

Ansätze einer frauenförderlichen Arbeits- und Technikgestaltung im Büro

- Informatik als Gestaltungswissenschaft -

Gabriele Winker, Rembrandtstr.15, 28209 Bremen, Tel.0421/3469301

Die anspruchsvollen Konzepte der persönlichkeitsförderlichen Arbeits- und sozialverträglichen Technikgestaltung führen in aller Regel nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen an typischen Frauenerwerbsarbeitsplätzen, z.B. im Schreibbereich oder in der Routinesachbearbeitung. Und die im Rahmen der Computereinführung neu entstehenden qualifizierten dv-technischen Aufgaben werden meistens Männern zugeordnet. Dies zeigen meine empirischen Erfahrungen bei der Einführung und Anwendung von Informationstechnologie an Büroarbeitsplätzen in der bremischen Verwaltung, in der ich sechs Jahre lang als Technologieberaterin wissenschaftlich und praktisch tätig war. Um im Rahmen der Einführung von IuK-Technologie die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung aufzubrechen, bedarf es einer frauenförderlichen Arbeits- und Technikgestaltung, die bewußt einen Beitrag zur Emanzipation leisten will. Es müssen alternative Vorgehensweisen bei der Arbeits- und Technikgestaltung entwickelt werden, die es Frauen erlauben, Einfluß auf die Gestaltung der neuen technikunterstützten Arbeitssysteme zu nehmen und damit die eigenen Arbeits- und Lebensbedingungen möglichst weitgehend mitzubestimmen. Dies müßte Aufgabe einer Informatik sein, die sich als Gestaltungswissenschaft versteht und einer menschengerechten Technikentwicklung verpflichtet ist.

Den ersten Ansätzen einer solchen feministischen Arbeits- und Technikgestaltung, die ich auf der Konferenz zur Diskussion stellen möchte, stelle ich Grundthesen zur Bestimmung meines Ausgangspunktes voraus. Zum Schluß versuche ich ebenfalls thesenhaft, aus den Notwendigkeiten einer frauenförderlichen Arbeits- und Technikgestaltung Konsequenzen für eine Informatik aus Frauensicht abzuleiten.

1. Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung als Ausgangspunkt

Die den Frauen zugeordneten Tätigkeiten (im Büro z.B. die Schreibarbeit und die Datenerfassung) sind Teil der institutionalisierten Geschlechterhierarchie, die ein kostengünstiges Produzieren und Verwaltungshandeln sowie eine Abschottung der von Männern ausgeübten qualifizierten Berufe vor der Konkurrenz durch Frauen ermöglicht. Mit selektiven geschlechtsspezifischen Personalrekrutierungs- und Personaleinsatzstrategien gelingt es, für spezielle Tätigkeiten Frauen einzusetzen, die aufgrund ihrer Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich nicht in demselben Ausmaß wie männliche Angestellte bezahlt werden müssen und deren berufsrelevanten Qualifikationspotentiale (z.B. soziale Kompetenz, Rechtschreibkenntnisse, Textgestaltungsfähigkeiten) unsichtbar bleiben und damit kostengünstig genutzt werden können.

Diese geschlechtshierarchische Arbeitsteilung wird durch einen starken ideologischen Prozeß der Stereotypisierung Männlichkeit versus Weiblichkeit gestärkt. So wird z.B. Schreibarbeit mit Frauenarbeit gleichgesetzt, wird damit abgewertet und ist keinem Mann zuzumuten. Technik-

kompetenz dagegen wird Männern zugeordnet, die sich dadurch qualifizierte und höherbewertete Arbeitsplätze und damit Macht sichern. Diese Stereotypisierungen dürfen jedoch nicht mit dem tatsächlichen Verhalten von Frauen und Männer verwechselt werden.

Die dargestellte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und die sie legitimierende Geschlechterstereotypisierung wirken nicht nur gesamtgesellschaftlich, sondern prägen die Persönlichkeit jedes Einzelnen - Mann wie Frau. Frauen werden entmutigt, Männer dagegen dazu angehalten, jene Denkweisen und Tätigkeiten auszubilden, die zur Ausführung technischer Arbeit befähigen.

Auch wenn die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung immer wieder reproduziert wird, gibt es gerade im Zusammenhang mit der Computerarbeit, die sich in vielfältiger Hinsicht von herkömmlicher Arbeit unterscheidet, auch deutlich sichtbar andere Tendenzen: Durch erste Möglichkeiten des Aufstiegs von Frauen in qualifizierte Positionen sowie die auch bei Frauen zunehmenden allgemeinen Kenntnisse über Informationstechnologie wird die Geschlechterstereotypisierung brüchig und die männliche Geschlechtsidentität labil. Dies verunsichert Männer in ihrer je individuellen geschlechtlichen Identität. Und diese Verunsicherung erklärt die hohe Emotionalität und Subjektivität, mit der männliche Beschäftigte ihr eigenes Terrain verteidigen, wenn es um Aufhebung typischer Männer- und Frauenbereiche wie z.B. bei dem Konzept der qualifizierten Mischarbeit geht. Gleichzeitig eignen sich Frauen ihre Geschlechtsidentität verstärkt widersprüchlich an, woraus sich ein widerständiges Subjektpotential ergibt. Diese Dynamik kann eine engagierte feministische Arbeits- und Technikgestaltung nutzen, um Veränderungsprozesse im Interesse von Frauen anzustoßen.

2. Bestandteile einer frauenförderlichen Arbeits- und Technikgestaltung

2.1 Aktivierende Arbeits- und Technikgestaltung

Grundvoraussetzung für eine Einflußnahme auf den Gestaltungsprozeß im Interesse der Benutzerinnen ist ihre umfassende Beteiligung. Frauen an typischen Frauenarbeitsplätzen sind jedoch nicht gewohnt, ihre Vorstellungen zu äußern. Die neue Aufgabe, aktiv in die Arbeits- und Technikgestaltung einzugreifen, widerspricht dem alltäglich abgeforderten Arbeitsverhalten. In der Regel haben sie keine Entscheidungsspielräume. Sie führen auf Anordnung ihre Tätigkeiten aus. Kreatives, eigenständiges Handeln wurde ihnen abgewöhnt. Sie glauben oft nicht mehr daran, daß sie Einfluß nehmen können. So läßt sich bei vielen Frauen sowohl Resignation als auch Angst vor Neuem feststellen.

Gegen so viel Gewohnheit und den Frauen zugeschriebenes Rollenverhalten kommt ein Individuum allein in der Regel nicht an. Notwendig ist ein Kollektiv, das jede Einzelne dabei unterstützt, sich und die eigenen Interessen neu und im Widerspruch mit der üblichen Frauenrolle aktiv einzubringen. Wichtig dafür sind "Frauen-Räume", Frauen-Kurse, Frauen-Workshops - Orte gemeinsamer Kommunikationspraxis. Dort können Frauen über ihre subjektiven Probleme mit ihrer bisherigen Arbeit sprechen, Wünsche nach veränderten Arbeitsbedingungen formulieren und erste Handlungsstrategien zu deren Durchsetzung entwickeln.

In diesen Zusammenkünften lernen Frauen am meisten unter- und voneinander. Es gibt immer einige Frauen, die den Weg, ihre eigenen Vorstellungen zu äußern, schon länger gehen. Sie haben Erfahrungen im Sich-wehren. Andere dagegen verharren in der Gewohnheit, selbst wenn sie äußerlich dasselbe Schicksal teilen. Indem gerade eher zögerliche Frauen erleben, daß sie mit ihren Problemen am Arbeitsplatz nicht alleine stehen, sondern andere Kolleginnen dieselben Erfahrungen machen, ergeben sich aus diesen Treffen neue Handlungsmöglichkeiten.

Im Rahmen dieser Zusammenkünfte sind auch von einer Moderatorin angeleitete Fortbildungseinheiten sinnvoll, und zwar nicht nur zu fachlichen und dv-technischen Fragen. Auch Übungen, die Frauen helfen, Redehemmungen zu überwinden und ihr Selbstbewußtsein zu stärken, sollten regelmäßige Bestandteile von Frauen-Fortbildungen sein. Denn Konfliktfähigkeit will gelernt sein, zumal gegenüber Kollegen und dem eigenen Vorgesetzten. Das Sich-einsetzen für die eigene Emanzipation fällt keiner Frau in den Schoß, sondern muß nicht nur gegen äußere sondern auch gegen innere Widerstände durchgesetzt werden. Deswegen sind praktische Übungen, mit denen Frauen neues Selbstvertrauen gewinnen, eine gute Vorbereitung für den Partizipationsprozeß.

Grundvoraussetzung für eine Einflußnahme auf den Gestaltungsprozeß im Interesse der Benutzerinnen ist allerdings eine umfassende Beteiligungsstruktur. Im Partizipationsprozeß müssen die in der Hierarchie unten stehende Frauen bei der Durchsetzung ihrer Interessen gegenüber mächtigeren Beschäftigtengruppen unterstützt werden. Die repräsentative Struktur der Personalvertretung reicht dafür nicht aus. Sinnvoll ist es, wenn externe Moderatorinnen dafür sorgen, daß allen Interessen Raum und Gehör verschafft wird und die innerhalb der Gruppe wirkenden gewohnten hierarchischen Prinzipien aufgedeckt werden. So kann ein sozialer Prozeß der Zusammenarbeit aller Betroffenen in Gang gesetzt werden, in dessen Verlauf auch Interessenkonflikte zwischen Vorgesetzten, SachbearbeiterInnen sowie Schreibkräften direkt und offen ausgetragen werden. Um unterprivilegierte Gruppen nicht zu übergehen, sollten diesen Veto-Rechte eingeräumt werden.

In diesem Sinne plädiere ich für eine aktivierende Arbeits- und Technikgestaltung. Darunter fallen all diejenigen Maßnahmen, die Frauen dabei unterstützen, den Status des Objekts des technischen Wandels zu verlassen, in Nicht-Übereinstimmung mit und im Widerspruch zu der Geschlechtsrolle neue Wege auszuprobieren und eigene Handlungsperspektiven zu entwickeln. Dies ist auch in einer geschlechtshierarchisch strukturierten Gesellschaft möglich, da die Geschlechtersozialisation ein widersprüchlicher Prozeß ist, der neben der Anpassung auch immer Gegenwehr beinhaltet. Wird dieses Widerstandspotential durch eine aktivierende Arbeits- und Technikgestaltung unterstützt, so eröffnen sich für Frauen neue Handlungsschritte, die zur eigenen Emanzipation und zum Abbau der geschlechtsdiskriminierenden Realität beitragen können.

2.2 Personennahe Arbeitsgestaltung

Immer deutlicher wird heute, daß mit der Einführung von IuK-Technologien nicht nur neue Arbeitsmittel an die Arbeitsplätze kommen, sondern daß damit Umstrukturierungen größeren Ausmaßes verbunden sind. Es findet eine große Umverteilung von Arbeitsinhalten und hierarchischen Verantwortlichkeiten statt. Es gilt, dabei die strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligung von Frauen in der Erwerbsarbeit bewußt aufzunehmen, um sie schrittweise abzubauen. Ziel sollte die Einebnung von Hierarchien und die Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze mit Handlungs- und Ermessensspielräumen sein.

Allerdings gibt es eine weit verbreitete Unfähigkeit, gestaltend auf die Arbeitsumgebung Einfluß zu nehmen. Durch tayloristische Arbeitsorganisation wurde das gestalterische Einflußnehmen geradezu verunmöglicht. Deswegen ist es Aufgabe von Fortbildungen, Frauen Raum und Zeit zu geben, wo sie neu über ihre bisherige Arbeit und ihre beruflichen Zukunftswünsche nachdenken können. Durch den Erfahrungsaustausch kann eine Analyse der eigenen Arbeitssituation aus der Binnenperspektive beginnen.

Gerade an typischen Frauenarbeitsplätzen ist es wichtig, daß die ganze Palette der bisher geleisteten Arbeit von den Frauen selbst wahrgenommen wird und sie ein breites und differenziertes Verständnis ihrer Arbeitssituation gewinnen. Denn oft wird von Frauen erbrachte Leistung nicht als professionelle Qualifikation gesehen, sondern als "Jederfrau-fähigkeit" abgewertet. So verbergen sich hinter der Stereotypisierung des weiblichen "guten Geistes" im Büro oft höherwertige Anteile in der Frauenarbeit, die nicht in Stellenbeschreibungen auftauchen, geschweige denn in der Bezahlung ihren Niederschlag finden. Indem es gelingt, die in Anspruch genommenen stillen Fähigkeiten aufzudecken und neu einzuschätzen, können Frauen ein professionelles Selbstbewußtsein entwickeln. Darauf aufbauend trauen sie sich eher zu, weitergehende qualifizierte sachbearbeitende Aufgaben zu übernehmen.

Werden sich Frauen dadurch ihrer Ressourcen bewußt, fehlt es darüber hinaus oft an Phantasie, sich einen umstrukturierten Arbeitsbereich vorstellen zu können. Es lief alles schon immer so, für manche Beschäftigte schon über Jahrzehnte. Um längst verschüttete Utopien auszubuddeln und neue Wünsche an die Erwerbsarbeit zu entwickeln, sind phantasieanregende Methoden wie Phantasiereisen in das Büro der Zukunft oder Durchführung einer Zukunftswerkstatt sinnvoll. Dies ermöglicht den Frauen auch, ihre beiden Arbeitsbereiche - Erwerbsarbeit und Familienarbeit - in Beziehung zu setzen und mögliche für sie sinnvolle Verknüpfungen diskutierbar zu machen.

Deswegen halte ich eine personennahe Arbeitsgestaltung für notwendig, die die persönliche Lebenssituation der einzelnen Frau einbezieht. Das bedeutet, daß anstelle von Verallgemeinerungen mittels normativer Setzungen die inter- und intraindividuellen Wünsche und Interessen der Beschäftigten stärker berücksichtigt werden. In dem Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie entwickeln Frauen unterschiedliche Bewältigungsstrategien und auch Wünsche, mit denen sie versuchen, Berufs- und Familienarbeit zu verbinden. Deswegen haben sie an eine persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung in Abhängigkeit von der individuell eingeschlagenen Strategie auch unterschiedliche Ansprüche. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung von typischen Männerarbeitsplätzen. Bei Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitsplätzen, die Männer innehaben, muß die Möglichkeit einer Verantwortungsübernahme im Reproduktionsbereich mitgedacht werden.

2.3 Explorative und aufgabenangemessene Technikgestaltung

Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung wird auf der symbolischen Ebene durch ein System flexibler Rollenzuweisungen aufrechterhalten. In den technisch hochentwickelten Gesellschaften wird die jeweils neueste Technik mit Männlichkeit verknüpft und damit in der Arbeitswelt in der Regel auch Männern vorbehalten. Wenden Frauen verstärkt dieselbe Technik an, dann ist es schon keine mehr, der PC wird zum Schreibmaschinenersatz, sobald Frauen darauf tippen. Durch die Aufrechterhaltung dieser Stereotypisierung sichern sich Männer ihre kulturellen Überlegenheit und ihre Machtposition, indem sie den Computer als Domäne des Männlichen verteidigen.

Frauen dagegen bleiben von den vielen Zuschreibungen, die sie aus der "Technik-Welt" fernhalten, nicht unberührt. Die Stereotypen beeinflussen die Selbstwahrnehmung der Frauen und das eigene Verhalten. So halten sich viele Frauen für technisch unbegabt. Aufgabe von Frauen-Fortbildungen ist es, die Stereotypisierung zu hinterfragen und ihre Funktion zur Aufrechterhaltung von Differenz bzw. Machtdifferenz zu erkennen. Wenn Frauen zusammen analysieren, mit welcher flexiblen, teils schon schizophrenden Argumenten ihnen immer wieder bestimmte, für Männer unattraktive Plätze in der Gesellschaft zugewiesen werden und Frauen von Technik und den damit zusammenhängenden Machtfunktionen ferngehalten werden, können sich aus dieser Erkenntnis neue Handlungsalternativen ergeben.

Dies darf jedoch nicht bei einer ideologischen Auseinandersetzung stehen bleiben, gleichzeitig sollten Frauen bewußt die ihnen gesetzten Grenzen überschreiten. Indem sie in Workshops gemeinsam beginnen, sich mit den Funktionsprinzipien der DV-Technik zu beschäftigen, gewinnen sie ein Selbstvertrauen den Computern gegenüber und rufen bei Fehlern weniger schnell einen Experten, der in der Regel ein Mann ist.

Wichtig ist, daß Frauen in den technisch ausgerichteten Workshops viel ausprobieren. Denn gerade das Suchen nach Fehlern führt dazu, daß sie das System kennenlernen. Auch ist die spielerische Experimentierfreude ein Kreativitätspotential, das in der gesellschaftlichen Realität oft Männern vorbehalten ist. In der Freizeit ist das spielerische Aneignen von Computerwissen weitgehend ein Privileg von Männern, während für Frauen die "private" Zeit in stärkerem Maße Arbeitszeit in der Familie ist. Ähnliches gilt für die Erwerbsarbeit, in der es Männern gelingt, sich von Routinearbeiten zu entlasten und damit mehr Zeit haben, sich mit dem Computer zu beschäftigen.

Über Frauen-DV-Kurse und regelmäßige Workshops können technikinteressierte Benutzerinnen in die Lage versetzt werden, sich ausgehend von ihrer fachlichen Aufgabenstellung mit Hilfe der PC-Standardsoftware kleine Anwendungen selbst zu erstellen und die Benutzungsoberfläche entsprechend ihres Arbeitsstils anzupassen. Für einen solchen explorativen Umgang mit dem Computer, der regelmäßige Anpassungen an veränderte Arbeitsaufgaben zuläßt, fehlen allerdings noch oft die entsprechenden Softwareprodukte. Ist es für die Textverarbeitung und Tabellenkalkulation weitgehend möglich, sind Betriebssysteme wie MS-DOS oder auch die pure MS-WINDOWS-Oberfläche sowie die komplexen Datenbanksysteme für eine explorative und aufgabenangemessene Technikgestaltung vor Ort noch nicht ausreichend geeignet.

Dennoch kann es Frauen auch heute schon durch eine weitgehende dv-technische Qualifikation und Erfahrung gelingen, die Fremddefinition nicht zur Selbstdefinition werden zu lassen und neue anspruchsvolle dv-technische Aufgabenstellungen zu übernehmen. Dabei ist es wichtig, daß

sich Frauen auch bei voranschreitender Technikqualifikation einen kritisch reflektierenden Blick gegenüber Computern bewahren. Dieser kann Frauen davor schützen, wie viele ihrer männlichen Kollegen ebenfalls einer blinden Technikfaszination zu erliegen und die Zielstellungen der beruflichen Arbeit dabei aus dem Auge zu verlieren.

So ist das Ziel einer technisch-orientierten Frauenfortbildung eine widerständige Aneignung von Technikkompetenz. Dies ist eine doppelte Herausforderung. Einerseits sollen Frauen ihren Handlungsradius in eine männliche Domäne hinein verlängern, allerdings nicht kritiklos, sondern ein neues Selbstverständnis und neue Aufgaben an die Technik herantragen. Chancen, daß gerade Frauen die Technik aufgabenangemessener gestalten könnten, sehe ich darin, daß es Frauen als Grenzgängerinnen, als Verantwortliche für verschiedene Lebensbereiche bei einer bewußten Auseinandersetzung mit der Technikgestaltung eher möglich ist, die zwischen abstraktem Programmieren und sozialem Gestalten auftretenden widersprüchlichen Anforderungen wahrzunehmen und produktiv für eine menschliche Arbeits- und Lebenskultur zu nutzen.

3. Erste Anforderungen an die Informatik aus feministischer Perspektive

Die Reflexion geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung muß Grundbestandteil einer Informatik als Gestaltungswissenschaft sein, da InformatikerInnen nur mit diesem Wissen die mit der IuK-Technologie einhergehenden arbeitsorganisatorischen Umstrukturierungen emanzipatorisch nutzen können. Geschieht dies nicht, gehen InformatikerInnen auch in Zukunft technikzentriert und die formale, oft frauendiskriminierende Organisation perfektionierend vor oder idealistisch, indem sie die betrieblichen Herrschaftsinteressen, die zum Vorteil vieler männlicher Beschäftigter wirken, ignorieren.

Die Informatik als Gestaltungswissenschaft hat allerdings nicht die Aufgabe, stellvertretend für die Beschäftigten zu wirken. Es gilt, subjektorientierte Methoden und Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, die die Beschäftigten darin unterstützen:

- sich die bisherigen Hierarchieformen, Aufgabenzuschnitte, Funktionen der Arbeitsmittel bewußt zu machen,
- dahinter stehende patriarchale und sonstige Machtinteressen der verschiedenen Akteure zu durchschauen und daraus
- neue organisatorische wie technische Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsalternativen zu erkennen.

Nur so können Frauen wie Männer über Art und Umfang neuer technischer Systemleistung aufgrund ihrer Arbeitsaufgabe und ihrer individuellen Vorstellungen und Ziele selbst bestimmen und in dem Umbruchprozeß versuchen, diskriminierende Aufgabenzuschnitte an typischen Frauenarbeitsplätzen aufzubrechen.