

Zwischen Prekarisierung und Akademisierung: Frauenerwerbstätigkeit in der Automobilindustrie

Constanze Kurz

Keine Frage: Die Automobilindustrie ist eine „Männerbranche“, die von der zunehmenden Integration von Frauen in das Erwerbssystem bislang recht unbeeindruckt geblieben zu sein scheint. Insbesondere bei den Endherstellern¹, die im Folgenden im Zentrum der Betrachtung stehen, bewegt sich der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen an der Gesamtbeschäftigung mit leichten Schwankungen seit 20 Jahren um die 11 %-Marke und rangiert damit noch hinter den Frauenanteilen im Maschinenbau mit 17,7 % oder Baugewerbe mit 13 % (vgl. Bothfeld u.a. 2005). Das selbst im innerindustriellen Vergleich hohe Ausmaß quantitativer Geschlechterasymmetrie in der Automobilindustrie ist unterlegt von einer männlichen Imprägnierung der Firmenkulturen, Denk- und Spielregeln, Arbeitsweisen, Konstruktionsstile und nicht zuletzt Marketingstrategien. Vor diesem Hintergrund wundert es nicht, dass in der Presse in jüngster Zeit verstärkt und mit Blick auf die steigende Anzahl weiblicher Autokäuferinnen besorgt die Frage gestellt wird, ob Männer, die die Autos bauen, wirklich wissen können, was Frauen fahren wollen (vgl. Spiegel 10.12.2005; TAZ 27.04.2006). Ich möchte diese Frage hier nicht weiter verfolgen. Aber ohne Zweifel beginnen die spezifischen Käuferinteressen und Vorlieben von Frauen, sei es als Kundin, Mitentscheiderin oder Autofan, mehr und mehr ins Rampenlicht der Marken- und Absatzstrategien zu rücken (vgl. Heyder 2005: 310).

Als Produzentinnen verschwinden die Frauen im langen Schatten der Dominanz der Männer in der Automobilindustrie. Anders formuliert: Die Beiträge, die die weiblichen Arbeitskräfte in Produktion, Entwicklung, Konstruktion und Vertrieb erbringen, ihre Beschäftigungs- und Arbeitssituation und die Geschlechterverhältnisse in einem der Kernsektoren des deutschen Wirtschafts- und Innovationsgeschehens sind kein Thema. Die rund 45.000 weiblichen Beschäftigten werden als eine „quantité négligeable“ behandelt, als randständige Erscheinung abgewertet, unsichtbar gemacht. Dieser einseitigen öffentlichen Wahrnehmung entspricht eine geschlechtsindifferente Perspektive der einschlägigen Forschergemeinschaft (vgl. Aulenbacher 2005). Zwar räumt sie der Automobilindustrie seit Jahrzehnten einen hohen Stellenwert als Untersuchungsfeld ein, spart in ihren Diagnosen die Strukturkategorie Geschlecht aber weitgehend aus. Dies ist nicht ohne negative Folgen für ihre Diagnosefähigkeit, da so wichtige Entwicklungsdynamiken in den Beschäftigungs- und Arbeitsstrukturen und – damit verbunden – in den Geschlechterverhältnissen unterbelichtet bleiben müssen.

Diese Entwicklungsdynamiken transparenter und präziser zu machen, ist Anliegen des Artikels.² Die These lautet, dass seit den 1990er Jahren in den Unternehmen

¹ Audi; BMW, DaimlerChrysler, Ford, Opel, Porsche, Volkswagen.

² Empirische Grundlage sind neben meiner Dissertation (vgl. Kurz 1999: 2002a) einschlägige Sekundärmaterialien sowie Informationen, die weibliche Betriebsratsmitglieder aus der Automobilindustrie zur Verfügung gestellt haben, denen mein herzlicher Dank gebührt.

der Automobilindustrie ein erheblicher Wandel des Produktions- und Innovationssystems zu verzeichnen ist, der die Modi der Integration und Desintegration für weibliche (und männliche) Beschäftigte verändert hat. Von daher ist die quantitative Entwicklung industrieller Erwerbsarbeit neu zu vermessen, sind Trennungslinien, Öffnungs- und Schließungsprozesse für Arbeiterinnen und weibliche Angestellte neu zu bestimmen. All dies bedeutet nicht, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern eine ganz andere geworden ist. Ein hohes Ausmaß an vertikaler und horizontaler Geschlechtersegregation (der unterschiedlich hohe Frauen- bzw. Männeranteil nach Berufen, Tätigkeitsfeldern und hierarchischer Positionierung) wird für die industriellen Männerdomänen noch auf lange Zeit charakteristisch sein. Im Zeichen verstärkter struktureller Umbrüche in Organisation, Produkt und Prozess und nicht zuletzt einer sich einspielenden Praxis der Frauenförderung hat Segregation freilich auch in einer von Testosteron strotzenden Branche wie der Automobilindustrie ihr Gesicht verändert.

Eine Branche im Wandel

Galt die deutsche Automobilindustrie zu Beginn der 1990er Jahre vielen als Sorgenkind (vgl. Womack u.a. 1991), besteht heute große Einigkeit darin, dass die Branche einen beachtlichen strukturellen Wandel in Produktion und Produktentstehung durchlaufen hat, der ihr unerwartet hohe und im Durchschnitt betrachtet beständig steigende Um- und Absatzerfolge brachte (vgl. VDA div. Jg.). Ob und wie weit sich diese Entwicklung auch in Zukunft wird fortschreiben lassen, kann gegenwärtig niemand verlässlich abschätzen. Weltweite Überkapazitäten, ein überaus harter Preiswettbewerb, volatile Märkte sowie globale Konzentrationstendenzen schüren gegenwärtig eher skeptische als optimistische Prognosen. In jedem Fall hält der Restrukturierungsdruck in der Automobilindustrie an. Mit Blick darauf, welche Beschäftigungsfolgen sich bereits jetzt infolge der bisherigen Umbrüche zeigen, sind für die Argumentation insbesondere vier Entwicklungen von Interesse.

Globalisierung

Waren zu Beginn der 1990er Jahre mit Daimler Benz und BMW zwei der deutschen „Big Three“ noch nationale Autohersteller und Exporteure, haben sie sich bis heute zu global operierenden, transnationalen Konzernen entwickelt; und hat der traditionell internationalisierter VW-Konzern seine globale Präsenz weiter steigern können (vgl. Pries 2005). Mittlerweile macht der Anteil der Auslandsfertigung an der Gesamtproduktion deutscher Hersteller mit 4,8 Mio. Fahrzeugen (1993: 2 Mio.) knapp die Hälfte der Gesamtproduktion aus (vgl. VDA 2005). Obwohl in Deutschland weiterhin die Herzstücke von Forschung und Entwicklung lokalisiert sind, haben die Endhersteller an den ausländischen Standorten im Süden der USA, Mexiko oder Mittel- und Osteuropa nicht nur Produktions-, sondern auch Entwicklungskapazitäten aufgebaut und auf dieser Basis Neuanläufe realisiert (Mercedes M-Klasse, BMW Z3; VW New Beetle). Traten dabei zu Beginn teilweise noch erhebliche Probleme in puncto Qualität auf, konnten diese in relativ kurzer Zeit behoben und unter gänzlich anderen institutionellen Bedingungen anspruchsvolle Produkt- und Produktionskonzepte im Ausland etabliert werden. Mit dieser globalen Infrastruktur hat sich für die Unternehmen der Möglichkeitsraum für die Neu- oder Relokalisierung von Fertigungs- wie Entwicklungskapazitäten erheblich erweitert. Im deutlichen Unterschied zum unternehmensinternen Arbeitsteilungsmuster aus der Frühphase der Internationalisierung (Montage von Standardprodukten im Ausland; hoch- und neuwertige Montagen/Fertigungen im Inland) ist (Premium-)Produktion zu Niedriglohnbedingungen möglich geworden, was nicht ohne Folgen für die Beschäftigten im Inland geblieben ist.

Da die Erschließung von Produktionskapazitäten strategisch auf die Bedienung ausländischer Märkte zielt, hat der Zuwachs der Auslandsfertigung bislang nicht zu einem nennenswerten Rückgang der Inlandsfertigung geführt. Dennoch sind Substitutionseffekte für die heimischen Fertigungen nicht generell auszuschließen. Der wesentliche Effekt, den die neue Form der Arbeitstei-

lung für die heimischen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen bislang erzeugt hat, ist indes darin zu sehen, dass der interne Wettbewerb zwischen den Standorten um Fertigungs- und Arbeitskapazitäten erheblich verschärft wurde. Im Rahmen weltweiter Produktivitäts- und Leistungsvergleiche stehen die heimischen Arbeits-, Leistungs- und Sozialstandards unter beständig zunehmendem Druck (vgl. Nunnenkamp 2005). In dieser Konstellation sind Vereinbarungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung ohne Zugeständnisse hinsichtlich Arbeitszeit und Leistungsbedingungen schwerlich auszuhandeln und haben (neo)tayloristisch inspirierte Formen der Arbeitsgestaltung Konjunktur.

Outsourcing

Die Automobilhersteller haben ihre Zulieferbeziehungen radikal reorganisiert und massiv Wertschöpfungskomponenten, teils aus Kostengründen, teils um Spezialisierungsvorteile zu nutzen, ausgelagert. Outsourcing schließt dabei eine Neukonfiguration der Produktarchitekturen (Modularisierung), Logistik- und Materialsysteme, Schaffung von Industrieparks vor den Werkstoren bis zu vernetzten, interaktiven Formen der gemeinsamen Wissensproduktion ein. Im Branchendurchschnitt hat sich die Fertigungstiefe zwischen 1994, wo sie bei 37 % lag, auf etwa 25 % im Jahr 2005 verringert. Standen zu Beginn in erster Linie Produktionsfunktionen im Blickpunkt (Teileherstellung, Vormontage von Modulen und Systemen), sind mittlerweile in wachsendem Umfang auch höherwertige Entwicklungsfunktionen von Outsourcing betroffen. Dieser Trend wird in Zukunft anhalten und demzufolge die Automobilindustrie verstärkt im Bereich der Automobilzulieferer wachsen. Dies gilt nicht nur im Hinblick auf das Wertschöpfungs-, sondern auch im Hinblick auf das Beschäftigungsvolumen (vgl. Management Consulting 2003).³

3 Die Mercer-Fast-Studie prognostiziert bei einem Wachstum des Wertschöpfungsvolumens von insgesamt 40 % im Zeitraum von 2002 bis 2015 eine Abnahme des Wertschöpfungsanteils bei den Endherstellern um durchschnittlich 11 %, der eine Zunahme bei den Zulieferern um durchschnittlich 68 % gegenübersteht.

Bis heute hat die Auslagerung von Teilen, Baugruppen und Systemen zu teilweise erheblichen Beschäftigungseinbußen bei den Endherstellern geführt. Zudem ist eine starke Zunahme bei der Nutzung externer Ingenieurkompetenz zu verzeichnen, die von einer Ausweitung von Ingenieurdienstleistungsfirmen flankiert wird. Mittelfristig ist laut Mercer und im globalen Maßstab betrachtet für die Zulieferindustrie bis zum Jahr 2015 mit einem erheblichen Beschäftigungsgewinn in Höhe von 1,2 Mio., für die Endhersteller hingegen mit einem Verlust von 18.000 Arbeitsplätzen zu rechnen.⁴

Innovationen

Betrachten wir die Innovationsaktivitäten der deutschen Automobilhersteller für die vergangene Dekade genauer, zeigt sich, dass neben dem „Wie“ (Optimierung der Herstellungsverfahren und Prozesse)⁵ zunehmend das „Was“ (Optimierung und Neuentwicklung von Produkten) in den Fokus gerückt ist. Konnte man zu Beginn der 1990er Jahre noch vergleichsweise deutlich zwischen Massenerstellern auf der einen und Luxusherstellern auf der anderen Seite unterscheiden, zielen heute alle Automobilhersteller auf die Ausweitung und Differenzierung ihrer Produktportfolios (Mehrmarkenstrategie, Markentrennung und Neugruppierung), während sich parallel dazu die Modellzyklen und die Zeiträume von der Entwicklung bis zur Markteinführung verkürzen. Neue Produktarchitekturen (Module, Systeme), markenübergreifende Plattform- und Gleichteilestrategien, die Verwendung neuer Werkstoffe sowie der teilweise Ersatz der Mechanik durch die Elektronik geben für diese Neuausrichtung der Produktpalette die konstruktive Grundlage ab (vgl. Kurz 1999).

Indes greifen Spektrum und Horizont der Produktinnovationen deutlich über inkrementelle Neuerungen in

4 Differenziert nach Baugruppen wird lediglich für Elektronik/Elektrik Module ein Zuwachs von 146.000 Arbeitsplätzen bei den Endherstellern (466.000 bei den Zulieferern) erwartet.

5 Unter dem Stichwort „neue Produktionssysteme“ konzentrieren sich Prozessinnovationen auf die Einführung neuer Logistik-, Material-, Qualitäts- und Instandhaltungskonzepte zur Optimierung und besseren Absicherung der Gesamtabläufe.

Produktsortiment und Produktionssystemen hinaus. Dies zeigt sich nicht zuletzt in massiv steigenden FuE-Aufwendungen, die von 1995, wo sie bei 6,7 Mrd. Euro lagen, auf 14,5 Mrd. Euro im Jahr 2004 anstiegen und damit 35,7 % der industriellen FuE-Aufwendungen in Deutschland insgesamt ausmachen. Technologische Basisinnovationen, insbesondere die zunehmende Durchdringung des Automobils mit elektronischen Informations- und Kommunikationstechniken, markieren die Eckpunkte für eine Intensivierung und damit verbunden Neuausrichtung des Innovationsgeschehens, das die Autohersteller zu Systemanbietern für Mobilität und Multimedia machen soll.⁶ Die Entwicklungsperspektive läuft in eine umfassende Systemintegration der verschiedenen Regelungs- und Steuerungskreisläufe im Automobil (Formen der Fahrerunterstützung wie aktive und passive Sicherheitssysteme, Fahrerassistenzsysteme, Abstandsradar bis hin zum Autopiloten) sowie auf den Aufbau von Kompetenzen im Bereich integrierter Verkehrssysteme in Kooperation mit anderen Verkehrs- und Mobilitätsanbietern hinaus. Für eine nachhaltige Automobilität der Zukunft von großer Bedeutung sind darüber hinaus verstärkt zunehmende Entwicklungsaktivitäten im Bereich nachwachsender Treibstoffe und ökologisch verantwortbarer Antriebsarten wie Hybridfahrzeuge, Wasserstoffmotoren, Brennstoffzellen, Gas- und Biodieselaggregate sowie verfeinerte Direkteinspritzungstechniken. Eine unangefochtene Spitzenposition im europäischen Markt nimmt die deutsche Automobilindustrie im Bereich der Entwicklung und Vermarktung von Dieselfahrzeugen ein (vgl. Jürgens/Meißner 2005). Die Zunahme der Innovationsaktivitäten spiegelt sich in einer erheblichen Steigerung des FuE-Personals in der Automobilindustrie wider, das im Zeitraum von 1993 bis 2003 um 53 % auf rund 80.000 Personen wuchs. Dabei zeichnen sich deutliche Verschiebungen im Hinblick auf die Ausstattung und Nutzung von Kompetenzen ab.

Arbeitspolitik: Einen Schritt vor, zwei zurück

Unter dem Eindruck der MIT-Studie (Womack u.a. 1991) schien zu Beginn der 1990er Jahre vieles für einen Aufschwung innovativer Gruppenarbeitskonzepte und damit für eine umfassende arbeitspolitische Reform in den beschäftigungsintensiven Handarbeitsbereichen der Montage zu sprechen. Innovative Gruppenarbeitskonzepte wenden sich gegen eine ausschließlich auf Stückzahlen ausgerichtete Leistungsorientierung, aber auch gegen eine mangelnde Bereitschaft der Beschäftigten, sich aktiv an Verbesserungsprozessen zu beteiligen. Innovative Arbeitspolitik zielt darauf ab, die Beschäftigten verstärkt in Prozesse der Planung und Innovation einzubeziehen, erweitert die Spielräume zur Selbstorganisation und erreicht auf diese Weise Arbeitsverbesserungen im Tausch gegen mehr Effizienz und Wirtschaftlichkeit (vgl. Schumann/Gerst 1997).

Indes zeigen die vorliegenden Untersuchungsbefunde, dass innovative Ansätze der Gruppenarbeit auch in den Unternehmen, wo sie einen vergleichsweise hohen Ausbreitungsgrad erreicht haben, wieder auf dem Rückzug sind (vgl. Kurz 1999). Obwohl der innovative Zugriff deutliche Verbesserungen gegenüber der traditionellen Arbeitsgestaltung erreicht, gelten der Übergang zu wertbasierten Steuerungsformen und damit verbunden der zunehmende Zwang, Rationalisierungs- und Kostenziele kurzfristig zu realisieren, als Hauptgründe für den Rollback qualifizierungsaufwendiger Partizipationsansätze. Vielfach handelt es sich dabei nicht um eine schlichte Rückkehr zum klassischen Taylorismus.

Zunehmende Verbreitung finden modifizierte Taylorismus-Konzepte, die zwar Wert auf Teambildung und hohe Einsatzflexibilität legen, aber unter dem Primat rigider Standardisierung der Arbeitsabläufe nur minimale Funktions- und Aufgabenerweiterungen bei hoher Leistungsintensität für die Beschäftigten vorsehen (vgl. Springer 1999). Von daher weisen Formen des „harten“ wie des „weichen“ Taylorismus in den Montagebereichen eine andauernd hohe Stabilität auf. Damit bleiben routinehafte, standardisierte, durch horizontale und ver-

⁶ Nahezu alle Basisinnovationen der nächsten fünf bis zehn Jahre im Fahrzeugbau werden in diesem Bereich stattfinden. Bei den Neuentwicklungen liegen die Anteile der Softwareentwicklung schon heute bei bis zu 80 % (vgl. Jürgens/Meißner 2005).

tikale Spezialisierungsmuster bestimmte Aufgabenschnitte für das Gros der Beschäftigten in der Produktion dominant (vgl. Kurz 1999). Dieser suboptimale Arbeitseinsatz, der ohne Zweifel Qualifizierungskosten und Aufwendungen für die Entwicklung des Humankapitals spart, mag kurzfristig helfen, Renditevorgaben einzulösen (vgl. Schumann 2003). Für die Bewältigung der steigenden Anforderungen, die eine ebenso komplexer wie wissensintensiver werdende Produktion stellt – und in Zukunft insbesondere mit Blick auf die skizzierten Innovationsentwicklungen auch im Produktionsbereich verstärkt stellen wird –, ist damit freilich keine nachhaltige Entwicklungsperspektive benannt.

Festzuhalten ist: Die Automobilindustrie von heute ist eine global aufgestellte High-Tech-Branche mit hoher Innovationsdynamik in Produkt und Prozess, die sowohl ihre internen wie unternehmensübergreifenden Industrie-, Zuliefer- und Standortstrukturen neu justiert hat. Wie bereits angedeutet, hat dieser Wandel für die Beschäftigungsentwicklung erhebliche Auswirkungen gehabt und vielfach neue Bedingungen geschaffen.

Quantitative Entwicklung der Frauenbeschäftigung

Nach der Absatzkrise 1992/93, die mit einem starken Beschäftigungseinbruch verbunden war, konnte die Automobilproduktion im weiteren Verlauf der 1990er Jahre deutlich stärker als die Industrieproduktion insgesamt expandieren und seit 1997/98 wieder Beschäftigung aufbauen.⁷ Vom Beschäftigungshöchststand des Jahres 1991 bis zum Jahr 2004 betrachtet, zeigt sich, dass die Zulieferer eindeutig die Gewinner des Strukturwandels sind.⁸ Sie hatten in diesem Zeitraum einen Zu-

wachs von über 50.000 Arbeitsplätzen zu verzeichnen (1991: 278.000; 2004: 329.000 Beschäftigte), die Automobilhersteller einen Verlust von mehr als 83.000 Beschäftigten zu beklagen (1991: 491.348; 2004: 407.700). Anders formuliert: Die Automobilindustrie hat seit dem Tiefpunkt der Beschäftigung, der bei den Endherstellern im Jahr 1997 (372.500) und bei den Zulieferern im Jahr 1995 (251.000) lag, mit circa 110.000 Arbeitsplätzen einen erheblichen Beschäftigungszuwachs erreicht, aber gegenüber 1991 ein Saldo von 50.000 Arbeitsplätzen zu verbuchen.

Differenziert nach Unternehmen zeigen sich unterschiedlich starke Zuwächse bzw. Verluste. Während Audi und BMW eine positive Beschäftigungsbilanz vorlegen und über den Beschäftigungshöchststand zu Beginn der 1990er Jahre hinaus haben zulegen können, weisen DaimlerChrysler, VW sowie Opel – unterschiedlich hohe – Verluste aus. Da VW und DaimlerChrysler die beiden beschäftigungsstärksten Unternehmen in Deutschland sind, schlagen ihre Verluste in der Gesamtbilanz auch deutlich stärker negativ zu Buche. Aus der Perspektive der weiblichen Beschäftigten, die in den Unternehmen der Endhersteller arbeiten, liest sich die Entwicklung, insbesondere für den Zeitraum von 1991 bis 2000 alles andere als positiv.⁹ Beim Vergleich der Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigung der in Deutschland operierenden Endhersteller zeigte sich 1990 zunächst eine vergleichsweise starke Spreizung.¹⁰ Spitzenreiter war zu diesem Zeitpunkt Ford mit 13,1 %, gefolgt von VW und Mercedes Benz mit jeweils 12,9 %, BMW (12,5 %), Porsche (10,3 %), Opel (7,9 %) sowie Audi mit 5,6 % als niedrigstem Wert. Der durchschnittliche Anteilswert im Jahr 1990 betrug 11,5 % und fiel in den folgenden Jahren bis 2000 um einen Prozentpunkt auf circa 10,5 % ab. Diese ent-

7 Im Jahr 2000 lag die Beschäftigtenzahl um fast 9 % über dem Krisentiefpunkt im Jahr 1993, während in der gesamten Metallverarbeitung und im Gegensatz hierzu das Beschäftigungsniveau von 1993 um fast 14 % unterschritten wurde (vgl. IG Metall).

8 Bezogen auf die Zulieferindustrie sind hier nur die Unternehmen berücksichtigt, die im Wirtschaftszweig „Herstellung von KFZ- und Motorenteilen“ des statistischen Bundesamtes ausgewiesen sind. Ein erheblicher Teil der Zulieferer, insbesondere in den Vorleistungsbranchen, ist dabei nicht enthalten.

9 Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung kann hier aufgrund einer nach wie vor mangelhaften Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in den einschlägigen Statistiken (VDA, Statistisches Bundesamt) nicht für das Gesamt der Endhersteller, immerhin aber in Grundtendenzen exemplarisch rekonstruiert werden. Dies ist nicht zuletzt dem Aufbau eines regelmäßigen Reporting im Rahmen betrieblicher Gleichstellungsaktivitäten zu verdanken.

10 Diese Angaben sind der IG Metall Datenberichterstattung entnommen.

spricht in etwa einem Verlust von 13.000 weiblichen Beschäftigten und einer relativen Abnahme von circa 23 %. Im Unterschied dazu haben die Männer mit 13 % (58.000 Arbeitsplätze) im selben Zeitraum relativ gesehen bedeutend weniger stark als die Frauen verloren bzw. vom 1997/98 wieder einsetzenden Beschäftigungsaufbau stärker als die Frauen profitieren können. Besonders hohe Arbeitsplatzverluste hatten die weiblichen Beschäftigten in den beiden Großunternehmen Daimler Chrysler und VW. Lediglich bei zwei Endherstellern, die eine positive Beschäftigungsbilanz aufwiesen, konnten die Frauen ihr Beschäftigungsniveau über den Stand von 1990 hinaus steigern und ihre Anteile in den Unternehmen bis 2000 erhöhen (zum Beispiel bei Audi, wo der Frauenanteil von 5,6 % in 1990 auf 10,6 % in 2000 zunahm). Die Steigerung des Frauenanteils verlief im Zeitraum von 1998 bis 2000 weit weniger dynamisch als der Wiederaufbau der Männerbeschäftigung. Anders formuliert: Auch im Rahmen einer expansiven Beschäftigungsentwicklung haben die Frauen gegenüber den männlichen Kollegen keine überproportionalen Steigerungsraten zu verzeichnen. Sie konnten gewinnen, aber sie konnten weniger als die männlichen Kollegen zulegen.

Betrachtet man die Gewinn- und Verlustrechnungen für DaimlerChrysler und VW differenziert nach Gewerblichen und Angestellten, zeigt sich: Die weiblichen Beschäftigten mussten überdurchschnittlich starke Beschäftigungseinbußen vor allem im Produktionsbereich hinnehmen. Hier ist die Frauenbeschäftigung anteilig und absolut zurückgegangen und lag im Jahr 2000 bei DaimlerChrysler bei 5,5 % (1990: 6,7 %) bzw. bei Volkswagen bei 10,2 % (1990: 12,2 %) an allen Gewerblichen. Es sind dies zugleich die Unternehmen, die den höchsten und den niedrigsten Frauenanteil an den Produktionsbeschäftigten aufweisen. In den anderen Automobilunternehmen beträgt er im Durchschnitt etwa 8 %. Der Beschäftigungsschwund der Arbeiterinnen hat sich indes in den folgenden Jahren nicht fortgesetzt. So nahm ihr Anteil im Zeitraum von 2000 bis 2005 bei DaimlerChrysler nur noch leicht auf 5,4 % ab. Bei VW nahm der Anteil der Arbeiterinnen an allen Gewerbli-

chen sogar wieder etwas zu und beträgt etwa 11 % im Jahr 2005.¹¹

Deutlich besser als im Bereich der Gewerblichen war und ist die Präsenz der Frauen in der Automobilindustrie im Angestelltenbereich. Traditionell ist hier Daimler Chrysler Spitzenreiter, im Jahr 1990 betrug der Frauenanteil dort 26,8 %, sank in den folgenden Jahren auf circa 23 % und ist in den letzten Jahren wieder auf 24,4 % im Jahr 2005 angestiegen, was in absoluten Zahlen 13.648 weiblichen Erwerbstätigen entspricht. Einen vergleichsweise hohen, beständig steigenden Anteil weiblicher Angestellter weist BMW auf, der im Jahr 2005 die 20 %-Marke erreicht hat. In den übrigen Unternehmen liegt der Angestelltenanteil gegenwärtig um 17 % (und dabei mit 14,6 % bei Ford am niedrigsten). Zwar waren auch im Angestelltenbereich in einigen Unternehmen (leichte) Beschäftigungsverluste in der ersten Hälfte der 1990er Jahre zu beklagen. Alles in allem haben die Frauen das Beschäftigungsniveau dieses Zeitraums wieder erreichen, in Unternehmen mit einer expansiven Beschäftigungsentwicklung teilweise sogar erheblich steigern können. Insgesamt sind damit die Frauenanteile an den Angestellten auf einem relativ konstanten Niveau geblieben. Die weiblichen Angestellten haben seit Ende der 1990er Jahre Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen, deren Steigerungsraten allerdings in keinem Fall über denen der Männer liegen.

Bezogen auf die Entwicklung des Frauenanteils an der Gesamtbelegschaft gibt die jüngste Entwicklung, die insbesondere bei den beiden großen Endherstellern zu beobachten ist, Anlass zu vorsichtigem Optimismus. Volkswagen hatte im Jahr 2003 mit 13,1 % wieder den Stand zu Beginn der 1990er Jahre erreicht und diesen auf 13,9 % im Jahr 2005 erhöht. Auch für Daimler Chrysler gilt, dass die Belegschaftsstruktur sich zu Gunsten der Frauen verändert hat. Der Frauenanteil nahm zwischen 2000, wo er bei 11,5 % lag, auf 12,5 % im Jahr 2005 zu. Eine außerordentlich hohe Steigerung

11 Abgesehen von VW und DaimlerChrysler weisen im Jahr 2005 Audi mit 8,9 % und BMW mit 7,2 % den höchsten Bestand an Arbeiterinnen, Porsche mit 5,8 % und Ford mit 5,1 % den niedrigsten auf.

des Frauenanteils hat Audi (von 5,6 % auf 11,3 %) zu verzeichnen. Bei BMW und Porsche (wie auch bei Opel) ist der Frauenanteil relativ konstant geblieben, bei Ford hingegen von 13,1 % auf 7,3 % massiv zurückgegangen.

Alles in allem lassen sich bei der Analyse der internen Struktur der Frauenbeschäftigung erhebliche Verschiebungen zu Gunsten der Angestellten feststellen. Lag der Anteil weiblicher Angestellter an der Frauenbeschäftigung 1990 im Schnitt noch bei 42 %, war er bis 2000 auf etwa 50 % angestiegen. Dies ist eine Tendenz, die in den letzten Jahren nicht mit Sieben-Meilen-Stiefeln, aber doch beständig weiter fortgeschritten ist. Obwohl in absoluten Zahlen gesehen einige Unternehmen immer noch mehr Arbeiterinnen als weibliche Angestellte beschäftigen, geht der Trend eindeutig in Richtung interner Tertiarisierung, das heißt, eines steigenden Anteils der Frauen im Bereich der unternehmensinternen Dienstleistungen. Auf einem ungleich höheren Niveau und bei einzelnen Unternehmen mit deutlich höheren Steigerungsraten ist diese Entwicklung auch für die Männerbeschäftigung zu verzeichnen. Gerade in den Unternehmen mit einer insgesamt rückläufigen Beschäftigung ist das Beschäftigungsniveau deutlich zu Lasten der Gewerblichen abgesenkt worden und verlief der Wiederaufbau von Beschäftigung eindeutig zu Gunsten der Angestellten. Dem entspricht eine Zunahme des Angestelltenanteils bei den Endherstellern, der von 1980, wo er bei 21,3 % lag, auf über 30 % im Jahr 2002 gestiegen ist. Welche qualitativen Entwicklungen verbinden sich nun mit diesen quantitativen Trendbestimmungen?

Stand und Perspektiven der Produktionsarbeit

Montageprozesse

Die weiblichen Beschäftigten sind in der Produktion nicht nur in einer absoluten Minderheitenposition, sondern es gibt eine ziemlich genaue Trennung der Tätigkeitsfelder und Aufgaben von Frauen und Männern.

Einen Schwerpunkt des Einsatzes von Frauen in den Werken der Endhersteller, der a priori Vorstellungen wachruft, die man sich vom Platz der Frau in der Automobilindustrie macht, stellen Küche und Kantine dar. Obwohl diese Arbeitsplätze am unteren Ende der betrieblichen Status- und Qualifikationshierarchie liegen, sind die tariflichen Konditionen und Arbeitsbedingungen immer noch ungleich besser als bei den externen Dienstleistern, die bei einigen Herstellern bereits das Zepter in der Küche übernommen haben. Wo dies noch nicht der Fall ist, gehört zumindest die Androhung, diese Tätigkeiten auszulagern, zum täglichen Brot des Küchen- und Kantinenpersonals. Ein anderer Schwerpunkt des Einsatzes weiblicher Arbeitskräfte liegt in den Vormontagen. In ungleich geringerem Maße arbeiten Frauen in der Endmontage, in den automatisierten Fertigungsabschnitten (Presswerk, Mechanische Fertigung, Rohbau, Lackierung) sowie im Werkzeugbau oder der Instandhaltung.

Zu den Vormontagen sind beispielsweise Kabelstrangfertigungen, Nähereien sowie die Sitze- und Textfertigung zu zählen. Diese Segmente der Automobilproduktion sind stark feminisiert. Sie weisen Frauenanteile um 90 % - vielfach An- und Ungelernte – auf und sind hinsichtlich des Arbeits- und Aufgabenzuschnitts durch eine rigide tayloristische Arbeitsgestaltung geprägt. Von den Beschäftigten wird erwartet, einige wenige, häufig unter einer Minute liegende Montagezyklen zu beherrschen und Qualitätsmängel zu erkennen. Kenntnisse über die Produkte und Produktionsprozesse sind in der Regel nicht gefragt, eine Beteiligung der Beschäftigten an Planungs- und Innovationsprozessen ist nicht vorgesehen.

Genau die Vormontagetätigkeiten (einschließlich der so genannten einfachen Teilefertigungen) waren im letzten Jahrzehnt zentraler Zielpunkt der ersten Outsourcingwelle und sind von den Zulieferern weitgehend übernommen worden. Wo Vormontagen zumindest in Restbeständen noch erhalten geblieben sind, stehen sie als „Kann-Fertigungen“ permanent unter hohem Auslagerungsdruck. Von daher sind die erheblichen Verluste,

die die weiblichen Erwerbstätigen im Produktionsbereich zu verzeichnen haben, im Wesentlichen auf die Herausbildung neuer Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsteilung zurückzuführen. Dies bedeutet nicht, dass die Produktionsausgliederung sich auf die feminisierten Bereiche beschränkt. Die Härte liegt vielmehr darin, dass diese Produktionssegmente Geschäfts-, Arbeitsprozesse und nicht zuletzt Arbeitskräfte markieren, die aus Unternehmenssicht und unter Effizienzgesichtspunkten keine weiteren Investitionen mehr lohnen. Für die weiblichen Arbeitskräfte heißt dies, dass sie so gut wie keine Chance auf den Einsatz in einem anderen Tätigkeitsfeld haben und ihnen Qualifizierungs- und Lernchancen von vornherein nicht zu gebilligt werden, was die Minderbewertung von so genannten „Frauenarbeit“ besonders krass verdeutlicht.

Von Auslagerung ist keineswegs mehr nur die Vormontage-, sondern verstärkt auch die Karosserie- und Endmontage betroffen. Die Endhersteller zielen darauf ab, komplexere Module und Systeme in Fremdvergabe fertigen und montieren zu lassen. Dabei bleiben Karosserie- und Endmontage – oder besser gesagt das, was im Zuge der beständigen Neukonfiguration von Produkt und Prozess gerade als ihr „Kern“ gilt – in der Hand des Endherstellers. Sie werden im deutlichen Unterschied zu den Vormontagen somit nicht von den betrieblichen Innovationsaktivitäten abgekoppelt, stehen im Zusammenspiel mit der neuartigen Einbindung der Auslandsstandorte aber nun beständig in der Gefahr, Aufträge zu verlieren und Personalkapazitäten zurückfahren zu müssen. Im Ergebnis ist das Risiko von Beschäftigungsverlusten größer und nicht kleiner geworden sowie mit zunehmend härter werdenden Verteilungskonflikten verbunden. In Folge hiervon haben sich die Arbeits- und Leistungsbedingungen für Männer wie Frauen verschlechtert.

Von dieser Entwicklung sind freilich weitaus weniger weibliche als männliche Arbeitskräfte tangiert, da die Frauenanteile in der Endmontage vielfach kaum 5 %, punktuell auch bis zu 10 %, betragen können. Obwohl die Arbeitsanforderungen in der Montage relativ homo-

gen sind und im Schnitt auf Angelerntenniveau liegen (standardisierte, kurzzyklische Repetitivarbeit), sind Arbeitseinsatz sowie die Verteilung der Arbeitsaufgaben in hohem Maße geschlechterbezogen organisiert und durch eine entsprechende Rangordnung in statushöhere und statusniedrigere Tätigkeiten geprägt: Männer montieren Aggregate, Frauen den Innenraum, Frauen montieren die kleinen „leichten“, Männer die großen „schweren“ Teile, Frauen verlegen Kabel, Männer bauen Sitze ein, Frauen reinigen und polieren im Produktfinish, Männer beheben die Fehler. Dabei stellt die Körperlichkeit der Arbeit (immer noch) einen sehr wirkungsmächtigen Orientierungs- wie konkreten Bezugspunkt der Eingruppierung dar. Zwar ist es im Rahmen von Personalrekrutierung und Arbeitsplanung üblich, körperliche Merkmale eines Beschäftigten und reale Aufgabenanforderungen aufeinander abzustimmen (ein großer Mensch tut sich außerordentlich schwer, im Innenraum einer Karosserie zu montieren, ein kleiner Mensch hat Probleme bei der Überkopfarbeit, zwei absolut unterschiedlich hoch gewachsene Menschen werden nur unter größten Schwierigkeiten gemeinsam montieren können). Es ist aber bislang absolut unüblich, diesen Prozess unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit zu adressieren und dabei Ungleichheiten in der Leistungsentlohnung billigend in Kauf zu nehmen.

All dies hat dazu geführt, dass zunehmend und teilweise in hohem Maße feminisierte Tätigkeiten aus der Kernfabrik verschwunden sind und in Regie der Zulieferer weitergeführt werden. Die eingeschriebenen Muster der Arbeitsteilung in Frauen- und Männerarbeit lässt dieser Verlagerungsprozess unberührt. Es sind in den Zulieferfirmen wiederum Frauen, deren „feine Hand“ für die „Nebenaufgaben“ aktiviert wird. In dieser unternehmensübergreifend wirksamen Form und Reproduktion geschlechterbezogener Arbeitsteilung dürfte ein wichtiger Grund dafür zu suchen sein, dass in den Zulieferfirmen die Frauenanteile in der Produktion teilweise wesentlich höher als in den Kernfabriken der Endhersteller liegen.¹² Werden im Zuge des Outsourcing zum einen

12 Für den Fahrzeugbau insgesamt, d.h. unter Einschluss der Zulieferindustrie, gibt der WSI Datenreport bei 1,2 Mio. Beschäftig-

tradierte Arbeitsteilungsmuster perpetuiert, nehmen zum anderen die Differenzen in der Bewertung dieser Arbeit aufgrund schlechterer tariflicher Konditionen in der heimischen Zulieferindustrie weiter zu. Das Lohnkostendifferenzial, die schlechten Arbeitsbedingungen und die Entwertung weiblicher Arbeitskraft verstärken sich einmal mehr im Maßstab global organisierter Produktionsketten.

Automatisierte Produktion und Instandhaltung

Eine ziemlich genaue Trennung in „Frauen- und Männerarbeit“ findet sich auch in den stärker technisierten Bereichen der Automobilarbeit, im Presswerk, in der mechanischen Fertigung, im Rohbau und der Lackierung. Insbesondere da, wo so genannte Mechanisierungslücken und Formen der manuellen Arbeit sowie der einfachen Maschinenbedienung geblieben sind, treffen wir auf weibliche Beschäftigte. Dies gilt für die Lackierung, wo sie mit Abdeck-, Verpackungs- und Klebearbeiten beschäftigt sind, hingegen Männern die Überwachungs- und Regulierungsarbeit in den automatisierten Teilabschnitten der Fertigung und nicht zuletzt die „fachmännische“ Beseitigung von Fehlern (Lackspengler; Nacharbeit) obliegt. In diesem Zusammenhang markiert das unterschiedliche Technisierungsniveau eine harte Segregations- und Hierarchielinie der Geschlechter, die über Jahrzehnte mit entsprechenden Ausschließungsmechanismen für die Frauen an qualifizierter Arbeit verbunden war. Ihre Ursprünge liegen darin begründet, dass weibliche Erwerbstätige vielfach nicht über die in der Automobilindustrie als einschlägig geltenden Facharbeiterabschlüsse (Kraftfahrzeugmechaniker, Industriemechaniker, Elektroniker) verfügten. Indes ist dies eine Quelle der Ungleichbehandlung, die in den letzten Jahren unter dem Einfluss der Frauenförderung zumindest ein klein wenig an Geltung verloren hat.

Denn häufiger als noch vor zehn Jahren finden sich in den Automationsbereichen und Werkstätten Arbeiterinnen, die mit einem einschlägigen Facharbeiterabschluss der gewerblich-technischen Ausbildungsgänge ausgestattet sind, Instandhaltungs- und/oder Regulierungstätigkeiten ausüben und beispielhaft für Frauen in Männerberufen und männlichen Einsatzfeldern stehen. Es ist zu erwarten, dass diese Entwicklung sich in den kommenden Jahren fortsetzen wird. Denn insbesondere weiblichen Betriebsratsmitgliedern ist es gelungen, die Rekrutierung und Besetzung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes mit weiblichen Bewerberinnen als ein wichtiges und erfolgreiches Handlungsfeld der betrieblichen Frauen- und Gleichstellungspolitik zu etablieren. Bei Volkswagen sind beispielsweise neben orientierenden Maßnahmen zur Berufswahl Quotierungen beim Zugang in die technisch-gewerbliche betriebliche Erstausbildung Praxis (Frauenanteil bei den Auszubildenden von 20 %). Bei DaimlerChrysler wurde eine Erhöhung des Frauenanteils an der technischen Berufsausbildung bis Ende 2010 auf 11 % bzw. 14 % vereinbart.

Durch diese Förderung konnten die Zugangsschwellen in die Einsatzfelder qualifizierter Produktionsarbeit deutlich abgesenkt werden. Damit sind geschlechterspezifische Zuschreibungen und Differenzen im Arbeitseinsatz ebenso wenig ausgeschlossen wie ein Arbeitsplatz in Kernarbeitsbereichen garantiert ist. Das weiterhin mühsame Unterfangen, junge Frauen für eine Ausbildung in den gewerblich-technischen Berufen zu gewinnen, wird nicht gerade erleichtert, wenn es dann letztlich doch bei Repetitivarbeit bleibt oder gar Arbeitslosigkeit droht. In jedem Fall ist der qualifikationsadäquate Einsatz von Facharbeiterinnen auf die Unterstützung durch Bereichsleitungen, direkte Vorgesetzte und Kollegen angewiesen. Hierin zeigt sich zugleich, dass es notwendig, allein aber nicht hinreichend ist, Gleichbehandlungsgrundsätze und Maßnahmen zur Frauenförderung in die Personalentwicklungsplanung aufzunehmen. Es bedarf darüber hinaus der Einbettung dieser Maßnahmen in die Arbeitsgestaltung auf dem shop floor und damit einer noch sehr viel engeren Verzahnung von

ten einen Frauenanteil von 17,5 % an (vgl. Bothfeld u.a. 2005: 168).

Gleichstellungs- und Arbeitspolitik im Produktionsbereich (vgl. Schumm 2000).

Ein konkreter Ansatzpunkt hierfür könnte die innovative Gruppenarbeit sein, in die Frauen aufgrund ihrer geringen Repräsentanz im Produktionsbereich bislang nur sehr spärlich integriert worden sind (vgl. Kurz 2002).¹³ Betriebliche Einzelfallanalysen belegen, dass unter der Voraussetzung hoher Mitwirkungsmöglichkeiten, umfassender Rotationsregelungen, Qualifizierungsmaßnahmen sowie Lohn- und Leistungsgerechtigkeit nicht nur Arbeitsverbesserungen zu erreichen sind, sondern auch Bewegung in die verfestigten Strukturen horizontaler und vertikaler Segregation kommen und ein höheres Maß an Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann (vgl. Kuhlmann u.a. 2004; Kutzner 2003). Dass dieses Potenzial innovativer Gestaltungsansätze bislang weitgehend unausgeschöpft geblieben ist, ist darauf zurückzuführen, dass die Gruppen entlang der gegebenen Personalstrukturen konstituiert werden. Zudem ist bislang kein Fall aus der Automobilindustrie bekannt, in dem die Umsetzung innovativer Gruppenarbeit explizit und verbindlich mit Forderungen zur Gleichstellung verbunden worden ist, sei es in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils, sei es in Bezug auf die Abschwächung geschlechterbezogener Arbeitsteilungsmuster. Gewiss: Die innovative Arbeitspolitik ist gegenwärtig nicht sehr populär in den Betrieben und für die betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik bislang ein nahezu unbekanntes Terrain. Dennoch könnte sie ein neues Handlungsfeld für die Realisierung von Chancengleichheit sein, das sowohl den Interessen von Montage- als auch von Facharbeiterinnen Rechnung tragen könnte.

Der Angestelltenbereich

Die Intensivierung der Innovationsaktivitäten ist ein gewichtiger Grund dafür, dass der Angestelltenanteil –

und hier insbesondere das Personal in Forschung und Entwicklung – in der Automobilindustrie in der Vergangenheit gewachsen ist und weiter wachsen wird. Damit einhergehend hat die Bedeutung hoch qualifizierter Ingenieurarbeit bei den Endherstellern überproportional zugenommen und ist eindeutig ein Trend zur Akademisierung der Belegschaftsstrukturen festzustellen (vgl. Jürgens/Meißner 2005: 67). Parallel dazu und in einer bislang wenig beachteten Entwicklung ist die Zeit- und Leiharbeit in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen der Endhersteller zu einer festen Größe geworden, um Auftragsspitzen oder auch Projekte mit Sondierungscharakter abzuwickeln. Das heißt, die Endhersteller sind bestrebt, nur die Kapazitäten und Kompetenzen in den Kernbetrieben zu internalisieren, die sie zur Sicherstellung ihrer Innovations- und Marktposition für unabdingbar halten. Dementsprechend schließt das Wachstum qualifizierter Arbeit die Flexibilisierung von Arbeitseinsatz und Arbeitsverhältnissen der Angestellten ein, was nicht ohne Folgen sowohl für die internen Regulierungsmöglichkeiten als auch die Organisationsfähigkeit der Angestellten bleiben dürfte. Die Umbrüche, die in der Innovations- und Produktionsorganisation zu beobachten sind, implizieren eine sozial differenziertere Entwicklung der Belegschaftsstrukturen sowie der Belegschaftsinteressen. Dies gilt auch und gerade im Hinblick auf die Beschäftigungs- und Arbeitssituation der Frauen.

Nach wie vor ist ein Teil der weiblichen Beschäftigten, die im Angestelltenbereich arbeiten, in traditionellen Frauendomänen (Sekretariate, Sachbearbeitung, Assistenz) und typischen Frauenberufen (kaufmännische Ausbildung) anzutreffen. Oftmals handelt es sich dabei um Sackgassenpositionen, die gerade was die Sekretariate und einfachen Angestelltentätigkeiten betrifft, bereits von Personalabbau erfasst oder hierdurch massiv bedroht sind. Er erklärt sich aus dem betrieblichen Reorganisationsprozess (Abflachung der Hierarchien, Zusammenlegung von Sekretariaten, Auslagerung von administrativen Tätigkeiten), in dessen Verlauf die einfachen Tätigkeiten mehr und mehr rationalisiert werden.

13 Mehrheitlich arbeiten in den etwa 100 vom SOFI untersuchten Gruppen keine Frauen, in einigen Untersuchungsfällen eine bis höchstens vier Frauen. Höhere Frauenanteile sind ausschließlich für die Untersuchungsfälle in der Zulieferindustrie zu verzeichnen.

Andauernd liegen die Frauenanteile in den unternehmenseigenen kaufmännischen Ausbildungsberufen um die 50 % (je nach Hersteller auch höher). Ein solcher Berufsabschluss ist indes allein kaum noch hinreichend, um übernommen zu werden bzw. sich auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt dauerhaft behaupten zu können. Ein exemplarischer Blick auf die unbefristeten Neueinstellungen bestätigt: Zunehmend mehr weibliche Beschäftigte, die in den expandierenden höherwertigen Funktionen, in Finanzen & Controlling, müssen (und können) als Einstellungsvoraussetzung einen Hochschulabschluss in Betriebswirtschaft oder einer ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtung vorweisen. Der Frauenanteil an allen Neueinstellungen liegt im kaufmännischen Bereich bei knapp über 30 %, im technischen Bereich immerhin bei deutlich über 20 %. Evident ist: In den Arbeits- und Berufsfeldern, in denen geforscht, entwickelt, beraten, informiert, vernetzt, recherchiert und organisiert wird, sind neue Zugangs- und Einsatzmöglichkeiten für weibliche Hochqualifizierte entstanden. Dieser Öffnungsprozess korrespondiert mit einem Schließungsprozess, der insbesondere gering bis mittelqualifizierte Tätigkeiten in Administration und Verwaltung betrifft und neue Differenzierungslinien zwischen den Frauen entstehen lässt. Insgesamt verschieben sich die Arbeits- und Qualifikationsstrukturen und damit die quantitativen Anteile innerhalb des Segments weiblicher Angestellter zu Gunsten der Hochqualifizierten.

Ob die verbesserten Inklusionsmöglichkeiten weiblicher Hochqualifizierter eine Nivellierung bestehender oder die Entstehung neuer Formen geschlechtlicher Arbeitsteilung in Form der „einschließenden Ausschließung“ (vgl. Wetterer 1999) befördern, ist in Ermangelung entsprechender Untersuchungen nicht zuverlässig abzuschätzen. In diesem Zusammenhang dürfte im Sinne der verstärkten Integration weiblicher Beschäftigter von Interesse sein, dass sich in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen seit einiger Zeit ein Wandel der Arbeits- und Qualifikationsstrukturen abzeichnet. Mit der Diffusion der Mikroelektronik in Produkte und Prozesse gewinnen bislang in der Automobilindustrie nur

schwach vertretene Berufsgruppen wie Elektroingenieure, Softwareingenieure, IT-Fachleute sowie Hybridkombinationen von mechanik- und softwareorientiertem Know-how an Bedeutung. In Folge dieses Wandlungsprozesses könnten sich die Eintrittsbarrieren für (einschlägig qualifizierte) Frauen verringern, die veränderte Fach- und Arbeitskultur möglicherweise die Integration in die Männerdomänen erleichtern, vielleicht sogar die Chance auf eine dauerhafte Verankerung in den Kernen des Innovationsgeschehens bieten. Dies wird die Zukunft zeigen müssen und noch genauer zu beobachten sein.

Fest steht, dass die Automobilhersteller angesichts der angespannten Rekrutierungssituation, die bei einschlägigen Fachkräften herrscht, verstärkt darum bemüht sind, Frauen mit akademisch-technischen (akademisch-wirtschaftlichen) Qualifikationen für die neu entstandenen Einsatzfelder zu rekrutieren und auch rekrutieren zu können. Zwar ist weiblicher Ingenieur Nachwuchs immer noch ein rares Gut. Gleichwohl ist die Zahl der Absolventinnen der Ingenieurwissenschaften in den letzten 30 Jahren insgesamt kontinuierlich gestiegen, von etwa 7 % im Jahr 1975 auf knapp 21 % im Jahr 2004 (vgl. VDI 2006). Dass Frauen im Ingenieurberuf keine Ausnahmeerscheinung mehr sind, unterstreicht ein Blick auf die Frauenanteile in einzelnen Studiengängen, die für die Qualifikationsversorgung der Automobilhersteller derzeit von besonderem Belang sind. In der Elektrotechnik lag der Frauenanteil im Jahr 2004 mit 8 % zwar immer noch sehr niedrig, in der Informatik und damit in einem von der Automobilindustrie verstärkt nachgefragten Qualifikationssegment aber schon bei 15,5 % und im Maschinenbau bei 17 % (vgl. ebd.). Die Nachfrage der Unternehmen stößt somit auf ein größer werdendes Angebot an Absolventinnen, auf die es von Unternehmensseite aus zuzugehen und die es für das Bauen von Autos zu interessieren gilt. In dieser Perspektive rücken Gestaltungsmaßnahmen sowohl zur besseren Integration der Frauen als auch Veränderungsmöglichkeiten der horizontalen und vertikalen Segregation in den Blickpunkt der Personalpolitik.

In einigen Automobilkonzernen wurden im Rahmen von Betriebsvereinbarungen Zielkorridore nicht nur zur generellen Erhöhung des Frauenanteils, sondern (neben den bereits genannten Aktivitäten zur Berufsausbildung) auch speziell für den Führungskräftebereich ausgehandelt. Hier ist der Nachholbedarf in puncto Chancengleichheit immens: Die Frauen haben Anteilswerte an den Führungskräften der Automobilhersteller, die deutlich unter 10 % und im Schnitt bei circa 7 % liegen. Je höher man die betriebliche Hierarchie hinauf schaut, desto kleiner wird ihr Anteil. Im obersten Führungskräftekreis sind Frauen eine absolute Einzelerscheinung. Als ergänzende Fördermaßnahme kommen Mentoring-Programme hinzu, die darauf abzielen, weibliche Beschäftigte, die neu im Unternehmen sind, zu vernetzen, sie auf ihrem Karriereweg durch Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zu unterstützen und als Potenzial auf dem innerbetrieblichen Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.

Obwohl sich Vorstandmitglieder auf Podien bisweilen gerne mit einer „frauenfreundlichen“ Unternehmenspolitik zu schmücken pflegen, wären diese Aktivitäten – genauer gesagt die Betriebsvereinbarungen, auf denen sie vielfach basieren – mit Sicherheit nicht zustande gekommen, wenn nicht aus dem Kreis weiblicher Betriebsratsmitglieder entsprechende Initiativen gestartet¹⁴, hartnäckig verfolgt und immer wieder eingeklagt worden wären; und bis heute auch immer noch eingeklagt werden müssen. Freilich sind die Limitierungen und Restriktionen, denen sich die betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik gegenüber sieht, unverkennbar: An der zu geringen Repräsentanz von Frauen in den akademischen Ausbildungsgängen vermag die Beteiligung am Girl's Day oder ein Tag der offenen Tür zunächst wenig zu ändern. Vor allem bleiben die neuen Möglichkeitsstrukturen und beruflichen Karrierechancen gerade für die weiblichen Hochqualifizierten an die – in der Zeit- und Belastungsdimension in den letzten Jahren noch einmal deutlich verschärften Kondi-

tionen – des Normalarbeitsverhältnisses gebunden. Karriere mit Teilzeit ist die absolute Ausnahme gerade in der Automobilindustrie. Daran ist mit einer Vielzahl von Projekten, welche die weiblichen Betriebsratsmitglieder zu Work Life Balance ins Leben gerufen haben, nicht zu rütteln. Aber zumindest bieten sie modellhafte Lösungen, konkrete Hilfestellungen (nicht zuletzt in der alltäglichen Beratungspraxis), können eine starke Meinungsbildungsfunktion haben und insgesamt dazu beitragen, im Unternehmen für das Chancengleichheitsthema zu sensibilisieren.

Durch den betrieblichen Wandel sind im Zusammenspiel mit frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen die Teilhabemöglichkeiten an fachlich interessanter Arbeit und beruflichen Entfaltungschancen für Frauen gerade im Angestelltensegment der Automobilindustrie gestiegen. Diese Entwicklung privilegiert vor allem junge Frauen bzw. Berufseinsteigerinnen, die einen akademischen Abschluss haben. Ungewiss und abzuwarten bleibt, ob und wie weit ihnen die Integration in männlich dominierte Kernarbeitsfelder und Hierarchien gelingen wird. Hierfür können betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen eine Unterstützung, aber kein Bollwerk gegen tief verwurzelte geschlechtsdiskriminierende Personal- und Arbeitspolitik sein.

Resümee

Segregation, so die Ausgangsthese, hat in der Automobilindustrie infolge des betrieblichen Strukturwandels ihr Gesicht verändert. Diese Entwicklung manifestiert sich sowohl in Form von erhöhten Ausschlussrisiken und Gefährdungen als auch in neuen Zugangs- und Entfaltungschancen für Frauen. Mit dem durch die Neuausrichtung der Innovationsaktivitäten ausgelösten internen Tertiarisierungsprozess ist es zu einer verstärkten Integration weiblicher Erwerbsarbeit gekommen, in der sich eine quantitative und qualitative Chancenerweiterung für Frauenerwerbsarbeit in der Automobilindustrie in erster Linie für Akademikerinnen andeutet. Welche neuen Formen horizontaler und vertikaler Segregation

14 Bei VW wurde bereits 1990 eine Betriebsvereinbarung zu „Grundsätzen der Frauenförderung“ abgeschlossen. Bei Daimler Chrysler trat 2001 eine Betriebsvereinbarung zur „Frauenförderung“ in Kraft, die am 01.07.2006 verlängert wurde.

sich unter der Voraussetzung hegemonialer Männlichkeit ausbilden und/oder, ob die bestehenden zementiert werden, ist gegenwärtig nicht zuverlässig abzuschätzen. Mit diesem neuen Integrationsmodus vertieft sich zugleich die Spaltung und Polarisierung zwischen den weiblichen Beschäftigten. An dem einen Pol ist eine bislang noch sehr dünne, wenngleich wachsende Schicht von akademisch ausgebildeten Wissensarbeiterinnen versammelt, die ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen und weiter entwickeln können. Letzteres gilt auch für die weitaus geringere Anzahl von Facharbeiterinnen, deren qualifikationsadäquater Einsatz im High-Tech-Bereich bislang erst punktuell erfolgt ist. An dem anderen Pol dominiert die Tendenz zur Desintegration, die insbesondere Angestellte mit niedrigen Qualifikationen und einfachen Tätigkeiten sowie an- und ungelernete Arbeiterinnen trifft. Lern- und Qualifizierungschancen haben sie so gut wie keine. Darin gleichen sie nicht zuletzt den mittelqualifizierten weiblichen Angestellten, die zunehmend unter Druck geraten und vom Personalabbau betroffen sind.

Für diese Beschäftigtengruppen werden die Chancen, in Erwerbsarbeit bleiben zu können, immer schlechter. Insbesondere entlang der Zugehörigkeit zu einem „Kann- oder Kernprozess“ ist eine neue Trennungs- und Abschlusslinie am Ende des geschlechtshierarchischen Gefalles entstanden, die durch Arbeitsplatzabbau verbunden mit der Verweigerung von Qualifizierungs- und Lernmöglichkeiten, die Minderbewertung der als frauentypisch konnotierten Tätigkeiten und Ausbildungsberufe deutlich zum Ausdruck bringt. Dieser Verdrängungsprozess hat eine geschlechtliche Substruktur, die in ihrer Ungleichheit produzierenden Wirkung mit dem Verweis auf den Bedeutungsverlust einfacher Tätigkeiten unzureichend erfasst ist. Denn wie gezeigt, bleiben bedeutsame Anteile restriktiver Arbeit gerade in der Montage weiterhin bestehen. Es geht also keineswegs darum, dass die Produktionsarbeiterinnen aus den Kernfabriken verschwinden, weil die Tätigkeiten auf niedrigem Anforderungsniveau verschwinden. Es geht vielmehr darum, dass die Arbeitsteilung anhaltend im engen Korsett bestehender Geschlechterstereotypen und

–hierarchien steckt und beständig reproduziert wird. Innovative Gruppenarbeit könnte diese Ungleichheiten abmildern, ihr expliziter Auftrag aber ist dies nicht. Hierzu müsste die Arbeitspolitik mit der Frauen- und Gleichstellungspolitik verzahnt werden, was unter den gegenwärtigen Bedingungen zwar ein Kraftakt wäre, über den sich aber allemal nachzudenken lohnt.

Die Maßnahmen, die zur Verbesserung beruflicher Chancengleichheit eingeleitet worden sind, beginnen auch in einem industriellen Feld, das wie die Automobilindustrie einen sehr niedrigen Frauenanteil aufweist, zu greifen und die Geschlechterverhältnisse – mit Flankenschutz des Strukturwandels – in Bewegung zu bringen. In jedem Fall ist damit ein ebenso schwieriges wie konflikträchtiges interessen- und gleichstellungspolitisches Gelände bezeichnet. Es verlangt den Betriebsräten den Spagat zwischen Schutz- und Gestaltungspolitik, zwischen Beschäftigungssicherung für die Verliererinnen und der Durchsetzung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten für die Gewinnerinnen ab.

Auch bleibt es eine beständige Herausforderung, Betriebsvereinbarungen im Sinne der Frauen- und Gleichstellungspolitik auszuhandeln, existierende Regelungen mit Leben zu erfüllen, institutionell abzusichern, in die Personalpolitik der Unternehmen sowie in die Arbeit des Betriebsrats einzubinden und Erfolgskontrollen durchzuführen. Dieser Prozess ist bei den Endherstellern unterschiedlich weit fortgeschritten, aber mittlerweile in jedem Unternehmen in Gang gekommen. Zudem haben sich die weiblichen Betriebsratsmitglieder aller Endhersteller bei den Betriebsratswahlen im Jahr 2006 eine angemessene (über dem durchschnittlichen Frauenanteil liegende) Repräsentanz in den Betriebsratsgremien sichern können, was gleichstellungspolitischen Aktivitäten weiteren Auftrieb geben dürfte.

Fraglos sind die hier skizzierten Veränderungen in den Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen ein Thema, das beide Geschlechter betrifft und von hohem Interesse für die Institution Betriebsrat wie die Gewerkschaft ist. Die Entwicklung, welche die Frauenbeschäftigung bei den

Endherstellern genommen hat, verdeutlicht gleichsam im Brennglas strukturelle Veränderungen in der sozialen Zusammensetzung der Belegschaften, ihrer zunehmenden Ausdifferenzierung (nach Geschlecht, Beruf, Qualifikation, Tätigkeit, Beschäftigungsstatus) sowie ihrer Polarisierung in Kerne und Ränder. Wie unter diesen Bedingungen neue Formen der Mitgliederrekrutierung, der Interessenarbeit und der Interessenorganisation insbesondere von Hochqualifizierten aussehen könnten, welche alten Zöpfe abgeschnitten werden müssten und was an ihre Stelle treten sollte, davon wissen die Betriebsrätinnen der Automobilindustrie eine Menge zu erzählen. Man(n) müsste sie nur fragen.

Literatur

- Aulenbacher, B. (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden
- Bothfeld, S./Klammer, U./Klenner, Ch./Leiber, S./Thiel, A./Ziegler, A. (2005): WSI FrauenDatenReport, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin
- Heyder, T. (2005): Die Automobilindustrie auf dem Weg in ihr zweites Jahrhundert. In: Gert Schmid/Holger Brungsche/Thilo Heyder/Matthias Klemm (Hrsg.): Und es fährt und fährt ... Automobilindustrie und Automobilkultur am Beginn des 21. Jahrhunderts. Berlin, S. 299-311
- IG Metall diverse Jahrgänge: Daten aus der Automobilindustrie.
- Jürgens, U./Meißner, H.-R. (2005): Arbeiten am Auto der Zukunft. Produktinnovationen und Perspektiven der Beschäftigten. Berlin
- Kuhlmann, M./Sperling, H.J./Balzert, S. (2004): Konzepte innovativer Arbeitspolitik. Good-Practice Beispiele aus dem Maschinenbau, der Automobil-, Elektro- und Chemischen Industrie. Berlin
- Kurz, C. (1999): Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin
- Kurz, C. (2002): Frauenbeschäftigung und Strukturierungsprozesse der Erwerbsarbeit in der Automobil- und Elektroindustrie. In: SOFI-Mitteilungen, Nr. 30, S. 161-189.
- Kutzner, E. (2003): Die Un-Ordnung der Geschlechter. Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen. München und Merzig
- Mercer Management Consulting (2003): <http://mercermc.de/index.html?http://www.mercermc.de/plain.php3?content=content/pressemedlungen/index&id=69&navlink=63>
- Nunnenkamp, P. (2005): Der Automobilstandort Deutschland unter Wettbewerbsdruck. In: Ludger Pries/Markus Hertwig (Hrsg.): Deutsche Autoproduktion im globalen Wandel. Altindustrie im Rückwärtsgang oder Hightech-Branche mit Zukunft? Berlin, S. 39-58
- Pries, L. (2005): Renaissance oder Agonie der Automobilindustrie? In: Ludger Pries/Markus Hertwig (Hrsg.): Deutsche Autoproduktion im globalen Wandel. Altindustrie im Rückwärtsgang oder Hightech-Branche mit Zukunft? Berlin, S. 15-37
- Schumann, M./Gerst, D. (1997): Produktionsarbeit – Bleiben die Entwicklungstrends stabil? In: IFS-Frankfurt, INIFES-Stadtbergen, ISF-München, SOFI-Göttingen (Hrsg.): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Schwerpunkt: Reorganisation. Berlin, S. 131-167
- Schumann, M. (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Hamburg
- Schumm, W. (2000): Geschlechterpolitik im Unternehmen. Analysen zur betrieblichen Frauenförderung in der Bundesrepublik. Frankfurt /New York
- Springer, R. (1999): Rückkehr zum Taylorismus? Arbeitspolitik in der Automobilindustrie am Scheideweg. Frankfurt /New York
- VDA diverse Jahrgänge: Jahresbericht Auto: <http://www.vda.de/de/service/jahresbericht/index.html>
- VDI (2006): Monitor-Ing.: <http://www.vdi.de/vdi/organisation/schnellauswahl/hauptgruppe/berufspolitik/08866/index.php>
- Wetterer, A. (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktion in Professionalisierungsprozessen. In: Aylâ Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten, Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/ New York, S. 223-253
- Womack, J.R./Jones, D.T./Roos, D. (1991) 2. Auflage: Die zweite Revolution in der Automobilindustrie. Frankfurt /New York