der Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (Teil 2). Berichte zur beruflichen Bildung, Band 227, hsrg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, Bertelsmann, 1998
vgl. darüber hinaus zu diesem Thema: o. A.: Die Sackgassen der Zukunftskommission. Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.). Berlin 1998, S. 135ff

Hier ist von einem zusätzlichen Einsparpotential von 15 bis zu 30 Prozent die Rede.[14] Dieser Strategie folgt übrigens auch das neue Altenpflege-Gesetz, wenn Altenpflegehilfe als staatlich anerkannter Beruf geregelt wird.

Beiden Strategien liegt ein **öffentliches Bild von Altenpflege** zugrunde, das mit den bekannten Worten von Norbert Blüm „Gutes Herz und ruhige Hand" trefflich beschrieben wurde. Diese Strategien werden zusätzlich gestützt, wenn beispielsweise von einflussreicher Seite der Berufs- und Arbeitsmarktforschung der Beruf Altenpflege zusammen mit den Hauswirtschaftsberufen zu einer Berufsgruppe zusammengefasst wird und die übrigen Gesundheitsberufe als sogenannte „paramedizinische Berufe" mit der Begründung auf den „Stellenwert der Berufe, ihren gestiegenen Anforderungen und Entwicklungslinien hin zum Ausbau eigenständiger Fachhochschulstudiengänge" davon abgegrenzt werden.[15]

Ferner wird die Argumentation durch diffuse Debatten über die besondere Eignung für den Beruf gestützt: Altenpflege, so ist aus den Reihen der Altenpflege selbst immer wieder zu hören, könne man nicht einfach lernen, dazu bedürfe es einer besonderen Eignung. Ich habe solche Argumente bei keiner Diskussion beispielsweise über die neuen IT-Berufe oder über die neuen Druckberufe gehört.

Dieses diffuse, auf Alterserfahrung und privatpersönlichen Anschauungen gegründete Bild von der Altenpflege überlagert eine fachlich begründete und gesellschaftlich verhandelbare Auseinandersetzung über Aufgaben und Anforderungen in der Altenpflege und verhindert damit eine angemessene Bewertung dieser Tätigkeiten.

Die Problematik bei der Bewertung der Tätigkeiten in der Altenpflege beruht aber nicht nur auf einer umstrittenen Aussenansicht des Berufs Altenpflege. Es handelt sich dabei auch um ein Problem der Altenpflege selbst. Auch in der Altenpflege selbst - bei den Organisationen und Verbänden, Schulen, Pflegeeinrichtungen bis hin zu den einzelnen Berufsangehörigen - besteht kein Konsens über die Aufgaben und Ziele der Arbeit und über eine dementsprechende Arbeitsorganisation und Vorgehensweise. Auch hier herrscht weitgehend noch ein verkürztes arbeitswissenschaftliches Verständnis von Fachlichkeit vor, das der Argumentation von den einfachen Tätigkeiten in der Altenpflege Vorschub leistet.

Äusserlich sicht- und greifbare Einzelhandlungen und Ergebnisse (beispielsweise Satt-und-Sauber-Pflege), technisch orientierte Verrichtungen und regelhaftes Vorgehen haben Priorität.[16] Alle mehr oder weniger handwerklich-technischen Verrichtungen (z. B. Verbände anlegen, Medikamententablett füllen, Betten beziehen) sind sicht- und greifbare Arbeitsanteile; sie lassen sich in Zeitanteilen messen und nach festen Regeln durchführen. Es besteht ein linearer Zusammenhang zwischen Ergebnis – Handlung – Qualifikation. Der Interpretationsspielraum über die sachgemässe Einzelhandlung ist fachlich-objektiv ausgereizt. Je routinierter und schneller diese Verrichtungen durchgeführt werden, desto höher wird die Arbeitsleistung bewertet. Je schwieriger es ist, diese technisch orientierten Vorgehensweisen oder Verrichtungen

---

[14] Brater, Michael a. a. O.

[15] Alex, Lasló, Stooß, Friedemann: Berufsreport. Der Arbeitsmarkt in Deutschland – das aktuelle Handbuch, Berlin, Argon 1996, S. 298

[16] Hier ist die Sprache verräterisch, wenn bspw. AltenpflegerInnen sagen, sie müssen die Bewohner der Station bis zum Frühstück **fertig machen**.

zu erlernen, desto schwieriger und höher wird die entsprechende Qualifikation eingeschätzt.

Es macht zwar einen qualitativen Unterschied, ob Altenpflege streng nach Vorschrift und Anweisung schematisch durchgeführt wird, oder ob fachliche Standards und Regeln flexibel eingesetzt werden können, ob individuelle Bedürfnislagen und Erwartungen und fachliche Orientierungen ausbalanciert werden, statt regelhaftes Vorgehen formal abzuspulen. Doch unter dem Kostenparameter **Zeit** ist regelhaftes, routiniertes Vorgehen vorteilhaft. Rangieren in der Bewertungshierarchie von Qualifikation und Leistung die sicht- und greifbaren sowie messbaren **versorgenden** Tätigkeitsanteile vor den kommunikativ-**sorgenden** Arbeiten, besteht sogar die Gefahr, Sorge, Empathie, Kommunikation, nicht als Arbeit anzuerkennen, und wird ein entscheidender Anteil der beruflichen Tätigkeit in der Altenpflege aus der Bewertung der Arbeit ausgeblendet.[17]

Ein grundlegendes Problem in diesem Zusammenhang besteht ausserdem darin, dass bislang gerade auch die Theorieentwicklung der Berufsbildungsforschung überwiegend auf männliche Berufsbereiche rekurriert. Dies hat dazu geführt, dass für Männerberufe sehr genaue Definitionen, Kriterien und Standards entwickelt wurden. So wurde innerhalb von nur 10 Jahren die aus den 70er Jahren stammende Debatte um Schlüsselqualifikationen bereits in den 80er Jahren beispielsweise bei der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe auf der Grundlage des BBiG zu operationalisieren versucht.

Im Bereich der Frauenberufe, wo gerade die als Schlüsselqualifikationen bezeichnete Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kundenorientierung, Organisationsfähigkeit geradezu selbstverständliche berufliche Anforderungen sind, wird diesen Schlüsselqualifikationen nicht der Status von Qualifikationen zugebilligt. Vielmehr wird er als mit dem Geschlecht verbundene Wesensart, als spezifisch weibliche Eignung und Neigung definiert, die geschlechtsgebunden bei Frauen vorhanden ist und deshalb keiner besonderen Qualifikationsanstrengung – und das heißt keiner ausgewiesenen Bewertung – bedarf. Deutlich wird dies daran, dass der Aspekt „Schlüsselqualifikation" für die Berufsbildungsdebatten der Pflegeberufe frühestens in den 90er Jahren überhaupt andiskutiert wurde,[18] und bis heute nicht zum Bestandteil der Setzung von Standards und dementsprechend tariflicher Eingruppierungen geworden ist.

Dazu haben aber gerade auch diejenigen, die die Zuständigkeit und Verantwortung für die Berufsbildung in diesen besonderen Frauenschulberufen reklamieren, einen entscheidenden Beitrag geleistet, weil sie sich mit ihrer zähen Verteidigung der Sonderstellung im Berufsbildungssystem von der Theorieentwicklung und Fachdiskussion, die im Rahmen des Regelbildungssystems stattfindet, abschneiden.

---

[17] vgl. hierzu auch den Beitrag von Ursula Brucks in diesem Band

[18] Meifort, Barbara (Hrsg.) Schlüsselqualifikationen für gesundheits- und sozialpflegerische Berufe. Ergebnisse der Hochschultage berufliche Bildung 1990, Alsbach, Leuchtturm-Verlag 1991. Bereits Mitte der 80er Jahre wird in einem Forschungsprojekt des BIBB, in dem die Qualifikationsanforderungen an Beschäftigte in ambulanten gesundheits- und sozialpflegerischen Diensten, erforscht wurden, festgestellt, dass die damals auch als extrafunktionalen Qualifikationen bezeichneten Schlüsselqualifikationen „zur regulären Qualifikation„ werden. Vgl. Meifort, Barbara: Ambulante Gesundheitsdienste stellen veränderte Anforderungen an die Gesundheitsberufe. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 4/85, S. 145ff.

## 4. Welche Arbeitsbedingungen wären tariflich besser regelbar?

Die Arbeit der Altenpflege ist durch hohe Fluktuation und einen hohen und frühen Berufsausstieg gekennzeichnet. Dies ist nicht zuletzt das Ergebnis unzureichender Qualifizierung, insbesondere unzureichender Qualifizierung der Leitungskräfte. Leitungskräfte sind verantwortlich für Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen. Die Arbeitsorganisation in der Altenpflege ist klinisch-stationär und technisch orientiert und hält an überholten Zeitschemata fest. 14tägige Schichten und eine Kumulierung der Arbeitsintensität in die Morgenstunden sind heute in der Altenpflege noch die Regel. Die Arbeitsbedingungen sind gekennzeichnet durch eine Zunahme an Schwerstpflege, strenge Budgetierung von Pflegezeit und Sachmitteln, einem chronischen Mangel an Fachpersonal sowie einem eklatanten Anstieg an Hilfskräften. Folge sind hoher Krankenstand, hohe und zunehmende Arbeitsintensität, die insbesondere auch durch das Nacharbeiten, Anleiten, Mitverantworten von unzureichend qualifiziertem Personal bedingt ist, und Demotivierung der Fachkräfte, weil fachliche Standards ausgehöhlt werden.[19]

Regelbar wären in diesem Zusammenhang beispielsweise die Weiterbildung des Leitungspersonals, die Qualifikation des Ausbildungspersonals und der Lehrkräfte, die Fachkraftquote, Arbeitszeiten, Schichtzeiten, Schichtbesetzungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht, Zahl der zu betreuenden KlientInnen etc.. Voraussetzung dafür wäre aber ein gesellschaftlicher Konsens über die Aufgaben und Anforderungen in der Altenpflege. Solange von der Altenpflege selbst über die erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationsanforderungen aber kein klares Bild in der Öffentlichkeit präsentiert wird, kann ein solcher Konsens nicht hergestellt werden. Beispiele dafür liefern vorhandene Regelungen, damit gesetzte Standards und der Umgang mit diesen Standards in der öffentlichen Bewertung.

Es gibt bereits eine Vielzahl entsprechender Regelungen. Allerdings liegen sie in der Regel unter den sonst üblichen Standards; sie werden häufig nicht eingehalten oder können nicht eingehalten werden. So gibt es eine Regelung der Fachkraftquote für die Einrichtung der stationären Altenpflege: vorgesehen sind 50 Prozent Fachkräfte. Abgesehen davon, dass diese Regelung bereits seit Jahren ausgesetzt ist, weil die Pflegebetriebe im Durchschnitt noch nicht einmal 30 Prozent Fachkräfte vorhalten[20] und dass der Fachkraftbegriff sehr diffus ist (sind beispielsweise einjährig ausgebildete examinierte, staatlich anerkannte Kräfte Fachkräfte?), ist gerade diese Fachkraftquote von 50 Prozent Ausdruck der hier angesprochenen geringen gesellschaftlichen Bewertung der Tätigkeiten im pflegerischen Berufsfeld. Man stelle sich ein Krankenhaus mit 50 Prozent Fachkräften vor!

---

19 Ausführlich hierzu: Becker, Wolfgang; Meifort, Barbara: Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Dokumentation der Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (Teil 2). Berichte zur beruflichen Bildung, Band 227, hsrg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, Bertelsmann, 1998

20 Becker, Wolfgang; Meifort, Barbara: Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Dokumentation der Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (Teil 2). Berichte zur beruflichen Bildung, Band 227, hsrg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld, Bertelsmann, 1998

# Frauenberufe als Qualitätsgaranten
# Personenbezogene Dienstleistungen sichern den Kern von Lebensqualität und Zukunftsfähigkeit in Deutschland

**Dr. Maria-Eleonora Karsten, Lüneburg**

## Personenbezogene Dienstleistungen: Qualität ist eine Standortfrage

Für die Verallgemeinerung der Dienstleistungsgesellschaft gilt heute, 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.

Es besteht für die Zukunftsgestaltung der Dienstleistungsgesellschaft und als Standortfaktor die Notwendigkeit, jeden Regulierungsbereich in Arbeitsmarkt-, Berufsbildungs- und Frauenpolitik in ihren Wechselwirkungen für die Qualitätsentwicklung der Dienstleistungen und die Frauen, die Dienstleistungen erbringen, 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 ist die Entwicklung der Erbringungs- und Arbeitsverhältnisse in ihrer Wechselwirkung mit den Qualitätserwartungen der kooperierenden Adressat/inn/en kontinuierlich zu beobachten.

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

Stärkstes Argument ist die Qualitätsentwicklung. Es muß erkannt werden, dass die Qualität derjenigen, die eine Dienstleistung erbringen, und die Qualität der Dienstleistung zur Sicherung des Standorts Deutschland beitragen. Nach dem alten Denkmodell besteht die Gefahr, den Frauenarbeitsmarkt zu isolieren und damit zum Niedriglohnsektor abzustempeln. Da es zahlreiche Berührungspunkte zwischen den klassischen Frauenberufen und den neuen IT-Berufen gibt, sollten die beiden Branchen stärker zusammengedacht werden.

So unterschiedlich die Berufe im Einzelnen auch erscheinen mögen, kennzeichnend für alle sind eine starke psychische Belastung und Defizite in der Berufsausbildung (zwd 2000: 8), sowie ein hohes Anforderungsprofil, für das die Frauen hohe berufliche Qualifikationen aufgebaut haben und dennoch 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, teilweise sogar noch Schulgeld entrichten.

- Die Bezahlung als auch berufliche Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten sind schlechter als für vergleichbare Tätigkeiten in anderen Branchen – auch hier zeigen sich die frauendiskriminierenden Grundannahmen der Arbeitswissenschaft, die körperliche Belastungen höher bewerten als psychische. Hier hat die Gewerkschaft ÖTV mit ihrer Kampagne „Maß nehmen – Frauenarbeit aufwerten" ein wichtiges Handlungsfeld erschlossen, um die nur tarifvertraglich zu lösende Diskriminierung aufzuheben. Wie dieses Hearing zeigt, ist es besonders wichtig, die Qualität der Frauenberufe sichtbar zu machen, denn nur dadurch ist der Prozess der Realisierung von Aufwertung breiter gestaltbar. Noch immer erlaubt ein gender-abgestimmtes – männliches – Denken, personenbezogene Dienstleistungen als prinzipiell abgewertet zu sehen.

**Frauenforschung, gender-mainstreaming und Zeitpolitik: einige Wege, personenbezogene Dienstleistung neu zu denken.**

In der Perspektive von Frauenforschung, gender-mainstreaming und Zeitpolitik sind 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 „Industriealismus des Denkens" (Baethge 1999) zu lösen, so unzureichend werden die Perspektive 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 für Frauen stützen kann. Die Situation in den Dienstleistungsberufen als Aufgabenstellung und Problem 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 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 auch für gender-sensibles Denken geboten ist.

Mit dem strukturellen Wandel zur Diensleistungsgesellschaft 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 diese 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, unentgoltener 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, zu konzedieren, 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 nämlich als Hindernisse der Gleichstellung die mangelnde Sensibilisierung, die mangelnde Ressourcenbereitstellung und das fehlendes Fachwissen heraus, insbesondere in der Entscheidungs- und Managementebene.

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, 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 ArbeitnehmerInnen. 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.

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, nämlich Kinder, Jugendliche bis alte Frauen und 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 höchst wandlungsfähige Lebensorganisationsbasis angewiesen sind, sollen die erwartbaren Flexibilitäten in Arbeits- und Zeitorganisationen, die weltweite Gleichzeitigkeit und die Anforderungen der new economy erfolgreich gestaltet werden.

Insbesondere in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen rächt sich heute, dass die Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsstatistiken höchst lückenhaft sind und in Anlage und Durchführung den Dienstleistungsbereich eher unspezifisch berücksichtigen. Für diesen Zustand fand Frau Dr. S. Skarpelis-Sperk bei der Einführungsrede zum Dienstleistungsstatistikgesetz deutliche Worte, mit denen sie anmahnt, dass erst eine zuverlässige Datengrundlage den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel erklärbar machen und Politik besser fundieren könne.
„Denn nur durch eine zuverlässige Datengrundlage kann der wirtschaftliche und gesellschaftliche Wandel erfasst und von Ökonomen und Gesellschaftswissenschaftlern analysiert werden. Die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen stellen die Entscheidungsbasis von Millionen Unternehmen, Privatpersonen und natürlich für die Politik dar. Ohne zuverlässige Informationen keine rationale Entscheidung, das wissen Investmentgesellschaften und Banken, multinationale Ölkonzerne und Produzenten von Konsumgütern, nur die Politik in Deutschland hat das fast zwei Jahrzehnte anders gesehen und die deutsche Statistik ist weit hinter den Standards der USA und leider auch auf vielen Feldern deutlich hinter den unserer EU- Partnerländer zurückgefallen (Skarpelis-Sperk 2000)",

Das ist nicht nur wichtig, weil nur - wie Edelgard Bulmahn, unsere Bundesforschungsministerin richtig sagt - "eine genauere und innovative Erfassung und Analyse des rapiden gesellschaftlichen Wandels durch ein enges Zusammenwirken von unabhängiger Wissenschaft und unabhängiger Statistik die Politik zielgenauer machen. Nur so können die komplexen Wechselwirkungen zwischen Bevölkerungsentwicklung, Strukturänderungen der Wirtschaft, Ausbildungssystem, Beschäftigung und sozialer Sicherung richtig verstanden und aufbereitet werden, um darauf erfolgreiche Politik aufzubauen. Die Verfügbarkeit solcher zuverlässiger Datengrundlagen wird damit letztlich auch die Erfolgsmaßstäbe für Politik verändern (Skarpelis-Sperk 2000)".

Bei der Realisierung und Fortentwicklung der Erhebungen ist dabei aus Frauenberufsperspektive kontinuierlich zu beobachten, in wie starkem Maße die Frauenberufe Berücksichtigung finden. Denn das Gesetz kann allenfalls als erster Schritt gewertet werden.

„Deswegen ist das heute von uns zu verabschiedende Dienstleistungsstatistikgesetz ein erster Schritt in die richtige Richtung - auch wenn es nicht die Voraussetzungen erfüllt, die für eine umfassende Analyse von Stand und Entwicklung des beschäftigungsträchtigen Sektors notwendig sind (Skarpelis-Sperk 2000)".

Frauenpolitische Aktivitäten im Vorfeld wurden nicht berücksichtigt, so dass es eine Aufgabe für gender-mainstreaming-Prozesse bleibt, hier Gendersensibilität einzufordern.

Mit einer Arbeitsgruppe Statistik erarbeit der Berliner Senat für Soziales, Arbeit, Frauen und Berufsbildung derzeit wesentliche Bereiche, die es zu erheben gilt, und von der Zeitbudgetbefragung des Bundesamtes für Statistik 2001 darf erwartet werden, dass auch hier einige neue Befunde zum Umfang gesellschaftlicher Tätigkeiten von Frauen entwickelt werden.

Mit mehreren Initiativen aus frauenpolitischer Sicht werden die aktuellen zeitpolitischen Entwicklungen, wie der Entwurf zu einem Teilzeitgesetz (September/Oktober 2000) oder auch die Diskussion im „Bündnis für Arbeit" zur Zeitpolitik als Instrument von Neuorganisationen im Arbeitsmarkt, begleitet, kommentiert und die Gestaltung von Frauenberufen aufbereitet.

Das Netzwerk „Frauenzeiten" und die equality-Begleitgruppe zum „Bündnis für Arbeit" der Hans-Böckler-Stiftung stellen so Argumentationen und Material bereit, um ein frauenpolitisch reflektiertes, geschlechtergerechtes Arbeitszeitmanagement, auch für personenbezogene Dienstleistungen, zu pointieren.

Von diesen Aktivitäten und auch von Regionalbefunden des Forschungsschwerpunktes „Frauenberufstätigkeit in Stadt und Landreis Lüneburg", die im November 2000 in einer ersten Fachtagung vorgestellt werden, kann in einer Zusammenschau erwartet werden, dass das Wissen über personenbezogene Dienstleistungen von Frauen sukzessive deutlich erweitert wird und dadurch eine angemessene Bewertung und Aufwertung breiter begründet werden kann.

Angesichts des tiefgreifenden Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft, den Erfordernissen grundlegenden Neudenkens und der Aufgabe, Zukunftsfähigkeit aus Frauenberufsperspektive zu denken, sind eine Vielzahl von Aktivitäten notwendig, wie die Aufwertung der Frauenberufe, die Anerkennung ihrer herausragenden Bedeutung und die Überwindung ihrer historisch längst überwundenen Nachrangigkeit.

Literatur:

Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (1998/1999): Schwerpunkt Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement in der Sozialverwaltung. Doppelheft 4/98 und 1/999, S. 419-429

Baethge, M. u.a. (Hrsg.) (1999a): Abschlussbericht der PEM 13 im Rahmen der BMBF-Initiative „Dienstleistungen für das 21. Jahrhundert": Dienstleistungen als Chance: Entwicklungspfade für die Beschäftigung. Göttingen

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. u.a. (2000a):Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Berlin

Karsten, M.-E. (2000b): Personenbezogene Dienstleistungen für Frauen. In: spw 4/00, Heft 114, S. 20-23

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): Zur Reform der Erzieherinnenausbildung. Frauen - Berufsausbildungen im Erziehungs- und Sozialbereich: Aufwertung oder Umwertung durch Professionalisierung. In: ÖTV-Report. Stuttgart

Krüger, H. (2000): Ursachen und Probleme der Vergesellschaftung von Berufsarbeit. i. d. Bd.

ÖTV (Hrsg.) (1998): Zur Reform der Erzieherinnenausbildung. Frauen - Berufsausbildungen im Erziehungs- und Sozialbereich: Aufwertung oder Umwertung durch Professionalisierung. Stuttgart

Rabe-Kleberg U. (1996): Frauen in sozialen Berufen-(k)eine Chance auf Professionalisierung?. TS Halle

Rabe-Kleberg, U. (1992): Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld

Rauschenbach, Th. (1999): „Dienste am Menschen„ – Motor oder Sand im Getriebe des Arbeitsmarktes. In: Neue Praxis, 2/99, S 130-146

Rawert, M./ Zauner, M. (2000): Neue Dienstleistungen. In: spw 4/2000, Heft 114, S. 23-27

Skarpelis-Sperk, S. (2000): Gesetz zur Einführung einer Dienstleistungsstatistik, prm-l@spdfraktion.de- vom 10.11.00

Stiegler, B. (1999): Mutter, Kind und Vater Staat. Geschlechterpolitische Aspekte des Erziehungsgehalts. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

spw (2000): Neue Dienstleistungsberufe. Ausgabe 4/2000, Heft 114

Stiegler, B. (1998): Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Thiele, G. (2000): Soziale Berufe – Berufe mit Zukunft. Vortrag, Freiburg

zweiwochendienst (2000): Frauen und Politik, Nr. 162/ 2000, 14. Jahrgang

# „Gefühlsarbeit" - eine verdeckte Dimension der Arbeit im sozialen Dienstleistungsbereich[1]

**Dr. PD Ursula Brucks, Hamburg**


## Zusammenfassung

In allen Gesundheitsberufen ist die Verweildauer im Beruf kurz. Dies wird teilweise damit erklärt, dass es sich um Frauenberufe handelt, teilweise mit der unvollständigen Professionalisierung der Berufe, wobei beides wiederum miteinander zusammenhängt. An dieser Stelle soll ein dritter Erklärungsansatz diskutiert werden, nämlich die Diskrepanz zwischen hohen **psychosozialen** und **emotionalen** Anforderungen auf der einen und darauf bezogener Qualifizierung auf der anderen Seite. Diese Anforderungen führen, weil sie als Kompetenz nicht bewußt ausgebildet werden, bei einem größeren Teil der Beschäftigten zu emotionaler Erschöpfung und Berufsmüdigkeit. Nur weil Frauen ein „unauffälliger" Rückzug in Familienarbeit offensteht, werden diese Anforderungen bisher nicht als ernst zu nehmende berufliche Belastungen diskutiert.

Anforderungen an die Regulierung eigener Gefühle stellen bei personenbezogenen Dienstleistungen insofern etwas Besonderes dar, weil zugleich eine Beeinflussung der Gefühle anderer Menschen, nämlich der betreuten Personen und eventuell auch ihrer Angehörigen, gefordert wird. Diese beiden Seiten von Gefühlsarbeit voneinander zu trennen, ist nicht selbstverständlich und praktisch auch kaum möglich. Für die Frage, welche Qualifikationsanforderungen durch die beruflichen Aufgaben gestellt werden, ist die Unterscheidung jedoch wichtig.

Auch aus der Perspektive der Arbeitsbewertung läßt sich zeigen, dass die Besonderheit personenbezogener Dienstleistungen zu einem Widerspruch führt, wenn man zu „gerechten" Formen der Leistungsbewertung kommen will. Wenn eine Arbeitserschwernis - z. B. auch eine höhere Beeinträchtigung der Arbeitenden durch ein Mehr an emotionaler Beanspruchung - durch eine Entlohnung ausgeglichen wird, kann dies eine Krankheits- oder Defizitorientierung bei der Diagnose begünstigen. Eventuell vorhandene Ressourcen und Selbsthilfepotentiale der Klienten werden dadurch vernachlässigt.


## 1. Arbeit und Emotion - arbeitspsychologische Fragestellungen

Die arbeitspsychologische Betrachtung der Beziehung von Arbeit und Emotion kann – wie in der nachfolgenden Übersicht gezeigt – vier Sichtweisen zugeordnet werden. Alle vier nehmen in unterschiedlicher Weise zu zwei Fragen Stellung, deren Beantwortung zugleich die theoretischen Unterschiede klarer macht:

- Welche Bedeutung wird dem Auftreten von Gefühlen für die Aufgabenerfüllung zugemessen?

[1] Der folgende Beitrag ist eine überarbeitete Fassung meines Aufsatzes: Gefühlsarbeit - Begriffsklärung aus arbeitspsychologischer Sicht. In: Zeitschr. f. Arbeitswissenschaft 53, 1999, 3, 182–186.

- Welche Auswirkungen auf die Arbeitenden sind zu erwarten?

Dabei ergeben sich auch jeweils verschiedene Implikationen für die Bewertung von Gefühlsarbeit und in der Folge für ihre Berücksichtigung bei der Arbeitsbewertung im Sinne der Lohnfindung.

Übersicht: **Arbeitspsychologische Sichtweisen zu Arbeit und Emotionen**

| | Bedeutung für Aufgabenerfüllung | Arbeitende |
|---|---|---|
| Gefühle, die durch die Arbeit entstehen | Störung | emotionale (Über-) Beanspruchung |
| | Motivierung | Zufriedenheit |
| "emotionale Intelligenz" | Kunstfertigkeit bzw. Meisterschaft | "Flow" |
| Zeigen / Beherrschen von Gefühlen als eigenständige Dienstleistung | Marketing | Entfremdung |
| | Verdinglichung von Klienten | Angstabwehr |
| Beeinflussung der Gefühle des Anderen | Erfolgsbedingung der Arbeit | komplexe Qualifikation „Schlüsselqualifikation" |

### 1.1 Gefühle, die durch die Arbeit entstehen

Untersuchungen, die sich speziell mit den Belastungen der Berufe auseinandersetzen, die zu den personenbezogenen Dienstleistungen gehören, liegen zahlreich vor. Aus den Literaturübersichten von Herschbach (1991) und Heim (1992) wird ersichtlich, daß die meisten empirischen Untersuchungen sich auf das Pflegepersonal beziehen.

Die Stressforschung hat sich primär nicht mit **Gefühlen** befaßt. Erst neuerdings hat der Stressforscher Richard Lazarus (1993) vorgeschlagen, die Stressforschung als Untergebiet der Emotionspsychologie anzusehen. Dies trägt der Tatsache Rechnung, dass **Angst** und **Ärger** die beiden vorherrschenden Gefühle des Stresserlebens sind und dass chronische Stressbelastung zu einer Erschöpfungs**depression** führen kann (Siegrist, 1996).

Angst und Ärger sind Gefühle, die enstehen, wenn die Arbeitssituation durch eine Diskrepanz gekennzeichnet ist zwischen den Anforderungen und persönlichen Zielen auf der einen Seite und den zur Verfügung stehenden Mitteln oder Handlungsspielräumen auf der anderen Seite. Dies können z. B. kaum einzuhaltende Zeitvorgaben sein oder widersprüchliche, nicht miteinander zu vereinbarende Anforderungen. Auch "Burnout" gehört in diesen Kontext. Burnout bzw. emotionale Erschöpfung tritt ein als Folge eines chronischen Ungleichgewichts zwischen den eigenen Idealen und den täglich erlebten Handlungserfordernissen, die mit diesen Idealen in vielfältigem Widerspruch stehen. Auch die Diskrepanz zwischen dem eigenen Engagement und der Anerkennung, die man dafür erhält, kann auf die Dauer zu Ärger, Enttäuschung

und Motivationsverlust führen. Schließlich tritt emotionale Erschöpfung als Folge immer wieder erlebten Mitleids ein. Emotionale (Über)-Beanspruchung hat ihrerseits Rückwirkungen auf den Arbeitsablauf und die Qualität der Ergebnisse: Personen, die unter Streß leiden oder ihre Arbeit „satt" haben, werden selbst zu Störfaktoren für den Arbeitsablauf und das Arbeitsklima eines Teams oder einer Einrichtung.

Neben den negativen Wirkungen emotionaler Beanspruchung sind auch positive Gefühle zu erwähnen, die durch die Arbeit entstehen. Spiegelbildlich zur Streßforschung hat sich die Arbeitszufriedenheitsforschung dieser positiven Gefühle angenommen. **Zufriedenheit** kann man mit Neuberger (1985, S. 158 ff) als abgemagerte Variante des Glücksgefühls verstehen. **Glück** ist das Gefühl, das Menschen signalisiert, auf dem richtigen Weg zu sein, etwas Sinnvolles zu tun und bei anderen eine positive Resonanz zu finden. Glück oder Zufriedenheit ist daher ein motivierendes und stimulierendes Gefühl.

## 1.2 „Emotionale Intelligenz"

Der Begriff „emotionale Intelligenz" zeigt, dass hier von einer anderen theoretischen Warte auf die Beziehung von Gefühlen und Handeln geschaut wird. Gefühle sind keine Störgrößen, die einen rationalen Handlungsablauf beeinträchtigen, sondern im Gegenteil: Handeln ist dann besonders erfolgreich, wenn es mit dem Gefühl im Einklang steht. Dies hat der Kreativitätsforscher Czikzentmihalyi mit dem Begriff „Flow" beschrieben. Er meint damit ein Arbeitshandeln, das wie von selbst vorangeht, und erklärt dies dadurch, dass die Arbeitenden sinnliche Wahrnehmungen und ästhetische Wertungen einsetzen, ohne ihre Handlungsschritte und ihre Entscheidungen im einzelnen beschreiben oder gar erklären zu können. Es ist ihr "Gefühl", das sie leitet und das sie durch das Erlebnis der vollkommenen Übereinstimmung mit ihrer Umwelt in einen nahezu euphorischen Zustand versetzt.

Auch von dieser Sicht aus gelangt man zu einem Verständnis, warum personenbezogene Dienstleistungen emotional beanspruchend sind. Personenbezogene Dienstleistungen erfordern durchaus Intuition oder Kreativität. Jedoch erlauben sie im Normalfall gerade nicht ein Aufgehen in oder Sich-Hingeben an die Situation. Es besteht eine Verpflichtung, die Eigenwilligkeit von Klienten zu achten und ihr Tempo zu beachten, auch und gerade wenn es dem eigenen Rhythmus zuwiderläuft.

Gefühlsarbeit in personenbezogenen Dienstleistungen muß begrifflich diese spezifische Situation erfassen, in der beides enthalten ist: die Ungleicheit der Partner ebenso wie die mehr oder weniger gemeinsame Suche nach neuen, bisher unbekannten oder von der Routine abweichenden Lösungen - also die Kooperation. Wenn man die Anforderung, die in dieser Doppelperspektive liegt, nicht deutlich erkennt, besteht auch die Gefahr, wieder bei der „weiblichen" Intuition und dem weiblichen Arbeitsvermögen zu landen, also bei der Vorstellung, daß etwas, das scheinbar wie von selbst gelingt und zudem einem eigenen Bedürfnis entspricht, keiner Ausbildung und Bezahlung bedarf.

### 1.3 Zeigen / Beherrschen von Gefühlen als eigenständige Dienstleistung

Hier hat die dritte Sichtweise ihren Akzent: Bestimmte Aufgaben – insbesondere Dienstleistungen – fordern den bewußten und gezielten Einsatz von Gefühlen. Das Anwachsen des Dienstleistungssektors hat die Frage aufgeworfen, ob das Zeigen von Gefühlen zu einer eigenständigen Arbeitsaufgabe der Dienstleistenden geworden ist. Besonders in der Soziologie setzt diese Frage die Diskussion um entfremdete Arbeit fort. Dieser Blickwinkel der Kritik findet sich schon in der Untersuchung von Hochschild (1983), die bis heute wegweisend für die Thematik ist. Ihr Untertitel heißt: "Kommerzialisierung menschlicher Gefühle".

Wenn das Zeigen – oder das Nicht-Zeigen – von Gefühlen selbst zur Arbeitsaufgabe wird, verschwindet die Differenz zwischen Arbeit und Interaktion. Für den Dienstleistungserbringer ist Arbeit Interaktion und Interaktion Arbeit. Interaktion als Arbeit bedeutet Kommerzialisierung von Interaktion und damit die Entfremdung von der Bedeutung der Emotionen und letztlich die Entfremdung des eigenen Fühlens. Der Zwang zur bewußten und gezielten Darstellung von Gefühlen, die man nicht empfindet, oder zur Unterdrückung von Gefühlen, die man aufgrund der Situation empfinden muß, macht es – so die pessimistische Prognose – schließlich unmöglich, selbst noch zu unterscheiden, was „echt" ist und was nicht.

Bereits in den 50er Jahren hat Isabel Menzies die Probleme eines Krankenhauses aus der Perspektive analysiert, die wechselseitige Bedingtheit von Organisation und Verhalten sichtbar zu machen. Sie erklärt die beobachteten starren Organisationsstrukturen als ein System der Angstabwehr. Eine strikte Arbeitsteilung und eine rigide Hierarchie ermöglichen dem Personal, Angst gleichsam zu bannen, indem sie umgewandelt wird in leichter beherrschbare "kleine" Ängste: vor Pflichtversäumnissen, vor Vorgesetztentadel und so weiter. Dabei führt sie die Angst zurück auf die primäre Arbeitsaufgabe; es ist die Konfrontation mit Leiden und Sterben, die dem Personal Angst macht und für die in diesem Fall die genannten, letztlich ineffizienten Bewältigungsmöglichkeiten angeboten werden (Menzies, 1960).

Anselm Strauss, Shizuko Fagerhaugh, Barbara Suczek und Carolyn Wiener (1980), auf die der Begriff „Gefühlsarbeit" zurückgeht, fassen diese Beziehung von Arbeit und Emotion, die beschreibt, wie Menschen ihre eigenen Emotionen steuern, in dem Begriff „emotional work" zusammen und grenzen ihn ab gegen „sentimental work". Letztere definieren sie „als Arbeit, die speziell unter Berücksichtigung der Antworten der bearbeiteten Person oder Personen geleistet wird **und** die im Dienst des Hauptarbeitsverlaufs erfolgt". (S. 604)

Jedoch scheint es mir zweifelhaft, daß der Begriff „Arbeit" angemessen ist, um die bewußte Hervorbringung oder auch die Unterdrückung und Beherrschung der eigenen Gefühle – also „emotional work" – zu beschreiben. Zweifellos handelt es sich um einen **Aufwand**, den die Dienstleistungserbringer leisten müssen. Arbeit ist aber ein Begriff, der sich auf die Veränderung am Produkt bezieht, nicht auf die Veränderung an sich selbst; sonst müßte man auch Lernen und jede Art der Entwicklung, die mit psychischem Aufwand verbunden ist, als Arbeit bezeichnen.

Daher haben wir es bisher mit der Diskussion der Auswirkungen von emotional fordernder Arbeit auf die Arbeitenden zu tun. Wir können festhalten, dass schon hier die **Übertragung** von Angst, Mitleid und anderen Arten der Affektion durch die Zustände,

in denen sich Klienten bzw. Dienstleistungsempfänger befinden, auf die Arbeitenden die eigentliche emotionale Belastung ausmachen. Noch scheint es jedoch so, als seien die Dienstleistungserbringer weitgehend Opfer dieser in der „Natur der Sache" liegenden Affektion. Erst durch die vierte Sichtweise wird die **Beeinflussung der Gefühle des Anderen** zu einer beruflichen Aufgabe und einer entsprechend zu erwerbenden Qualifikation.

### 1.4 Beeinflussung der Gefühle des Anderen

Die Beziehung zwischen Dienstleistenden und Klienten ist in den personenbezogenen Dienstleistungen – im Unterschied zu alltäglichen Interaktionen und Rollenmustern – **nicht reziprok**. Während Verkäuferin und Käuferin, Kellner und Gast zwar mit je spezifischem Interesse, aber doch auf gleicher Ebene über einen dritten Gegenstand und dessen Qualität verhandeln, ist eine Krankheit oder ein Wissensdefizit nicht als unabhängiger dritter Gegenstand aufzufassen. Eine Krankheit zu überwinden, aber auch die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit und schließlich des eigenen Lebens zu akzeptieren, sind Anforderungen an die Motivation und die Entwicklung der eigenen Identität, die eine andere Person auch bei bestem Willen und Einfühlungsvermögen nicht stellvertretend übernehmen kann. Für eine effektive Hilfeleistung ist es sogar wichtig, die Perspektive des anderen nicht vollständig einzunehmen (Brucks, 1998).

Mit der vierten Sichtweise von Gefühlsarbeit – der Beeinflussung der Gefühle des Anderen – wird die Gestaltung einer nicht-reziproken Beziehung im Interesse und mit dem Ziel der Gesundung als besondere berufliche Qualifikation diskutiert.
Als wesentliches Merkmal von Gefühlsarbeit heben Strauss, Fagerhaugh, Suczek und Wiener die Beteiligung des „Gegenstandes" der Arbeit hervor. „Gefühlsarbeit hat ihren Ursprung in der elementaren Tatsache, daß jede Arbeit mit oder an menschlichen Wesen deren Antworten auf diese instrumentelle Arbeit in Rechnung stellen sollte; ihre Antworten können in der Tat ein zentraler Bestandteil dieser Arbeit sein" (Strauss et al., 1980, S. 604).

Sie betonen also die Verknüpfung von Gefühlsarbeit mit dem instrumentellen Zweck der Arbeit. Ihre Beobachtungen im Krankenhaus haben ihnen gezeigt, wie wichtig Gesten und Worte der Beruhigung, des Trostes usw. sind, um Patienten unangenehme Behandlungen erträglicher zu machen und sie in einen entspannteren Zustand zu versetzen, der sie kooperationsfähig macht. Zumindest erleichtern sie die Durchführung; eventuell werden sie sogar zum Taktgeber für das Fortschreiten der instrumentellen Handlung und bestimmen deren Erfolg.

Wichtig ist also nicht allein das Zeigen von Gefühlen – Hoffnung oder Sympathie, die der Dienstleistende vielleicht beide nicht empfindet – sondern die gezielte Einflußnahme auf diejenigen Gefühle des anderen, die den Erfolg der instrumentellen Handlung behindern oder fördern können. "Instrumentelle Handlung" beinhaltet, daß der Klient zwar Kooperationspartner ist – das Arbeitsergebnis kann nicht ohne seine aktive Beteiligung zustande kommen – zugleich aber auch Arbeitsgegenstand. Dies ist nur bei den personenbezogenen Dienstleistungen im engeren Sinn der Fall, also in der Pflege und Therapie, der Erziehung und Bildung. Nur hier ist die Person, also ihr Körper oder ihr Verhalten, direkt Gegenstand einer Veränderung – einer Verände-

rung jedoch, die sie zugleich selbst vollziehen muß und die schmerzhaft oder mühsam sein kann.

Gefühlsarbeit im engeren Sinne läßt sich also definieren als die Meisterung von Nicht-Reziprozität. Welche Anforderung Nicht-Reziprozität bedeutet, wird deutlicher durch einen Blick in die allgemeine Emotionspsychologie.

## 2. Gefühlsarbeit als Meisterung von Nicht-Reziprozität

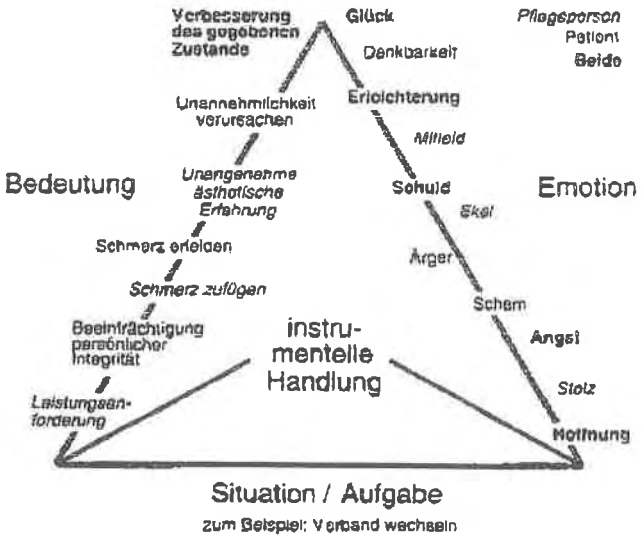
Gefühle haben eine kognitive und handlungsorganisierende Funktion. Richard und Bernice Lazarus (1994) sehen die große Leistung der Emotionen darin, sehr schnell die individuelle Bedeutung einer Situation zu entschlüsseln und über den emotionalen Ausdruck zu erkennen, ob andere der Situation dieselbe Bedeutung beimessen. Die Vorbereitung gemeinsamer oder zumindest aufeinander bezogener - also reziproker - Handlungen gelingt so vor jeder verbalen Verständigung. Sie unterscheiden:

- Den für ein Gefühl typischen dramaturgischen Grundriß („dramatic plot"). Der „dramaturgische Grundriß" gibt Auskunft über Bedeutungen, die intersubjektiv gelten. Er ermöglicht, die Situation mit den Augen des anderen zu sehen, ohne selbst gefühlsmäßig oder handelnd involviert zu sein. Er ermöglicht dadurch eine Differenzierung der Bedeutung der Situation „für den anderen" und „für mich".

- Das zu beobachtende beziehungsweise nachzufühlende Gefühl selbst.

- Die Bedeutung, die die Situation für die Person hat. Die individuelle Bedeutung ist normalerweise eine mehr oder minder intensive Aktualisierung der Bedeutung des dramaturgischen Grundrisses; sie spiegelt sich in dem wahrnehmbaren Gefühlsausdruck und in den Handlungen wider, die unternommen werden, um die Situation zu bewältigen.

Schaubild: **Das emotionspsychologische Dreieck (aus: Brucks, 1998, S. 169)**



Verdeutlicht werden kann dies durch eine alltägliche pflegerische Handlung, einen Verbandswechsel (vgl. Schaubild). In der Handlung „Verband wechseln" gibt es einen dramaturgischen Grundriß, der für beide Beteiligten - in diesem Fall Patient und Pflegeperson - gleich ist. Er verknüpft sich mit dem Erfolg der instrumentellen Handlung, die begleitet wird von der Hoffnung, daß sie gelingen möge, von der Angst, daß sie nicht gelingt, und von Erleichterung und Glück, wenn sie gelungen ist. Die gemeinsamen Bedeutungen, auf die diese Gefühle verweisen, sind die Verbesserung des gegebenen Zustands und die Unwägbarkeiten auf dem Weg dorthin.

Der Zustand, der verbessert werden soll, ist jedoch Teil der Körperlichkeit des Patienten; daraus entsteht ein eigener dramaturgischer Grundriß, der eine Bedeutung hat, die von der Pflegeperson nicht geteilt werden kann. Dieser dramaturgische Grundriß ist gekennzeichnet durch die Beeinträchtigung körperlicher Integrität, die von Scham begleitet sein mag, und durch das Erleiden von Schmerz, was Ärger und Angst auslösen mag. Eine häßliche Wunde kann auch die Bedeutung haben, jemand anderem einen unangenehmen Anblick zumuten zu müssen. Das kann Schuldgefühle hervorrufen. Ein Erfolg der Handlung, der zu einer Verbesserung des eigenen Zustands führt, wird schließlich neben der Erleichterung auch zu Dankbarkeit führen.

Die Pflegeperson kann - oder darf - diesen dramaturgischen Grundriß nicht teilen, weil eine Identifikation mit dem Patienten ihre Fähigkeit beeinträchtigen würde, ihre Aufgabe zu erfüllen. Die Verbesserung des Zustands des Patienten hat für sie einen eigenen dramaturgischen Grundriß, nämlich die Bedeutung einer Leistungsanforderung. Diese Leistung verlangt, einem anderen Schmerz zufügen zu müssen, was mit Schuldgefühlen verbunden sein kann. Eine Leistungsanforderung gut zu erfüllen, hat andererseits - wie in jedem Beruf - die Bedeutung eines Erfolgs, der besonders von Stolz, aber auch von Glück begleitet wird. Die nicht vollständig zu vermeidende, für eine hinreichende Sensibilität eventuell sogar notwendige Identifikation wird Mitleid auslösen; der Anblick einer häßlichen Wunde mag unwillkürlich Ekel auslösen und sekundär wiederum Schuldgefühle, da Ekel zu empfinden oder gar zu zeigen, den Patienten verletzen muß und daher als unprofessionell gilt. Man könnte dies fortsetzen und weitere Aspekte entdecken. Die hier vorgenommene Analyse der Situation ist insoweit nicht als vollständig anzusehen. Worauf es zur Demonstration allein ankommt, ist die Erkenntnis des gemeinsamen und der separaten dramaturgischen Grundrisse.

Nicht-reziproke Beziehungen sind dadurch gekennzeichnet, daß für die Beteiligten unterschiedliche dramaturgische Grundrisse relevant sind. Hier ist noch einmal die oben getroffene Unterscheidung von „sentimental" und „emotional work" hilfreich: „Sentimental work" kann man nun gleichsetzen mit dem Verstehen - und nachfolgend eventuell dem Verändern - des dramaturgischen Grundrisses des anderen. „Emotional work" hingegen betrifft den eigenen dramaturgischen Grundriß und die dadurch evozierten Gefühle. Der gemeinsame dramaturgische Grundriß ist die Basis der Kooperation und kann als Gradmesser therapeutischen Fortschritts gelten. Je größer dieser gemeinsame Bereich ist, umso mehr nähert sich die Beziehung alltäglicher Reziprozität an.

## 3. Schlußfolgerungen für die berufliche Qualifizierung

Gefühlsarbeit läßt sich demnach jetzt definieren als eine - Intuition und Kreativität erfordernde - Wahrnehmung der dramaturgischen Grundrisse und deren Veränderung oder Milderung, soweit sie die Hauptarbeitslinie behindern. Dabei kann der dramaturgische Grundriss der arbeitenden Person hinderlich sein durch die damit assoziierten Bedeutungen; deren Veränderung ist keine Arbeit im engeren Sinne, sondern eine Coping-Strategie. Hingegen ist es Teil der beruflichen Aufgabe und insoweit Arbeit, der anderen - Hilfe empfangenden - Person dabei zu helfen, einen für sie bedrohlichen dramaturgischen Grundriß zu verändern.

Diese Definition, die hervorhebt, daß Gefühlsarbeit eine geistige und letztlich auch praktische Tätigkeit ist, hat den Vorteil, an therapeutischen Erfahrungen anzuknüpfen. Gefühlsarbeit basiert auch in der therapeutischen Lehrmeinung **nicht** auf dem Mitempfinden der Gefühle des Patienten. Vielmehr gibt es einen grundlegenden Unterschied zwischen Mitleid als Gefühl und Empathie als therapeutischer Haltung oder Qualifikation. Rogers (1957, S. 101) definiert: "Die private Welt des Klienten so zu spüren, als ob es die eigene wäre, ohne jemals die Qualität des 'als ob' zu verlieren, das ist Empathie." Und in einer Lehrunterweisung für Ärzte heißt es: "The empathic response is a **technique or skill** - not a feeling. It is not necessary for you
• to experience the same feelings as the patient
• to agree with the patient's view or assessment" (Baile & Buckman, 1998, S. 5).

Trotz der Eindeutigkeit dieser Aussagen bleibt es offenbar schwer, Gefühlsarbeit als Tätigkeit des Verstandes anzusehen. Die konzeptuelle Entgegensetzung von Gefühl und Verstand fördert sogar eine Polarisierung. Auch ist die Gefahr unübersehbar, Gefühle erkennen zu wollen, um sie manipulieren zu können. Deswegen ist es wichtig, die Aufgabenorientierung oder "Hauptarbeitslinie" beizubehalten. Die Ergebnisse einer Arbeit müssen objektivierbar sein; dazu bedarf es der Festlegung von Handlungszielen und von Methoden, die Zielerreichung festzustellen.

Zugleich sind die Handelnden bei personenbezogenen Dienstleistungen aber nie autonom oder allein ihrem Sachverstand verpflichtet. Sie können Handlungsziele nur in Kooperation mit dem Klienten verfolgen. Gefühlsarbeit bezeichnet daher die Aufgabe, die situative Einschränkung der Kooperations- und Handlungsfähigkeit des Klienten auszugleichen und die Verfolgung der Hauptarbeitslinie damit in Einklang zu bringen.

Der wichtigste Weg, Gefühlsarbeit zu lernen, bleibt die Förderung von **Selbstreflexivität**. Selbstreflexivität heißt, sich selbst als wichtige Einflußgröße in einem Geschehen wahrnehmen zu können (Balint, 1970). Der Wechsel von der Perspektive des Handelnden (und Leidenden) in die des Beobachtenden und zurück ermöglicht erst, Bedeutungen der Situation "für den anderen" und "für mich" zu differenzieren und dadurch Gefühlsarbeit zu leisten.

Da die Fähigkeit zur Gefühlsarbeit und damit Selbstreflexivität in allen personenbezogenen Dienstleistungen gefordert wird, könnte man sie als **Schlüsselqualifikation** kennzeichnen. Die Differenzierung zwischen den Berufen ergibt sich über das funktional spezifische Wissen. Ihre Gemeinsamkeit liegt in der Gestaltung der Beziehung zu Klienten in einer Weise, dass deren Handlungsautonomie gefördert, zugleich ihre situativen Einschränkungen berücksichtigt werden.

## 4. Die Bewertung von Gefühlsarbeit

Immer dann, wenn eine Arbeitserschwernis durch eine Entlohnung ausgeglichen wird, entsteht bei den Arbeitenden ein Motiv, die Erschwernis zu ertragen. Das kann in den personenbezogenen Dienstleistungen dazu führen, eine Krankheits- oder Defizitorientierung bei der Diagnose zu betonen, denn ein dadurch hervorgerufener höherer Arbeitsaufwand und auch eine höhere Beeinträchtigung der Arbeitenden durch ein Mehr an emotionaler Beanspruchung führt zu einer höheren Bewertung der Arbeit. Eventuell vorhandene Ressourcen und Selbsthilfepotentiale der Klienten werden dadurch vernachlässigt.

An zwei Beispielen – ABAKABA als ein System geschlechtsneutraler Arbeitsbewertung und DRG's als neue Form der Leistungsermittlung im Krankenhaus – soll diese Gefahr erläutert werden.

ABAKABA (**A**nalytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **Ka**tz und **Ba**itsch) ist ein differenziertes Arbeitsbewertungssystem, das Merkmale von männer- und frauenspezifischen Berufen und Tätigkeiten gleich berücksichtigt und dadurch die frauenspezifischen Tätigkeitsmerkmale, die in anderen Lohnfindungssystemen in der Regel unberücksichtigt bleiben, erstmalig überhaupt in die Bewertung eingehen läßt (Katz & Baitsch, 1996). Im Vergleich zu herkömmlichen Systemen der analytischen Arbeitsbewertung sind die intellektuellen Merkmale in ABAKABA zusammengefaßt und verdichtet, während auf der anderen Seite psychosoziale Merkmale hinzugefügt sind. Nicht nur die erforderlichen Kompetenzen, sondern auch die Beeinträchtigungen durch die Arbeit sind auf intellektuelle und psychosoziale Aspekte ausgedehnt. Psychosoziale Anforderungen sind z. B. mündliche Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen. Letzteres entspricht Aspekten der oben gegebenen Definition von Gefühlsarbeit. Einfühlungsvermögen wird „nur bewertet, wenn es für den Erfolg der Arbeitstätigkeit wirklich notwendig ist, d. h. wenn nur unter Berücksichtigung von Empfindungen und Situationen anderer Personen die Tätigkeit erfolgreich ausgeübt werden kann" (Katz & Baitsch, 1996, S. 51). Jedoch wird nicht unterschieden, ob die arbeitende Person nur rezeptiv mit Situationen konfrontiert wird, die besondere Anforderungen an ihr Einfühlungsvermögen stellen – z. B. eine Gerichtsschreiberin in einem Mordprozess – oder ob auch eine aktive Einflußnahme auf die Gefühle anderer verlangt wird.

Letzteres findet in gewisser Hinsicht Berücksichtigung bei den beeinträchtigenden psychosozialen Bedingungen. So gilt die „mündliche Vermittlung unerwünschter Inhalte" als beeinträchtigende psychosoziale Bedingung, und zwar nur dann, wenn die Inhalte für die Adressaten folgenschwer sind. Beispiele sind die ärztliche Diagnosemitteilung einer schweren Krankheit oder die mündliche fremdenpolizeiliche Mitteilung über ein abgewiesenes Asylgesuch, nicht jedoch die Absage eines Wohnungsmaklers an Mietinteressenten. Die genannten Beispiele unterscheiden sich meines Erachtens insbesondere in dem Ausmaß der oben genannten Nicht-Reziprozität, die hier also insofern berücksichtigt wird. Noch deutlicher geht sie ein in das Beeinträchtigungsmerkmal „erschwerte Kontaktbedingungen". Damit ist gemeint, daß die Tätigkeit auf den voraussichtlichen Widerstand der Adressaten stößt und bei diesen negative Gefühle erzeugt – z. B. eine zahnmedizinische Behandlung (Stufe 1) oder die Betreuung von Drogenabhängigen (Stufe 3) (Katz & Baitsch, 1996, S. 52-54).

Die Anwendung von ABAKABA führt zu einer relativen Höherbewertung personenbezogener Dienstleistungen. „Gewinner" im Vergleich zur herkömmlichen Rangreihe der Bewertung sind Kindergärtnerin, Diplom-Krankenschwester, Polizist; „Verlierer" ist besonders die Tätigkeit des Programmierers, aber auch der Laborantin; an gleicher Stelle bleiben Hausangestellte, Logopädin und Spitalgehilfin (Katz & Baitsch, 1996, S. 159, die Berufsbezeichnungen sind schweizerisch). Dazu tragen nicht nur die genannten Beeinträchtigungen bei, sondern auch das Sichtbarmachen der psychosozialen Qualifikationsanforderungen.

ABAKABA ist daher ein erster Schritt, Gefühlsarbeit durch ein Bewertungssystem zugänglich zu machen. Jedoch liegt es in der Logik der analytischen Arbeitsbewertung, neben der fachlichen Qualifikation, die durch Ausbildungsdauer und –niveau festgelegt ist, vor allem erschwerende und beeinträchtigende Merkmale differenziert zu bewerten. Es unterstützt dadurch Professionalisierungstrategien, die neben der Anhebung der fachlichen Qualifikation besonders die „Schwierigkeit" der Klientel hervorheben.

Diese Tendenz tritt noch wesentlich ausgeprägter zutage in einem Leistungsbemessungssystem, nach dem zukünftig die Arbeit von Krankenhäusern bewertet und bezahlt werden soll. Im Rahmen der Gesundheitsreform 2000 wurde für den Krankenhausbereich beschlossen, zum 1.1.2003 ein umfassendes Fallpauschalensystem einzuführen, das sich am US-amerikanischen System der **D**iagnosis **R**elated **G**roups DRG's orientiert. Ziel ist es, alle Krankenhausbehandlungen in circa 650 Fallgruppen einzuteilen, die mit einem relativen Gruppenwert versehen werden. Dieser Wert soll den Aufwand der Behandlung relativ zu einer Bezugsleistung bestimmen. Eine solche Bezugsleistung könnte z. B. die „normale Geburt" sein, die den Wert 1,0 erhält. Das Schienen eines verstauchten Fingers bei einer sonst gesunden Person könnte dann z. B. 0,05 Punkte wert sein, die Herzoperation bei einem 75jährigen Patienten, der an Diabetes leidet, z. B. 100 Punkte (Simon, 2000). Wie die Beispiele zeigen, gehen in die Bewertung Faktoren ein, die den Aufwand an Behandlung und Pflege beeinflussen, wie das Alter, vorhandene Nebenerkrankungen, aber auch Komplikationen, die erst während des Krankenhausaufenthalts eintreten.

Der Grundgedanke ist, Fallpauschalen für die Krankenhausbehandlung so zu ermitteln, daß der tatsächlich geleistete Aufwand möglichst gut abgebildet wird. Das würde zur Leistungstransparenz und zur Gerechtigkeit der Bezahlung beitragen. Tatsächlich zeigen erste Modellrechnungen, daß internistische Stationen mit älteren, mehrfach erkrankten und in höherem Grade pflegebedürftigen Patienten „gewinnen", während chirurgische Stationen mit leichteren Routineoperationen „verlieren". Auch hier ist jedoch die Verlockung unübersehbar, möglichst viel an erschwerenden Faktoren und Nebendiagnosen zu erheben und einzubeziehen, um in höher bewertete Fallgruppen zu gelangen.

Würde es um die Reparatur von Autos gehen, dann würden solche Rechenstrategien schnell an ihre Grenze gelangen, weil die meisten Autobesitzer keine Reparatur veranlassen werden, die über den Neuanschaffungswert des Autos hinausgeht. Menschen lassen sich jedoch nicht „neu anschaffen". Humanitäre Werte wie die unbedingte Unterstützung der am meisten Hilfsbedürftigen treten daher zwangsläufig in Widerspruch mit Kosten-Nutzen-Kalkulationen: Wenn besonders hilfsbedürftige Patienten sehr gut behandelt und gepflegt sowie der dabei entstehende Aufwand gerecht entlohnt werden soll, werden sie zu „teuren" Fällen. Zugleich tritt der „Nutzen" in

Form einer vollständigen Wiederherstellung von Gesundheit und Leistungsfähigkeit zumeist nicht ein.

Gegen diese Dilemmata schützte die Pflege aufgrund von Barmherzigkeit und ohne an Geldlohn zu denken. Obwohl die Option heute sicher nicht lauten kann: „Zurück zur ehrenamtlich oder aus religiösen Motiven erbrachten nicht-beruflichen Form der Arbeit", werden sich die Gesundheitsberufe – und auch die Gesundheits- und Berufspolitik – mit diesen moralischen und ethischen Implikationen neu auseinandersetzen müssen.

Literatur:

Baile, W. & Buckman, R. (1998). Pocket guide to communication skills in clinical practice. Toronto: Medical Audio-Visual Communications Inc.

Balint, M. (1970). Der Arzt, der Patient und die Krankheit. Frankfurt a. M., Hamburg: Fischer TB, Ernst Klett

Brucks, U. (1998). Arbeitspsychologie personenbezogener Dienstleistungen. Bern: Huber

Brucks, U. (1999). Gefühlsarbeit - Begriffsklärung aus arbeitspsychologischer Sicht. In: Zeitschr. f. Arbeitswissenschaft 53, 3, 182–186

Heim, E. (1992). Stressoren der Heilberufe. Tragen Frauen die größeren Gesundheitsrisiken? Zsch. psychosom. Medizin, 38, 227-239

Herschbach, P. (1991). Streß im Krankenhaus. Die Belastungen von Krankenpflegekräften und Ärzten/Ärztinnen. Psychotherapie Psychosomatik medizinische Psychologie, 41, 176–186

Hochschild, A. R. (1983). The managed heart. Commercialization of human feeling. Berkeley: University of California Press

Katz, C. & Baitsch, C. (1996). Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Lazarus, R. S. & Lazarus B. N. (1994). Passion and Reason. New York: Oxford University Press

Menzies, I. E. P. (1960). A Case Study in the Functioning of Social Systems as a Defence against Anxiety. A Report on a Study of the Nursing Service of a General Hospital. Human Relations, 13 (2), 95 - 121

Neuberger, O. (1985). Arbeit. Begriff - Gestaltung - Motivation - Zufriedenheit. Stuttgart: Enke

Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. Journal of Consulting Psychology, 21, 95 - 103

Simon, M. (2000). Neue Krankenhausfinanzierung – Experiment mit ungewissem Ausgang: Zur geplanten Umstellung auf ein DRG-basiertes Fallpauschalensystem. Wissenschaftszentrum Berlin, Arbeitsgruppe Public Health P00-201

Strauss, A., Farahaugh, S., Suczek, B. & Wiener, C. (1980). Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 32, 629-651

# Essentials aus der Diskussion

## Dr. Barbara Stiegler, Bonn

„Wir haben viel voneinander gelernt", dieser Satz einer Teilnehmerin galt nicht nur für die gewerkschaftlich aktiven Kolleginnen, sondern auch für die wissenschaftlichen Expertinnen. Die Statements der wissenschaftlichen Expertinnen haben gezeigt, wieviel Erkenntnisse, klare Analysen und kritische Bewertungen bereits vorhanden sind. Die gewerkschaftlich engagierten Kolleginnen fühlten sich in ihrer konkreten Arbeit unterstützt und mit vielen Argumenten bestätigt. In der gemeinsamen Diskussion wurden vor allen Dingen folgende Aspekte behandelt:

1. Es mangelt nicht an Erkenntnissen und an Wissen um die Professionalität der Arbeit in sozialen Dienstleistungsberufen. Die Analysen liegen vor: Jeder einzelne Beruf wurde bereits empirisch untersucht, und für alle gilt:
   - die Arbeit stellt hohe Anforderungen an Wissen, Kenntnisse und an den Umgang mit Gefühlen, an Verhaltenssteuerung und Flexibilität,
   - die Arbeit erfolgt unter Bedingungen, die hohe körperliche und psychische Belastungen mit sich bringen.

2. Auch die gesellschaftlichen Ursachen für die Abwertung sind bekannt. So wie die private Haus- und Familienarbeit ausgeblendet wird, wird auch die Arbeit in sozialen Dienstleistungsberufen gesellschaftlich wenig beachtet. Solange Frauen unbezahlt und unbeachtet private Dienstleistungen erfüllen, werden auch die professionell erbrachten Pflege-, Erziehungs- und hauswirtschaftlichen Arbeiten, aber auch die Assistenzarbeiten, im Erwerbsbereich zweitrangig und im Dunkeln bleiben. Ihre vermeintliche Nähe zu der unbezahlten Arbeit und die machtvolle Unterdrückung der Anforderungen in den Arbeitsbereichen von Frauen entsprechen sich. Der Effekt ist die Abwertung der professionellen Arbeit in sozialen Dienstleistungsbereichen, weil immer noch so getan wird, als würden weibliche Wesensmerkmale zu dieser Arbeit befähigen und als wären Qualifikationen nicht erforderlich.

3. Die Aufwertung der Arbeit ist eine Frage der Geschlechterkultur und des Machtverhältnisses zwischen den Geschlechtern. Solange männliches Tun und Denken die Definitionsmacht behält, bleibt weibliches Tun und Denken zweitrangig. Solange Arbeit mit und in der Technik als qualifizierter und wertvoller angesehen wird als die Arbeit mit und an Menschen, solange haben Frauen die Definitionsmacht noch nicht gewonnen. Arbeit in sozialen Dienstleistungsbereichen muß als Basis gesellschaftlichen Lebens weitaus deutlicher anerkannt und ihr Wert für das persönliche Wohlbefinden des einzelnen herausgestellt werden.

4. Die Durchsetzung der Professionalität in diesen Berufen beginnt bei der Verbesserung der Qualität der Ausbildung und endet bei der Höherbewertung und Höherbezahlung der professionell geleisteten Arbeit. Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen als wesentliche Voraussetzung zur Gewährleistung der Qualität der Arbeit zu verbessern.

5. Die Vergangenheit hat gezeigt, daß die Verschlechterung von Rahmenbedingungen sozialer Arbeit, z.B. in der Krankenpflege oder bei Erzieherinnen, Bewegungen hervorgebracht hat. Auch im Interesse der zu Betreuenden setzten sich Fachkräfte dafür ein, daß sie ihre Arbeit überhaupt weiter so tun können, wie es ihren eigenen professionellen Ansprüchen entspricht. Altenpflegerinnen wollen keine „gefährliche Pflege" leisten, Erzieherinnen wollen keine „Verwahrung der Kinder" bieten, Krankenpflegerinnen wollen keine patientenferne Pflegearbeit leisten. Der Ansatzpunkt zur Aktivierung und Mobilisierung der Beschäftigten in sozialen Dienstleistungsberufen kann nicht nur in der moralischen und politischen Empörung über die relative Niedrigbezahlung liegen. Diese Empörung ist sogar wenig verbreitet, nicht zuletzt, weil die Motivation der Arbeitenden nicht so sehr der Verdienst, sondern die Sinnhaftigkeit der Arbeit selber ist. Dennoch darf der Wunsch, Menschen zu helfen, nicht mißbraucht werden, um berechtigte materielle Ansprüche zurückzuweisen. Gewerkschaftliche Arbeit und soziale Berufsarbeit sind nur in gewissem Sinne zwei Kulturen, die Schnittmenge liegt z.B. im Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, etwa in der Diskussion um die Qualitätssicherung oder die Personaleinsatzplanung.

   Beispiele aus der Praxis zeigen, daß anknüpfend an das berufsfachliche Interesse zur Sicherung der Arbeitsbedingungen durchaus weitere Schritte in Richtung auch der tariflichen Kritik und der Aktivierung von Kolleginnen erfolgen können. Nur wer laut wird, wird gehört. Privatisierung, Ausgliederung und Personalabbau dürfen dabei nicht als Drohung benutzt werden, die Stimme nicht zu erheben.

   Ohne Beharrlichkeit und steten Einsatz zur Veränderung der männlichen Kultur und Wertesysteme werden die Frauen nicht voran kommen. Für die gewerkschaftliche Arbeit interessant ist auch die Idee, in begrenzten Bereichen mit den Berufsorganisationen im sozialen Dienstleistungsbereich zusammenzuarbeiten. Diese setzen sich insbesondere dafür ein, daß Ausbildung und Fachlichkeit dieser Berufe verbessert werden. Auch hier öffnen sich neue Kooperationsfelder, die teilweise schon fruchtbar genutzt worden sind.

# Schlußwort

## Vera Morgenstern, Bundesfrauensekretärin

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Aufwertungskampagne für frauendominierte berufliche Tätigkeiten, die von der ÖTV-Tarif- und Frauenarbeit in direkter Zusammenarbeit mit PersonalrätInnen, gewerkschaftlichen Vertauensleuten und Wissenschaftlerinnen getragen wird, haben wir in der heutigen Fachtagung schwerpunktmäßig die Erfahrungen, Erkenntnisse und Forderungen von in Ausbildung, Lehre und Wissenschaft arbeitenden Frauen aufnehmen können.

Als Fazit der Veranstaltung möchte ich festhalten:

- Gerade auch aus den Arbeits- und Wirkungsbereichen unserer in Ausbildung, Lehre und Wissenschaft tätigen Kolleginnen wird die Notwendigkeit von Erarbeitung, Durchsetzung und Anwendung von diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungskriterien belegt und betont.

- Hierzu ist nicht allein das Feld der Tarifarbeit zu bestellen, vielmehr ist diese Aufgabe gesamtgesellschaftlich anzugehen.

- Hierbei kommt Forschung, Lehre und Wissenschaft eine wichtige Rolle zu.

- Die Kooperation von Gewerkschaft und Wissenschaft ist gerade auch für das Ziel der Beseitigung der Unterbezahlung in der Frauenerwerbsarbeit von großer Bedeutung und muß ausgebaut werden.

- Das hochwertige Qualifikations- und Anforderungsniveau frauendominierter beruflicher Tätigkeiten, sowohl auf Grundlage des dualen Ausbildungssystems als auch mit Fachschul-, Fachhochschul oder Hochschulniveau in den Ausbildungs- und Berufsordnungen muß sichtbar werden.
  Das erfordert u.a. die Zusammenarbeit mit ExpertInnen, die an Erarbeitung und Novellierung von Ausbildungs- und Berufsordnungen beteiligt sind.

Die heutige Fachtagung war ein guter Beitrag für unsere Kampagne zur Aufwertung frauendominierter Berufe! Wir werden diese Arbeit gemeinsam fortsetzen.
Ich danke den Referentinnen, allen TeilnehmerInnen und ganz besonders nochmals der Friedrich-Ebert-Stiftung für die Gastfreundschaft heute und für die tatkräftige gemeinsame Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung.