

# Projektdokumentation

## Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel

### Herausgeber/innen:

Dr. Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech

Dortmund, Mai 2003

gefördert vom:

**bmb+f**



DLR

Projekträger des BMBF

## **Impressum:**

### **Herausgeber/innen:**

Dr. Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech

### **Kooperationspartnerinnen:**

Carmen Eccard (TU Darmstadt), Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff (TU Darmstadt),  
Prof. Dr. Ulrike Teubner (FH Darmstadt)

**ISSN-Nr.: 0937-7379**

## INHALT

<b>1</b>	<b>ZUR VORLIEGENDEN PROJEKTDOKUMENTATION.....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>GENDER MAINSTREAMING IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG .....</b>	<b>10</b>
2.1	ZUM KONZEPT DES GENDER MAINSTREAMING.....	10
2.1.1	<i>Integration der Gleichstellungsmaxime in alle Entscheidungsprozesse .....</i>	<i>11</i>
2.2	ZUR UMSETZUNG DES GENDER MAINSTREAMING-PRINZIPS IN DER EUROPÄISCHEN UNION.....	13
2.2.1	<i>Gender Mainstreaming in den Strukturfonds und den Gemeinschaftsinitiativen .....</i>	<i>13</i>
2.2.2	<i>Gender Mainstreaming in der Wissenschafts- und Forschungspolitik .....</i>	<i>14</i>
2.3	AKTIVITÄTEN DER BUNDESREGIERUNG ZUR IMPLEMENTIERUNG DES GENDER MAINSTREAMING-ANSATZES .....	16
2.3.1	<i>Gender Mainstreaming-Ansätze im Bundesministerium für Bildung und Forschung.</i>	<i>16</i>
2.3.2	<i>Gender Mainstreaming in der Forschungsförderung - exemplarische Umsetzung zum Thema „Demographischer Wandel und innovative Arbeitsgestaltung“ .....</i>	<i>18</i>
2.4	LITERATUR.....	19
<b>3</b>	<b>BESTANDSAUFNAHME GENDER-RELEVANTER ASPEKTE IN DEN FORSCHUNGS- VERBÜNDEN DES FÖRDERSCHWERPUNKTES "DEMOGRAPHISCHER WANDEL" .....</b>	<b>21</b>
3.1	VORBEMERKUNG .....	21
3.2	ERGEBNISSE ZU DEN FORSCHUNGSVERBÜNDEN I - V.....	22
3.3	GENDER-ASPEKTE IN UMSETZUNGS- UND TRANSFERPROJEKTEN ZUR "ÖFFENTLICHKEITS- UND MARKETINGSTRATEGIE DEMOGRAPHISCHER WANDEL" .....	34
3.4	ÜBERBLICK: GENDER-RELEVANTE ASPEKTE IN VERBUNDPROJEKTEN ZUM DEMOGRAPHISCHEN WANDEL .....	35
3.5	LITERATUR.....	38
<b>4</b>	<b>DIE FOREN.....</b>	<b>40</b>
	FORUM I: DIE BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDER-FRAGEN IN DEN PROGNOSEN VON DEMOGRAPHIE UND ERWERBSTÄTIGKEIT - LEITFRAGEN.....	44
	IMPULSREFERAT VON DORIT SING, INIFES STADTBERGEN: DER DEMOGRAPHISCHE WANDEL UND DAS ZUKÜNFTIGE (INSBESONDERE WEIBLICHE) ARBEITSKRÄFTE- ANGEBOT - EINE ANALYSE VERSCHIEDENER (ERWERBS-) BEVÖLKERUNGSPROGNOSEN UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG VON GENDER-ASPEKTEN .....	45
1.	PROGNOSEN ZUR BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND.....	47
2.	AUSWIRKUNGEN DER DEMOGRAPHISCHEN VERÄNDERUNGEN AUF DAS ERWERBSPERSONEN- POTENZIAL .....	51

3. AUSSAGEN ZU ZUKÜNFTIGEN ARBEITSMARKTENTWICKLUNGEN .....	58
4. DIE WEIBLICHEN STILLEN RESERVEN SIND GRÖßER, ALS MAN DENKT.....	59
5. AUSBLICK .....	66
LITERATUR .....	70
FORUM II: INTERDEPENDENZEN ZWISCHEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHER ARBEITSMARKTSEGMENTATION/SEGREGATION UND DER ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN - LEITFRAGEN.....	74
IMPULSREFERAT VON GERHARD ENGELBRECH (IAB): INTERDEPENDENZEN ZWISCHEN GESCHLECHTSSPEZIFISCHER ARBEITSMARKTSEGMENTATION/-SEGREGATION UND DER ERWERBS- BETEILIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN .....	76
1. ERKLÄRUNG VON INKLUSIONS- UND EXKLUSIONSMECHANISMEN IN VERSCHIEDENEN BRANCHEN.....	77
2. HYPOTHESEN ZU DISKREPANZEN (MISMATCHES) ZWISCHEN ARBEITSKRÄFTEANGEBOT UND – NACHFRAGE IN BEZUG AUF FRAUEN UND MÄNNER .....	80
3. EINFLUSS EINER STÄRKEREN FRAUENERWERBSBETEILIGUNG AUF DAS ARBEITSPLATZANGEBOT .....	82
4. ÜBERLEGUNGEN ZU DEN AUSWIRKUNGEN EINER STÄRKEREN FRAUENERWERBSBETEILIGUNG AUF DAS QUALIFIZIERUNGSSYSTEM.....	85
5. AUSWIRKUNGEN BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHER INTERVENTIONEN AUF DIE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE INTEGRATION AM ARBEITSMARKT.....	87
6. WIE SIND AUSLÄNDISCHE FRAUEN VON DER DEMOGRAPHISCHEN ENTWICKLUNG BETROFFEN? .....	88
7. VERSCHÄRFEN REGIONALE DISPARITÄTEN AM ARBEITSMARKT DIE UNTERSCHIEDLICHEN MÖGLICHKEITEN DER GESCHLECHTER? .....	89
8. FORSCHUNGSANSÄTZE UND METHODOLOGIE .....	90
FORUM III: „IMPLIKATIONEN VERÄNDERTER LEBENSLÄUFE UND BERUFS- SOWIE ERWERBSBIOGRAPHIEN FÜR DIE GESCHLECHTERARRANGEMENTS“ - LEITFRAGEN .....	93
IMPULSREFERAT VON HELGA KRÜGER (UNIVERSITÄT BREMEN): WANDEL DER LEBENSLÄUFE - BEHARRUNG DER BERUFSBIOGRAPHIEN – WANDEL DER GESCHLECHTER- ARRANGEMENTS. UND DER NACHWUCHS? - GESTALTUNGSIMPERATIVE UND INTERVENTIONS-CHANCEN DER POLITIK .....	94
1. EINFÜHRUNG .....	94
2. DIE MODERNISIERUNGSFALLE .....	96
3. LEBENSLAUFERSPEKTIVE .....	97
4. BERUFSBIOGRAPHIEN: WELCHE ROLLE SPIELT SIE IM GESCHLECHTERVERHÄLTNIS UND IM WEIBLICHEN LEBENS LAUF? .....	98
5. DER ARBEITSMARKT .....	99
6. DAS FAMILIENMANAGEMENT .....	100

7.	KOMPETENZ-ENTWICKLUNG DER GESCHLECHTER, VERSORGUNGSSITUATION DER KINDER UND QUALITÄTSSICHERUNG DER BETREUUNG.....	101
	ZUSAMMENFASSEND.....	103
	ZITIERTER LITERATUR .....	103
	ANHANG.....	105
	FORUM IV: „SOZIALPOLITISCHE EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE GESCHLECHTERDIFFERENZIERTE STRUKTURIERUNG VON ERWERBSVERLÄUFEN“ - LEITFRAGEN .....	106
	IMPULSREFERAT VON IRENE DINGELDEY (ZENTRUM FÜR SOZIALPOLITIK, UNI BREMEN): FÜNF THESEN ZU DEN SOZIALPOLITISCHEN EINFLUSSFAKTOREN AUF DIE GESCHLECHTERDIFFERENTE STRUKTURIERUNG VON ERWERBSVERLÄUFEN UND IHREN SOZIALEN FOLGEN SOWIE ZU DEN VORAUSSETZUNGEN IHRER REFORM IN DER BUNDESREPUBLIK .....	107
1.	ZU THESE 1.....	108
2.	ZU THESE 2.....	114
3.	ZU THESE 3.....	117
4.	ZU THESE 4.....	118
5.	ZU THESE 5.....	120
	FORUM V: „INNOVATIVE PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG AUS DER GESCHLECHTERPERSPEKTIVE“ - LEITFRAGEN.....	124
<b>5</b>	<b>INTEGRATION DER GENDER-PERSPEKTIVE IN DIE FORSCHUNG ZUM DEMOGRAPHISCHEN WANDEL – EMPFEHLUNGEN ZUM FORSCHUNGSBEDARF .....</b>	<b>126</b>
5.1	DEMOGRAPHIE: GRUNDLAGEN – ASPEKTE – PROGNOSEN.....	128
5.1.1	<i>Fertilität/Reproduktionsverhalten.....</i>	<i>128</i>
5.1.2	<i>Migration.....</i>	<i>130</i>
5.2	AUSWIRKUNGEN NEUER ARBEITSFORMEN.....	131
5.2.1	<i>Entgrenzung der Arbeit.....</i>	<i>133</i>
5.2.2	<i>Lebenslanges Arbeitsvermögen .....</i>	<i>137</i>
5.2.3	<i>Berücksichtigung der Gender- und Altersperspektive in der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung .....</i>	<i>140</i>
5.3	ARBEITSMARKT UND BESCHÄFTIGUNGSSYSTEM.....	142
5.3.1	<i>Erwerbspersonenpotenzial.....</i>	<i>144</i>
5.3.2	<i>Geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarkts .....</i>	<i>145</i>
5.3.3	<i>Vergeschlechtlichte Berufsstruktur.....</i>	<i>145</i>
5.3.4	<i>Benachteiligte Beschäftigtengruppen.....</i>	<i>146</i>
5.4	INDIVIDUALISIERUNG UND PLURALISIERUNG VON LEBENSKONZEPTEN.....	147

5.4.1 Erwerbsbiographie.....	148
<b>6. DIE EXPERTISEN .....</b>	<b>153</b>
EXPERTISE 1: CARMEN ECCARD, PROF. DR. ANGELA PAUL-KOHLHOFF (TU DARMSTADT, INSTITUT FÜR BERUFSPÄDAGOGIK): DIFFERENZEN DER ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN IN EUROPA AM BEISPIEL DER LÄNDER DEUTSCHLAND, FINNLAND UND SPANIEN .....	153
1. PROBLEMAUFRISS .....	153
2. GESCHLECHTSSPEZIFISCHE MUSTER BERUFLICHER ORIENTIERUNGEN .....	153
3. TENDENZEN DER ARBEITSMARKTENTWICKLUNG UND DER GESCHLECHTSDIFFERENTEN BESCHÄFTIGUNGSSITUATION UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER BEVÖLKERUNGSENTWICKLUNG IN EUROPA.....	154
4. BESCHÄFTIGUNGSSCHANCEN UND -LAGEN VON FRAUEN IN DER EUROPÄISCHEN UNION.....	156
4.1. <i>Sozio-kulturelle Faktoren weiblicher Erwerbsbeteiligung</i> .....	158
LITERATUR .....	173
EXPERTISE 2: PROF. DR. ULRIKE TEUBNER (FH DARMSTADT): REORGANISATION VON ARBEIT IN ZUKUNFTSFELDERN ALS CHANCE ZUR VERSTÄRKTEN GLEICHSTELLUNG FÜR FRAUEN .....	176
1. ZIELSETZUNG DES GUTACHTENS.....	176
2. ZENTRALE FRAGESTELLUNG UND THESEN.....	178
3. Zur Forschungslage und Datenbasis.....	179
4. ZUR EINGRENZUNG DES BEREICHES IT ZUKUNFTSFELDER.....	180
5. ZUR DIMENSION GENDER IN DEN AKTUELLEN ARBEITSMARKTANALYSEN.....	181
6. GESCHLECHTLICHE SEGREGATION IM FELD DER INFORMATIKBERUFE .....	182
7. ZUR BEDEUTUNG DER ORGANISATION VON ARBEIT AUS GESCHLECHTLICHER PERSPEKTIVE.....	188
8. ZUR VERÄNDERUNG DES SOG. NORMALARBEITSVERHÄLTNISSES .....	189
9. ZUR ENTGRENZUNG VON ARBEIT UND LEBEN - ARBEITSORGANISATION UND ARBEITSZEITEN IM IT-BEREICH .....	191
10. DIMENSIONEN DER ZEITLICHEN UND RÄUMLICHEN ENTGRENZUNG VON ARBEIT IM IT-BEREICH.....	193
11. DIMENSIONEN DER SOZIALORGANISATORISCHEN, HIERARCHISCHEN UND FACHLICHEN ENTGRENZUNG VON ARBEIT IM IT-BEREICH.....	195
12. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND FORSCHUNGSBEDARF .....	196
13. LITERATUR.....	198
EXPERTISE 3: DR. MONIKA REICHERT: ERWERBSTÄTIGKEIT UND PFLEGE – EIN NEUES KONFLIKTFELD DES DEMOGRAPHISCHEN	

WANDELS? ÜBERBLICK ÜBER DEN NATIONALEN UND INTERNATIONALEN FORSCHUNGSSTAND .....	203
1. VORBEMERKUNG .....	203
2. WESENTLICHE ARGUMENTE FÜR DIE ZUNEHMENDE BEDEUTUNG DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND PFLEGE .....	203
3. ERWERBSTÄTIGE PFLEGENDE: EINIGE GRUNDLEGENDE INFORMATIONEN .....	207
4. AUSWIRKUNGEN DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND PFLEGE AUF DEN ARBEITSPLATZ .....	211
5. AUSWIRKUNGEN DER VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND PFLEGE AUF DIE BETRIEBE: BISHERIGE ERKENNTNISSE UND REAKTIONEN .....	214
6. WEITERER FORSCHUNGSBEDARF .....	217
EXPERTISE 4: DR. CORINNA BARKHOLDT (INSTITUT FÜR GERONTOLOGIE): LIFELONG WORKING – LEBENSARBEITSZEIT UND GENDER .....	222
1. EINLEITUNG .....	222
2. FORSCHUNGSSTAND UND -BEDARF .....	222
3. EMPFEHLUNGEN .....	224
4. LITERATUR.....	226
<b>7. DIE EXPERT/INNEN .....</b>	<b>228</b>

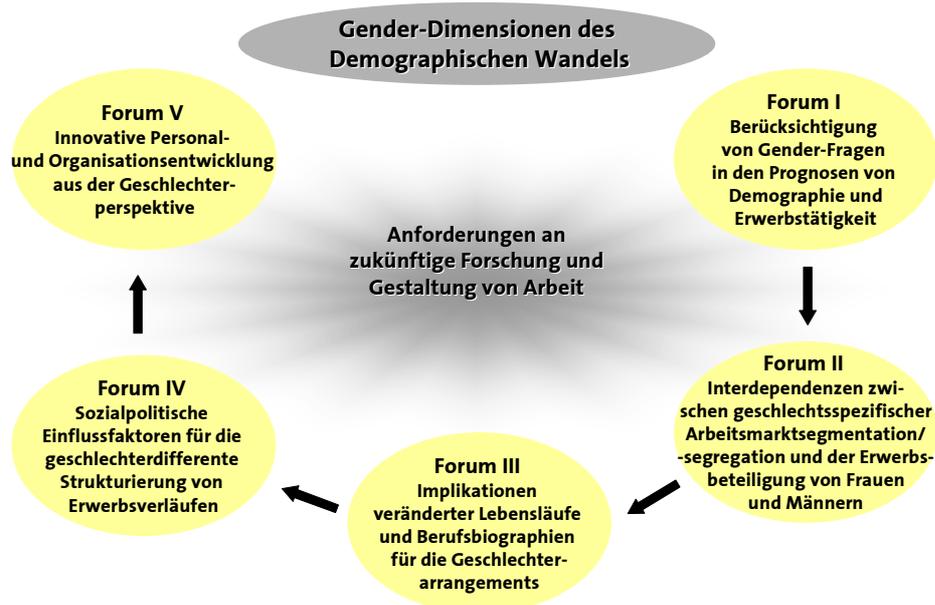
## 1 ZUR PROJEKTDOKUMENTATION

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) führte die Sozialforschungsstelle Dortmund von November 2000 bis Mai 2001 das Projekt „Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel“ durch. Das Projekt wurde in enger Kooperation mit Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff (Technische Universität Darmstadt) und Prof. Dr. Ulrike Teubner (Fachhochschule Darmstadt) durchgeführt. Ziel des Projektes war die Erhebung von Forschungslücken und Forschungsbedarf zum Zusammenhang von Gender Mainstreaming und demographischem Wandel sowie die Entwicklung von Empfehlungen zur Aufnahme der Geschlechter-Perspektive in die Forschung zum demographischen Wandel. Die Ergebnisse des Projektes sind Inhalt der vorliegenden Dokumentation.

Basis für die Bearbeitung des Projektes war eine intensive Auseinandersetzung mit dem Konzept des Gender Mainstreamings. Was Gender Mainstreaming meint, welche Bedeutung es für Wissenschaft und Forschung hat, wie es die Politik der europäischen Union bestimmt und wie es in den Bundesministerien – insbesondere im bmb+f – aufgegriffen wird, ist Inhalt des zweiten Kapitels.

Die Ergebnisse der Analyse der Projekte aus dem Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel“ werden im dritten Kapitel im Rahmen einer Bestandsaufnahme wiedergegeben. Hier sind die Gender-relevanten Aspekte der Forschungsverbünde sowie der Umsetzungs- und Transferprojekte (Stand März 2001) vermerkt und zum Teil tabellarisch aufbereitet.

Auf Basis der Recherchen und einer Blindstellenanalyse wurden in rascher Abfolge fünf Expert/innen-Foren durchgeführt. Mit einer ausgewählten Gruppe von Sachverständigen wurde auf der Grundlage vorbereiteter Thesen eine dialogische Forschungsbedarfsabschätzung zu den Gender-Dimensionen des demographischen Wandels vorgenommen. Dabei standen folgende Themen im Mittelpunkt:



Die Foren basierten auf der Idee des kumulativen Erkenntnisprozesses, das heißt, sie standen trotz eigener Themenschwerpunkte in einem thematischen Zusammenhang, so dass in allen Foren ein breites Spektrum von Fragen aufgegriffen und die Ergebnisse aufeinander bezogen werden konnten. Mit dieser Methode sollten Lücken bisheriger Forschung sichtbar gemacht, offene Fragen diskutiert und Themenbereiche herausgearbeitet werden, die für eine zukünftige Programmentwicklung leitend sein können.

Im vierten Kapitel sind die Impulsreferate zu den Foren dokumentiert. Vorangestellt werden jeweils Thesen und Leitfragen, die die Referent/innen und Expert/innen mit der Einladung erhielten.

Im fünften Kapitel wird auf dem Hintergrund der skizzierten Teilergebnisse eine verknüpfte Darstellung der Diskussion in den Foren vorgenommen. Der von den Expert/innen formulierte Forschungsbedarf wird zunächst auf das Thema Demographie im engeren prognostisch/statistischen Sinne bezogen, bevor er differenziert nach den Auswirkungen neuer Arbeitsformen, dem Arbeitsmarkt und das Beschäftigungssystem sowie der Individualisierung und Pluralisierung von Lebenskonzepten beschrieben wird. Damit werden die Ergebnisse des analytischen und diskursiven Prozesses in den Foren und forenübergreifend aufgezeigt, die beinhalten, welche zentralen Gender-Dimensionen in die Forschung zu Demographie und Zukunft der Arbeit integriert werden sollten.

Im sechsten Kapitel wurden Expertisen dokumentiert, die im Rahmen des Projektes zu spezifischen Themenfeldern erstellt wurden:

- *Differenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Europa am Beispiel der Länder Deutschland, Finnland und Spanien*
- *Reorganisation von Arbeit in Zukunftsfeldern als Chance zur verstärkten Gleichstellung von Frauen*
- *Erwerbstätigkeit und Pflege – ein neues Konfliktfeld als Folge des demographischen Wandels? Ein Überblick über den nationalen und internationalen Forschungsstand*
- *Lifelong Working – Lebensarbeitszeit und Gender*

Den Abschluss der Dokumentation bildet eine Liste der Referent/innen und Teilnehmenden.

## 2 GENDER MAINSTREAMING IN WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

Die Europäische Union hat die Geschlechterfrage in den 90-er Jahren breit in ihrer Politik verankert. Während es bis in die 80-er Jahre zunächst darum gegangen war, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu erreichen, wurde daran anschließend die Politik der aktiven Frauenförderung verfolgt (*positive action* und positive Diskriminierung). In den 90-er Jahren schließlich wurde die Aufnahme der Geschlechterperspektive in alle Aktionsfelder und Programme der Gemeinschaft forciert und der Gender Mainstreaming-Ansatz entwickelt - mit weitreichenden Konsequenzen für die Politik der Mitgliedstaaten und für die Frauen und Männer in Europa<sup>1</sup>. Wichtige Impulse dafür kamen von der Politik der Vereinten Nationen (UN) und von der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking.

Ein entscheidender Schritt zur Verankerung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Politik der europäischen Staaten war der Amsterdamer Vertrag von 1996 (ratifiziert 1999), in dem sich alle Staaten der Europäischen Union verpflichtet haben, die Gender Mainstreaming-Strategie in ihrer Politik zu realisieren.

In der Wissenschaftspolitik der EU spielt das Gender Mainstreaming-Konzept mittlerweile eine große Rolle und wird zunehmend auch für die Forschungsförderung relevant.

### 2.1 Zum Konzept des Gender Mainstreaming<sup>2</sup>

Hinter dem Konzept des Gender Mainstreaming steht die Erkenntnis, dass anscheinend geschlechtsneutrale Politiken als Ausschlusskriterium für Frauen fungieren und dass die Mittel der klassischen Frauenpolitik zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nur bedingt tauglich waren. Mit Gender Mainstreaming hofft man, die gleiche Teilhabe beider Geschlechter an politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Prozessen zu realisieren, indem die Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem integralen Bestandteil aller Politikbereiche gemacht wird. Im Sachverständigenbericht des Europarats findet sich die aktuellste Definition: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure/innen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“.<sup>3</sup>

Das Konzept des Gender Mainstreaming bietet die Chance, geschlechterstereotype Zuweisungen zu vermeiden und Männern und Frauen gleiche Entfaltungsmöglichkeiten zu eröffnen. Wichtig ist, es nicht mit der klassischen Frauenförderung zu verwechseln. Denn es basiert auf

<sup>1</sup> Teresa Rees hat die unterschiedlichen Stadien der Gleichstellungspolitik der EU ausführlich dargestellt und kritisch gewürdigt (1998).

<sup>2</sup> Für Gender Mainstreaming gibt es bisher keine angemessene deutsche Übersetzung. Die im Englischen mögliche Differenzierung zwischen Sex - biologisches Geschlecht - und Gender- soziales Geschlecht - gibt es leider im Deutschen nicht. Wir plädieren deshalb dafür, Gender Mainstreaming als Fachbegriff zu verwenden, insbesondere da er mittlerweile weltweit in vielen Kontexten eine Rolle spielt.

<sup>3</sup> Benutzt wird hier die deutsche Übersetzung des französischen Berichts durch Mückenberge/Tondorf in Krell u. a. (2000), S. 5, der präziser ist als die Übersetzung in der deutschen Fassung des Berichts des Europarats (1998).

dem Konzept der Chancengleichheit für beide Geschlechter, deren unterschiedliche Lebensbedingungen, Ansprüche und Bedürfnisse an politische Gestaltung den Fokus aller politischen Akteure bilden sollen. Frauenförderung wird damit nicht überflüssig, sondern ist Bestandteil einer erweiterten Strategie zur Umsetzung von Chancengleichheit.

In diesem Sinne ist Gender Mainstreaming keine Theorie, sondern ein strategisches Konzept, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Jedes Land, jede Institution muss für sich definieren, was sie unter gleichberechtigter Teilhabe der Geschlechter oder auch *Geschlechtergerechtigkeit* versteht und welche politischen Ziele sie damit verbindet.

### **2.1.2 Integration der Gleichstellungsmaxime in alle Entscheidungsprozesse**

Bei Gender Mainstreaming geht es also zuallererst um eine neue Gestaltung von Entscheidungsprozessen. Die Gleichstellung der Geschlechter soll in die Entscheidungsprozesse sowohl inhaltlich als auch methodisch integriert werden. Dies betrifft alle Ebenen von der Gesetzgebung über die politischen Aktionsfelder der Regierung auf nationaler und regionaler Ebene bis hin zu Organisations- und Personalentscheidungen in Ministerien und anderen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, in Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen (Vereine, Verbände etc.).

Bei der Gesetzgebung bedeutet dies, dass bei allen Gesetzesmaßnahmen bereits im Planungsstadium die Auswirkungen auf Frauen und Männer analysiert werden sollen und Vorkehrungen zu treffen sind, dass sie sich nicht an einseitigen Leitvorstellungen orientieren, sondern Chancengleichheit de facto gewährleisten.

Für die Arbeit der Ministerien heißt es, dass sie bei allen Aufgabenfeldern in den einzelnen Ressorts überprüfen müssen, welche Relevanz diese für die Gleichstellung der Geschlechter haben – ob sich Entscheidungen bewusst oder unbewusst am männlichen Bürger oder auch an der traditionellen Familie (Vater ist Alleinernährer, Mutter ist Hausfrau) orientieren und damit die Vielfalt der Lebenssituationen der Geschlechter ausblenden, mit den bekannten Nachteilen für Frauen - bisweilen aber auch für Männer. Sie müssen sich dann fragen, wie sie ihre Aufgaben und die damit verbundenen Lösungen anders definieren, damit sie das Kriterium der Chancengleichheit erfüllen. Entscheidend ist dabei, Gleichstellung nicht als *formale* Gleichstellung misszuverstehen, denn Männer und Frauen haben vielfach unterschiedliche Lebenssituationen und Ausgangsbedingungen, die in Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen sind.

Folgt man der Definition der EU und will Entscheidungsprozesse (re-)organisieren, verbessern, entwickeln und evaluieren, um das Prinzip der Chancengleichheit in allen Aktionsfeldern zu verankern, ist ein schrittweises und systematisches Vorgehen nötig. Krell u. a. haben die dazu nötige Vorgehensweise ausführlich beschrieben. Sie empfehlen, sich zunächst über die gleichstellungspolitischen Ziele zu verständigen, die Probleme der Betroffenen in einem Arbeitsfeld zu analysieren, alternative Lösungsstrategien zu entwickeln und die optimale Strategie zum Erreichen des Ziels auszuwählen. Danach müssen die getroffene Entscheidung umgesetzt werden und der Erfolg überprüft, bzw. das Ergebnis evaluiert werden (vgl.

Krell/Mückenberger/Tondorf 2000; Tondorf/Krell 1999). Im Grunde sind dies Prinzipien, die für jedes Qualitätsmanagement oder auch für die professionelle Durchführung von Projekten gel-

ten. Allerdings sind die Prüfung der gleichstellungspolitischen Relevanz von Arbeitsgebieten und die Abschätzung von Folgen für beide Geschlechter in Deutschland bisher kaum erprobt. Hier sind für die jeweiligen Aufgabenbereiche geeignete Instrumente vielfach erst noch zu entwickeln, wobei auf Erfahrungen aus Schweden und den Niederlanden zurückgegriffen werden kann (*Gender Impact Assessment*).

Mit der Integration von Gleichstellung in die Entscheidungsprozesse treten neue Akteure auf den Plan. Nicht mehr Frauenbeauftragte sind für die Realisierung der Chancengleichheit verantwortlich, sondern die Fachleute – und hier insbesondere die Führungskräfte in ihrem jeweiligen Aufgabenfeld.

Als zentrale Faktoren für den Erfolg von Gender Mainstreaming gelten das Engagement der Entscheidungsträger, eine breite Beteiligung aller Gruppen auf allen Ebenen, Gender Expertise (die Aufnahme der vielfältigen Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung und deren Verknüpfung mit dem fachspezifischen Wissen der einzelnen Forschungsgebiete), Einsatz von Personal und Mitteln, Monitoring und Controllingverfahren (vgl. Goldmann 2000).

Das Konzept des Gender Mainstreaming ist nicht unumstritten (vgl. dazu z. B. Rees 1998, Pollack/Hafner-Burton 2000, Weg 2001). Nicht nur wird befürchtet, dass mit der Verlagerung der Verantwortung auf viele Entscheidungsträger niemand mehr für die Frage der Umsetzung von *Geschlechtergerechtigkeit* und damit auch für den Abbau von Frauendiskriminierung zuständig ist. Versuche, Frauennetzwerke oder entsprechende Abteilungen aufzulösen, gibt es sowohl in der EU als auch in der Bundesrepublik. In allen Verlautbarungen der EU zu Gender Mainstreaming wird deshalb immer wieder der duale Ansatz dieses Politikkonzeptes hervorgehoben. Das bedeutet, dass es neben Gender Mainstreaming aber auch im Rahmen des Ansatzes immer auch gesonderte Maßnahmen für Frauen geben kann und muss.

Eine andere Kritik bezieht sich auf den Umstand, dass in vielen Aktionsfeldern, die eine Gender Mainstreaming-Perspektive integrieren, keine einklagbaren Rechte geschaffen werden, sondern dass man sich auf nicht überprüftes Verwaltungshandeln verlässt. Auch hier ist eine Doppelstrategie angezeigt, auf die von den Verantwortlichen in der EU-Kommission immer wieder hingewiesen wird. Gender Mainstreaming ist kein Substitut für rechtliche Garantien auf Gleichbehandlung und Frauenförderung, sondern ergänzt das rechtliche Instrumentarium.

Ein drittes, sehr grundsätzliches Argument gegen Gender Mainstreaming wird von feministischen Kritiker/innen eingebracht. Sie sehen die Gefahr, dass mit der Integration der Geschlechterfrage in die gegenwärtigen politischen Aktionsfelder und Prozesse der EU kritische Positionen zu zentralen Linien europäischer Politik unter der Geschlechterperspektive aufgegeben werden. Dies ist ein Argument, das alle Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in Organisationen und in den verschiedenen Politikfeldern betrifft. Gender Mainstreaming orientiert sich an den gegenwärtigen Realitäten europäischer Politik und will erreichen, dass Frauen in den Politik- und Aktionsfeldern vertreten sind und eine Stimme erhalten. Ein kritisches Hinterfragen der EU-Politik und politische Aktivitäten zur Transformation dieser Politik unter einer Geschlechterperspektive bleiben nach wie vor auf der Agenda.

## 2.2 Zur Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips in der Europäischen Union

Konkretisiert wurde Gender Mainstreaming mittlerweile für zentrale Handlungsfelder der europäischen Politik. Im Bericht der Europäischen Kommission „Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union – 1999“ wird von Fortschritten in den Bereichen von Strukturpolitik, Forschung, Bildung, Entwicklungszusammenarbeit, Bekämpfung von Gewalt und in der Beschäftigungspolitik berichtet (Europäische Kommission 2000, S. 6 ff).

### 2.2.2 Gender Mainstreaming in den Strukturfonds und den Gemeinschaftsinitiativen

Der Gender Mainstreaming-Gedanke wurde z. B. beim Luxemburger Beschäftigungsgipfel, der erstmals eine bessere Beschäftigungspolitik auf EU-Ebene anmahnte, aufgegriffen und spielt im gesamten EU-Strukturfonds eine herausragende Rolle. Formuliert wurden vier Leitlinien, die in den nationalen Aktionsplänen konkretisiert werden müssen:

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
- Entwicklung des Unternehmergeistes,
- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer/innen sowie
- Stärkung der Maßnahmen zur Chancengleichheit.

Gender Mainstreaming bedeutet hier, dass bei der Umsetzung aller Leitlinien Chancengleichheit zu berücksichtigen ist und Strategien zur Chancengleichheit noch einmal in einer gesonderten Leitlinie verstärkt werden. Damit werden die beteiligten Staaten verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter bei EU-kofinanzierten Projekten zu realisieren. Dabei genügt keineswegs die bloße Feststellung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu Leistungen im Rahmen der Projekte. Vielmehr ist sicherzustellen, dass Methoden und Instrumente so angepasst werden, dass ein tatsächlicher Zugang auch gewährleistet ist, etwa durch das Ansetzen an der Lebenswirklichkeit von Frauen, der Kooperation mit Unternehmen und Verbänden etc.

Die Geschlechterfrage ist bei der Umsetzung der EU-Anforderungen auf nationaler und regionaler Ebene mittlerweile als wichtiges Kriterium in die Rahmenkonzeption und in die Ausschreibung der Programme eingegangen. Allerdings gibt es in vielen Bereichen erhebliche Probleme mit der Umsetzung bei den Projektauftraggeber/innen. Dies beginnt schon bei der häufig sehr unzulänglichen Beratung der Projektnehmer/innen, die einen Antrag in ESF-geförderten Projekten in ihrer Region bzw. bei einem Bundesministerium stellen wollen. Außerdem erfolgt oft nur eine oberflächliche Prüfung der Anträge im Hinblick auf die Aufnahme der Geschlechterperspektive. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass das Know-how für eine integrierte Gleichstellungspolitik in den beteiligten Ministerien, aber auch in den Gremien auf Landesebene ebenso wie auf der lokalen Ebene (Regionalsekretariate und Konsensrunden) noch längst nicht vorhanden ist. Methoden und konkrete Instrumentarien müssen auf die besonderen Anforderungen der ESF-Projekte erst noch zugeschnitten werden. Auch die Antragsteller/innen, die beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen durchführen wollen, haben erhebliche Probleme, ihre Maßnahmen nach dem Gender Mainstreaming-Prinzip zu konzipieren.

In einem anderen ESF-Programm, der Gemeinschaftsinitiative EQUAL, geht es um die Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung am Arbeitsmarkt – aufgrund von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung. Im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sollen primär neue Formen der Arbeitsorganisation entwickelt werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt verringern und die Geschlechtertrennung im Beruf aufheben. Wie diese Zielsetzung bei der Beantragung und Auswahl der EQUAL-Projekte in der Bundesrepublik realisiert werden soll, ist bisher ebenfalls offen.

### 2.2.3 Gender Mainstreaming in der Wissenschafts- und Forschungspolitik

Auch in ihrer Wissenschaftspolitik hat die EU die Geschlechterfrage in den letzten Jahren in einem dynamischen Prozess explizit zum Thema gemacht. Argumentiert wird hier, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft und in den Entscheidungsgremien von Wissenschafts- und Forschungspolitik eine Verschwendung von Humanressourcen und ein Hindernis für die Entwicklung der Wissenschaft darstellen<sup>4</sup>. In diesem Zusammenhang wurde eine Sachverständigengruppe „Women and Science“ eingesetzt, um den Dialog zwischen Wissenschaftlerinnen und politischen Entscheidungsträger/innen der Mitgliedsstaaten zu fördern.

Zudem hat die Kommission die Dimension der Chancengleichheit in das 5. Rahmenprogramm im Bereich der Forschung, technologischen Entwicklung und Demonstration (1998 - 2003) integriert. Im Vorwort heißt es dazu: „Die von der Gemeinschaft verfolgte Politik der Chancengleichheit (muss) bei der Durchführung des 5. Rahmenprogramms berücksichtigt werden“ (zitiert nach Europäische Kommission 1999, S. 10).

Chancengleichheit für Frauen in der Forschung soll auf drei Ebenen realisiert werden:

- *Forschung von Frauen*  
Die Aktivitäten sind hier darauf gerichtet, den Anteil von Frauen an den im 5. Rahmenprogramm geförderten Projekten signifikant zu erhöhen. Als erster Schritt soll ein Indikatorensystem geschaffen werden, das die Beteiligung von Frauen an EU-Forschungsprojekten misst. Wissenschaftlerinnen sollen ermutigt werden, sich an Ausschreibungen zu beteiligen. Projektkoordinator/innen wurden gezielt angesprochen, um Forschungsgruppen zusammenzustellen, die eine ausgewogene Geschlechterrelation aufweisen.
- *Forschung für Frauen*  
Hier soll sicher gestellt werden, dass die von der Union finanzierte Forschung den Bedürfnissen von Frauen ebenso gerecht wird wie denen von Männern. Im Arbeitsprogramm sind die geschlechtsspezifischen Dimensionen aufzunehmen und es ist zu untersuchen, welche Implikationen die verschiedenen Forschungsfelder für Frauenfrage haben.
- *Forschung über Frauen*  
In diesem Bereich geht es schließlich darum, die Auswirkungen der Geschlechtszugehörig-

---

<sup>4</sup> Eine ausführliche Darstellung der Wissenschafts-, Forschungs- und Entwicklungspolitik der EU findet sich bei Pollack/Haffner-Burton 2000, S. 26ff.

keit und die Beziehungen zwischen den Geschlechtern auf die Gesellschaft zu untersuchen. Dies soll hauptsächlich im Rahmen der Leitaktion „Verbesserung der sozio-ökonomischen Wissensbasis“ geschehen.

Außerdem soll ein *Gender and Science Watch*-System (System zur Beobachtung der Verhältnisse von Frauen und Wissenschaft) entwickelt werden.

Bemerkenswert ist, dass eine Zielgröße von 40 % Frauen in den (bisher männerdominierten) beratenden Versammlungen und Gutachter-Gremien des 5. Rahmenprogramms ebenso wie bei den Marie Curie-Stipendien festgelegt wurde.

Im Jahre 2000 wurde erstmals ein Bericht zum Thema *Science Policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality* veröffentlicht (European Commission 2000). Dieser wurde von der EU-Kommission beim unabhängigen *European Technology Assessment Network* (ETAN) in Auftrag gegeben, bietet erstmals vergleichende Daten zur Situation von Frauen in den Ländern der Europäischen Union und belegt an Hand harter Fakten die desolate Situation von Frauen in den meisten Bereichen von Wissenschaft und Forschung.

Auch wenn es so scheint, als werde mit den genannten Instrumentarien eher klassische Frauenpolitik betrieben, so verfolgt die Kommission im Bereich der Wissenschaft doch einen Ansatz, der mit der Gender Mainstreaming-Strategie kompatibel ist. Dies betrifft insbesondere die Aktivitäten, die ein Gender Impact Assessment für die Programme vorsehen und die Partizipation von Frauen in der Forschung sicherstellen sollen.

Ein Problem bleibt die Frage, wie Inhalte von Forschungsprogrammen oder Aktionsfeldern tatsächlich unter einer Gender-Perspektive zu verändern sind. Entsprechende Methoden und Instrumente sind bisher noch wenig verbreitet. Nötig ist in einem ersten Schritt die Abschätzung der *Gender-spezifischen Relevanz* von Politik- und Forschungsfeldern. Auf EU-Ebene wurde ein einfaches Instrument zur Bewertung der geschlechterbezogenen Relevanz von Maßnahmen entwickelt (*SMART - Simple Method to Assess the Relevance of Policies to Gender*). Hier müssen zwei Fragen beantwortet werden:

- An welche Zielgruppe richtet sich die vorgeschlagene Maßnahme?
- Gibt es in dem betreffenden Bereich Unterschiede zwischen Frauen und Männern bezüglich Beteiligung, Rechte, Ressourcen, Normen und Werte etc.?

Eine weiterführende Methode ist wie oben bereits erwähnt das Gender Impact Assessment (GIA). Hier geht es um eine Abschätzung der Auswirkungen eines Aktionsfeldes oder einer Maßnahme auf beide Geschlechter und um die Entwicklung von konkreten Ansatzpunkten und Maßnahmen bezogen auf jedes Feld, um die Geschlechterperspektive nachhaltig zu integrieren und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu beseitigen.

### **2.3 Aktivitäten der Bundesregierung zur Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes**

Die Bundesrepublik hat das Gender Mainstreaming-Prinzip 1999 in ihr Regierungsprogramm aufgenommen. Darin heißt es: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip der Bundesregierung und soll als Querschnittsaufgabe („Gender Mainstreaming“) gefördert werden“. Im Programm „Frau und Beruf“ wurden vielfältige Aktionsfelder zur Umsetzung der Gleichstellung festgelegt.

Zudem wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe auf Staatssekretärs- bzw. Abteilungsleitungsebene eingerichtet. Diese soll die Gender Mainstreaming-Perspektive in die Arbeit aller Ressorts einbringen und Vorschläge erarbeiten, wie geschlechterbezogene Fragen in die laufende Arbeit und Maßnahmenplanung aufgenommen werden können. Dazu sollen bei der Umsetzung konkreter Projekte Kriterienkataloge und Handlungshilfen für die politisch-administrativen Entscheidungsträger/innen entwickelt werden. Es haben bereits Informationsveranstaltungen für Führungskräfte zu Gender Mainstreaming stattgefunden. Außerdem wurde in einzelnen Aktionsprogrammen die Verbesserung der Berufschancen von Frauen zu einem durchgängigen Schwerpunkt gemacht.<sup>5</sup>

#### **2.3.2 Gender Mainstreaming-Ansätze im Bundesministerium für Bildung und Forschung**

Die Bundesrepublik schneidet bei der Integration von Frauen in den Wissenschaftsbetrieb im internationalen Vergleich deutlich schlechter ab als viele anderen EU-Staaten. So liegt der Anteil an Professorinnen in Deutschland bei 5 Prozent, was uns auf den drittletzten Platz aller EU-Länder - vor Belgien und den Niederlanden und weit hinter den südeuropäischen Ländern - verweist.

Mittlerweile hat das BMBF eine Vorreiterrolle bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes eingenommen. Chancengleichheit wurde in dieser Legislaturperiode zu einem Schwerpunkt des BMBF gemacht. Dabei sollen die wichtigen Weichenstellungen und Reformprozesse, vor denen die Wissenschaftsorganisationen - Hochschulen und Forschungseinrichtungen – derzeit stehen, für die Durchsetzung der strukturellen und inhaltlichen Gleichstellung von Frauen genutzt werden<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Mittlerweile setzten sich viele Landesregierungen, aber auch andere staatliche und nichtstaatliche Organisationen mit der Idee des Gender Mainstreaming auseinander oder haben bereits erste Schritte zur Umsetzung realisiert. Die Regierungen von Niedersachsen (Krell/Mückenberger/Tondorf 2000) und Sachsen Anhalt (Kuppe/Körner 2000) sind Vorreiter bei der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips auf Landesebene. Auch viele Europäische Kommunen haben mit Pilotprojekten zur Umsetzung der Gleichstellungsperspektive in einzelnen Bereichen begonnen, wie z. B. in der Stadtentwicklung oder beim öffentlichen Personennahverkehr (vgl. Goldmann 2000). Die Gewerkschaft ver.di will, basierend auf einem Beschluss der ÖTV Stuttgart, das Gender Mainstreaming-Prinzip beispielhaft in ihrer Tarifarbeit anwenden (ÖTV 2000). All diese Organisationen wollen Gleichstellung als umfassende Querschnittsaufgabe in alle Abteilungen, Ressorts, Fachreferate etc. integrieren, sehen jedoch auch die Notwendigkeit, weiterhin spezifische Frauenförderprojekte durchzuführen.

<sup>6</sup> Zu den Gender Mainstreaming-Ansätzen in der Hochschulpolitik vgl. Ebeling 2000, S. 413f. Hingewiesen werden soll hier nur auf einen neuen Akzent in der Gesetzgebung zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft, der als ein Einstieg in Gender Mainstreaming interpretiert

Besonders bemerkenswert ist, dass das Gleichstellungsziel (Gender Mainstreaming ebenso wie spezifische Maßnahmen zur Frauenförderung) für den Geschäftsbereich des BMBF im Bundeshaushaltsplan 1999 sowohl in den übergreifenden Zielsetzungen als auch in allen Einzelkapiteln verankert wurde. Die darin enthaltenen Vorgaben beziehen sich auf:

- allgemeine Forschungsförderung und Bildungsplanung;
- berufliche Bildung und Maßnahmen der Weiterbildung sowie Hochschulen, Wissenschaft und Ausbildungsförderung;
- naturwissenschaftliche Grundlagenforschung, Gesundheitsforschung (dabei wird die gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und die Berücksichtigung von besonders für Frauen relevanten Themenstellungen angestrebt);
- Informationstechnik, Biotechnologie und sonstige Technologiebereiche (das Qualifikationspotenzial von Frauen ist verstärkt einzubeziehen und es sind die Auswirkungen auf Männer und Frauen zu berücksichtigen);
- Umweltgerechte nachhaltige Entwicklung, Meeres- und Polarforschung (gleichberechtigte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und die Berücksichtigung der für Frauen besonders relevanten Themenstellungen und
- Weltraumforschung und -technik (verstärkte Einbeziehungen von Wissenschaftlerinnen wird angestrebt)  
vgl. Ebeling 2000, S. 416f.

Hierzu wurde ein eigener Haushaltstitel „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit in Bildung und Forschung“ geschaffen und Mittel zur Verbesserung der Situation von Frauen in den vom BMBF institutionell geförderten Forschungseinrichtungen bereit gestellt (Unterstützung von Kinderbetreuung, Steigerung des Anteils an Führungspositionen) und vieles mehr.

In Bezug auf die Forschungsförderung sind die beispielhafte Anwendung des Gender Mainstreaming-Ansatzes auf das Programm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ hervorzuheben, ebenso wie die interne Umsetzung des Gender Mainstreaming z. B. im Forum Bildung und im Schwerpunkt Nachhaltigkeit. Auch die demographische Entwicklung wird hier explizit als Schwerpunktthema für Gender Mainstreaming genannt. Außerdem soll der Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen sowie in Auf-

---

werden kann. In die Ergänzung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) wurde Gleichstellung als leistungs- und belastungsorientierter Finanzierungsparameter aufgenommen. In § 5 HRG heißt es nun: „Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen“ (HRG 1998). Dies bedeutet, dass der Umfang der an die Hochschulen vergebenen Mittel auch daran gebunden werden soll, ob und wie die Gleichstellung der Geschlechter konkret realisiert wird. In einigen Landeshochschulgesetzen (LHG) wurden die Anforderungen des HRG bereits aufgenommen und konkretisiert. Auch die Anforderung, die hochschulinterne Mittelvergabe an die Erfüllung von Gleichstellungsaufgaben bzw. die Existenz von Frauenförderplänen zu binden, haben einige Länder bereits in ihre Landeshochschulgesetze einbezogen. Damit werden gleichstellungspolitische Parameter in Steuerungsinstrumente von Hochschulen integriert und existieren nicht mehr als separate Anforderungen, für deren Umsetzung eine Frauenbeauftragte zuständig wäre (vgl. dazu Ziegele 1999).

sichts-, Beratungs- und Auswahlgremien erhöht werden. Ergänzend dazu sollen die Bewusstseinsbildung gefördert sowie Informations- und Schulungsangebote entwickelt werden. Verantwortlich für die Umsetzung sind die einzelnen Fachabteilungen. Ergebnisse sollen in einem Fortschrittsbericht zur Einführung und Umsetzung des Gender Mainstreaming im BMBF dokumentiert werden.

### **2.3.3 Gender Mainstreaming in der Forschungsförderung - exemplarische Umsetzung zum Thema „Demographischer Wandel und innovative Arbeitsgestaltung“**

Mit der Durchführung des Projekts „Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel“ nimmt das BMBF die Anforderung der Integration der Gender-Perspektive in die wissenschaftliche Forschung und Umsetzung von Forschung exemplarisch auf. Erstmals wird die Gender-Relevanz für ein Forschungsförderprogramm systematisch geprüft mit dem Ziel, zukünftige Ausschreibung so zu gestalten, dass die Gender-Perspektive sowohl thematisch bearbeitet wird, als auch in die einzelnen Forschungsvorhaben Eingang finden muss.

Die Gender-Perspektive sollte sich sowohl in dem Programm als auch in den Projekten wiederfinden. Zu unterscheiden sind folgende Ebenen:

- *Forschungsförderprogramm - Rahmenprogramm, Bekanntmachungen, Projektausschreibungen*  
Die Gender-Perspektive sollte bereits in den Forschungsprogrammen und Ausschreibungen der Bundesregierung aufgenommen werden. Dabei sollte unmissverständlich deutlich gemacht werden, dass es nicht nur um die Durchführung von Studien mit frauenspezifischen Fragestellungen geht – auch wenn dies in vielen Bereichen dringend erforderlich ist. Vielmehr sollten alle Projektvorhaben eine geschlechterdifferenzierende Forschungsperspektive entwickeln. Betrifft ein Forschungsvorhaben nur Männer, so muss auch dies in der Bewerbung klar erkennbar sein.
- *Projekte*
  - *Theoretischer und methodischer Hintergrund der Projekte*  
Eine geschlechtersensible Forschung kann nicht nur auf der statistischen Ebene operieren, sondern muss sich theoretisch und methodisch auch auf den neuesten Stand der Gender- und Frauenforschung beziehen. Interdisziplinäre Arbeitsweisen, die vielfach von den Projektnehmer/innen gefordert werden, müssen hier erweitert werden.
  - *Empirischer Untersuchungsgegenstand*  
Auch bei der Wahl des empirischen Gegenstandes ist eine Gender-bezogene Reflexion erforderlich. Oftmals werden mit der Auswahl von Branchen, Betrieben, Fallstudienbereichen, Zielgruppen etc. allgemeine Forschungsfragen nur in Bezug auf Männer bearbeitet, was nicht zuletzt in der überwiegend männlichen Strukturierung der ausgewählten Branchen und Betriebe begründet sein kann.
- *Umsetzung – Transfer*  
Bei Umsetzungs- und Transfermaßnahmen sollten die häufig in männlich dominierten Fel-

der gewonnenen Erkenntnisse auf ihre Tauglichkeit auch für Frauen überprüft werden. Zu fragen ist hier z. B., ob good practise-Empfehlungen unterschiedliche Wirkungen auf die Situation von Frauen und Männern haben.

Ungeklärt ist in vielen Forschungs- und Aktionsprogrammen, wie die Anträge daraufhin überprüft werden können, inwieweit sie die Gender-bezogenen Anforderungen erfüllen. Zu entwickeln wären hier Leitfragen für die Begutachtung ebenso wie die Berufung von Gender-Expert/innen in die Begutachtungsgremien.

## 2.4 Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (1999): Programm „Frau und Beruf - Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“, Bonn
- Ebeling, Helga (2000): Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming, in: Wesely, Sabine (Hg.): Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften, Bielefeld
- Ebeling, Helga (1999): Chancengleichheit und Innovation – Strategien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, in: HGF, 94-103
- European Commission (1998): “A guide to gender impact assessment“, Office for Official Publications of the European Communities
- Europäische Kommission (KOM) (2001): Rahmenstrategie der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Arbeitsprogramm für das Jahr 2001. Mitteilung der Europäischen Kommission an den Rat und das Europäische Parlament, Brüssel, 2.3.2001, 119 endg.
- Europäische Kommission (1999): "Frauen und Wissenschaft". Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung, Brüssel, 76 endg.
- Europäische Kommission (1999a): Jahresbericht der Europäische Kommission. Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Europäischen Union 1998, Brüssel, 5.3.1999, 106 endg.
- European Commission (2000): Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, Research Directorate General, Brussels
- Europarat (1998): Gender Mainstreaming. Konzeptioneller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Straßburg
- Goldmann, Monika (2001): Das Konzept des Gender Mainstreaming: Ziele, Strategien, Instrumente, in: Die Grünen im Landtag NRW (Hg.): Gender Mainstreaming. Eine Chance für Frauen. Dokumentation einer Veranstaltung am 26.10.2000
- Goldmann, Monika (2000): Gender Mainstreaming – neue Ansätze in der Gleichstellungspolitik, in: Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit – Alter – Region, Münster, S. 17 – 30
- Goldmann, Monika; Krischer, Barbara; Wulf, Marion (2000): TOTAL E-QUALITY Science Award - Ein integrierter Ansatz zur Umsetzung von Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in: Sigrid Haase (Hg.): Musen Mythen Markt. Jahrbuch der Frauenbeauftragten der Hochschule der Künste (HdK) Berlin
- Hochschulrahmengesetz (HRG) (1998): Text des Hochschulrahmengesetzes in der Fassung des vom Deutschen Bundestag am 13.2.1998 beschlossenen Vierten Gesetzes zur Änderung des Hochschulrahmengesetzes

- Krell, Gertraude; Mückenberger, Ulrich; Tondorf, Karin (2000): Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse, hrsg. vom Niedersächsischen Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Hannover
- Kuppe, Gerlinde; Körner, Kristin (2000): Gender-Mainstreaming. Ein Beitrag zum Change Management in Politik und Verwaltung, in: Peters, Sibylle; Benschel, Norbert (Hg.): Frauen und Männer im Management. Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden, S. 93-104
- Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt (1999): Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Magdeburg
- ÖTV (2000): Gender Mainstreaming in der alltäglichen Gewerkschaftsarbeit, Tagungsdokumentation, Stuttgart
- Plöger, Lydia; Riegraf, Birgit (Hg.) (1998): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform, Bielefeld
- Pollack, Mark A., Hafner-Burton, Emilie (2000): Mainstreaming Gender in the European Union, Harvard Jean Monnet Working Paper 2/00, Harvard Law School, Cambridge
- Rees, Teresa (1998): Mainstreaming equality in the European Union. Education, Training and Labour Market Policies, Routledge, New York
- Stiegler, Barbara (1998): Frauen im Mainstreaming: politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage, hrsg. vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, (electronic ed. FES Library), Bonn
- Stiegler, Barbara (2000): Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, Bonn
- Tondorf, Karin; Krell, Gertraude (1999): An den Führungskräften führt kein Weg vorbei, Düsseldorf
- Verloo Mieke, Roggeband Connie (1996): Gender Impact Assessment: The development of a new instrument in the Netherlands, in: Impact Assessment, Vol. 14
- Ziegele, Frank (1999): Frauenförderung und Mittelvergabe an Hochschulen. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf

### 3 BESTANDSAUFNAHME GENDER-RELEVANTER ASPEKTE IN DEN FORSCHUNGSVERBÜNDE DES FÖRDERSCHWERPUNKTES "DEMOGRAPHISCHER WANDEL"

#### 3.1 Vorbemerkung

Die Sichtung zentraler Veröffentlichungen der Forschungsverbände im Förderschwerpunkt *Demographischer Wandel* ergab, dass Gender-Aspekte in keinem Fall im Mittelpunkt der Untersuchungen standen. Nichtsdestotrotz erörtern einige der Beiträge unter Rekurs auf neuere Statistikdaten verschiedene frauenspezifische und/oder geschlechterbezogene Gesichtspunkte, die zeigen, wie eng die Gender-Frage mit der demographischen Entwicklung, dem Themenkomplex Altern, mit Konzepten einer sozialverträglichen Arbeits- und Lebensgestaltung und den gesellschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen verbunden ist. Trotz der eher verstreuten, manchmal explizit diskutierten, oft aber auch implizit bleibenden Gender-Bezüge der Beiträge wird erkennbar, dass weiter gehende und spezifische Forschungen in dieser Richtung geboten sind. Eine Fokussierung der Gender-Komponente und entsprechende Untersuchungen zu den geschlechterpolitischen Dimensionen des demographischen Wandels<sup>7</sup> würde aller Voraussicht nach interessante wissenschaftliche Ergebnisse zu Tage fördern, die als Grundlage für praktische Anwendungsfelder und stärker akzentuierte politische Maßnahmen auf der Schnittstelle zwischen soziodemographischen Veränderungen, Arbeitswelt und Geschlechtersymmetrie dienen können.

Der folgende Text liefert eine Bestandsaufnahme Gender-relevanter Aspekte, Thesen und - sofern vorhanden - Ergebnisse geschlechterdifferenzierender Untersuchungslinien aus der Forschungsarbeit der Verbände. Zur besseren Kontextuierung dieser Querschnittsdimension im Rahmen der komplexen Gesamthematik werden bei denjenigen Forschungsverbänden, die einen deutlichen Gender-Bezug aufweisen, einleitend eine Kurzdarstellung des Forschungsfokus sowie allgemeine Kernthesen aufgeführt. Bei den Verbundprojekten, die in ihre Fragestellungen und empirischen Untersuchungen keine geschlechterdifferenzierende Ebene integriert haben, wird auf eine weiter gehende Beschreibung der Forschungsschwerpunkte verzichtet. Das Ungleichgewicht der Ausführungen zu den einzelnen Verbänden ist folglich Resultat der sekundäranalytischen Vorgehensweise, die sich in diesem Fall auf die Identifikation und verdichtete Kontextuierung von Aspekten und Ansatzpunkten zur Gender-Thematik konzentriert.

Ein Überblick über zentrale Gender-Aspekte findet sich im Kapitel 3.4.

---

<sup>7</sup> Z. B. zum Einfluss kultureller Geschlechterleitbilder auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung (und Arbeitsdefinition), auf Reproduktionsverhalten und demographische Veränderungen, die industriegesellschaftliche (und geschlechtsspezifische) Konstruktion von *Alter* sowie auf konkrete Arbeitsorganisationsformen.

### 3.2 Ergebnisse zu den Forschungsverbänden I - V

#### Verbund I - Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel

<i>Fragestellungen:</i>	
Welche Veränderungen ergeben sich angesichts des demographischen Wandels bei Arbeitsangebot und Arbeitskräftenachfrage?	
Welche Konsequenzen sind für das Arbeits- und Innovationspotential erwartbar?	
Welche Chancen existieren für alternde Arbeitnehmer/innen unter veränderten Bedingungen?	
Teilprojekte / Titel	Forschungseinrichtungen
Teilprojekt 1: <i>Subjektive Komponenten der langfristigen Arbeitsangebotsentwicklung</i>	INIFES, Stadtbergen
Teilprojekt 2: <i>Im Schatten der Innovation</i>	ISF, München
Teilprojekt 3: <i>Innovationsfähigkeit und veränderte Altersstrukturen</i>	SÖSTRA, Berlin

#### *Forschungsfokus:*

Hauptuntersuchungsaspekt ist die Auswirkung der demographischen Entwicklung auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot und die Erwerbsbeteiligung in Deutschland vor dem Hintergrund eines Projektionszeitraums bis 2040.

Hierbei wird von den Autoren/innen in unterschiedlichen Blickrichtungen festgestellt, dass das bis 1994 (vgl. 1. Zwischenbericht der Enquête-Kommission Demographischer Wandel) vielfach propagierte „Verknappungsszenario“ im Hinblick auf das zukünftige Arbeitsangebot angezweifelt werden müsse.<sup>8</sup> Basierend auf wirtschaftlichen und politischen Interessen sei die Angebotsseite medienwirksam in den Vordergrund gerückt,<sup>9</sup> die Arbeitsnachfrageseite dahingegen vernachlässigt worden (z. B. weitergehende Rationalisierungs- und Restrukturierungsprozesse). Die Autoren/innen gehen auf Grund ihrer Daten und Eigenberechnungen dahingegen von einem weiter bestehenden Arbeitsangebotsüberhang aus, der sich insbesondere bei Frauen und älteren Arbeitnehmern/innen bemerkbar macht.

#### *Zentrale Thesen:*

<sup>8</sup> Seit 1998 hat sich diese Einschätzung nach Auskunft der Autor/innen gewandelt, d. h. die Enquête-Kommission Demographischer Wandel geht mittlerweile auf Grund des schon eingetretenen und weiter erwartbaren demographischen Wandels eher von Entlastungseffekten für den Arbeitsmarkt und von einer langfristigen Überwindung der Beschäftigungskrise aus (vgl. Kistler u.a. 2000:103 f.).

<sup>9</sup> Die Autoren/innen sprechen hierbei von einer arbeitspolitischen Strategie zur gezielten Nutzung des Arbeitskräfteüberhangs als Verhandlungsbasis bei Lohnverhandlungen (Hilpert u.a. 2000:2; Kistler u.a. 2000).

1. Die Rede von einer „demographischen Falle“ ist trotz der nachweislichen Verschiebung des Altersdurchschnitts der Bevölkerung und der Erwerbsbevölkerung (+ 2,2 Jahre) nicht berechtigt.
2. Es wird keinen „geräumten Arbeitsmarkt“ geben, aber sehr wahrscheinlich einen branchenspezifischen Fachkräftemangel und „Mismatches“ auf Teilarbeitsmärkten.
3. Trotz der volkswirtschaftlich kontraproduktiven aber weit verbreiteten, da politisch bis 1996 gratifizierten Externalisierungsstrategien gegenüber älteren Arbeitnehmern (Frühverrentung etc.) hat sich die Altersstruktur der Belegschaften verändert: geburtenstarke Jahrgänge kommen „in die Jahre“, qualifizierte jüngere Arbeitnehmer wachsen weniger nach, bzw. es werden aus finanziellen Gründen keine Neueinstellungen vorgenommen.
4. Obgleich die meisten Betriebe es noch nicht realisiert haben, erwächst ihnen ein „hausgemachtes“ Problem mit den strukturell älter werdenden Belegschaften (einerseits existieren bislang kaum Formen altersgerechter Personalpolitik, die den Einsatz älterer Arbeitnehmer/innen bis ins Rentenalter ermöglichen, andererseits wird eine Weiterführung des - ohnehin hochproblematischen - Externalisierungsprinzips auf Grund der hohen Belastungen für die sozialen Sicherungssysteme in Zukunft immer unwahrscheinlicher).
5. Dass ältere Arbeitnehmer/innen per se weniger leistungsfähig seien und einen möglichst frühen Ausstieg aus dem Erwerbsleben anstreben, wird von den Autoren/innen auf der Basis umfangreicher Studienauswertungen und eigener Forschungen stark bezweifelt bzw. als rein gesellschaftliches Vorurteil betrachtet. Leistungsfähigkeit lasse sich, so das Fazit, bis ins hohe Alter erhalten, sofern die Arbeitsorganisations- und Arbeitsumfeldbedingungen adäquat gestaltet und - so das Plädoyer - das Erwerbsleben allgemein lebensphasenorientiert strukturiert werde.
6. Entgegen der älteren Verknappungsprognose zeigt sich an Hand der hohen Arbeitslosenquoten bei älteren Arbeitnehmer/innen und der genaueren Untersuchung der „Stillen Reserve“, dass das Erwerbspersonenpotential so groß ist (die offene und verdeckte Arbeitslosigkeit wird zusammen gerechnet auf ca. 6 bis 7 Mio. in Gesamtdeutschland geschätzt [Kistler u.a. 2000:107]), dass auch weiterhin eher mit einer massiven Beschäftigungslücke als mit einem Arbeitskräftemangel zu rechnen ist (andere Einschätzung resultieren überwiegend aus dominanten unternehmenspolitischen Trends und Präferenzen, z. B. der Jugendzentriertheit der Einstellungs- und Weiterbildungspolitik).

Unter dem Gesichtspunkt einer volkswirtschaftlichen Verschwendung von Erfahrung, Wissen, Können, Interesse und Erwerbsbereitschaft bei Älteren und anderen arbeitslosen/unterbeschäftigten Erwerbspersonen plädieren die Autoren/innen für eine sozialverträgliche, altersgerechte und auf größere Chancengleichheit der Geschlechter zielende Personalpolitik der Unternehmen und die hierzu erforderlichen politischen Flankierungsmaßnahmen.

*Gender-Aspekte (thesenförmig):*

1. Im Zusammenhang mit struktureller Arbeitslosigkeit und der Frage nach einer möglichen Geschlechtsspezifik der Arbeitslosigkeit stellen die Autoren/innen fest, dass Frauen - trotz tendenzieller Angleichung - stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer (Dauer

der Arbeitslosigkeit, Wahrscheinlichkeit, in ein neues Beschäftigungsverhältnis einzutreten bzw. Erwerbslosengruppe zu verlassen). (Kistler u.a. 2000:106)

2. Trotz zunehmender Frauenerwerbstätigkeit hat sich das Arbeitsvolumen nicht erweitert, d. h. ein großer Anteil der weiblichen Beschäftigung entfällt auf das Teilzeitarbeitssegment und gehört damit potentiell in die Kategorie Unterbeschäftigung. (Sing 1998)
3. Angesichts der gehäuften Erwerbsneigung nichterwerbstätiger Frauen, insbesondere in Ostdeutschland, wird sichtbar, wie groß das brach liegende Erwerbspersonenpotential ist. Inwieweit sich weibliche Erwerbstätigkeitswünsche realisieren lassen, hängt - wie auch der Ost-West-Vergleich zeigt - maßgeblich von der Arbeitsmarktlage aber auch von den sozialen Rahmenbedingungen, speziell den Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ab (Beckmann 1998).
4. In soziodemographischer Sicht stellt die Gruppe der weiblichen Nichterwerbstätigen auf Grund ihrer quantitativ großen Erwerbsneigung einen wichtigen Teil des zukünftigen Erwerbspersonenpotentials dar. Frauen und ihr weiteres Erwerbsverhalten beeinflussen damit auch den Umfang und die Altersstruktur der Erwerbspersonen insgesamt, ein Aspekt, der zeigt, dass Gender-Fragen auch unter den hier diskutierten prognostischen Gesichtspunkten berücksichtigt werden müssen. (Kratzer/Sing 1998:264)
5. Dass von Unterbeschäftigung auch aus subjektzentrierter Sicht gesprochen werden kann, zeigt sich darin, dass die Zufriedenheit mit dem aktuellen Beschäftigungsumfang bei TZ-Beschäftigten nicht besonders hoch ist, d. h. viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit gern ausdehnen würden (oder eigentlich ökonomisch bedingt müssten), daran aber auf Grund ihrer Kinderbetreuungs- und/oder Familienaufgaben gehindert werden (Kistler u.a. 2000:110 ff.; Beckmann 1998).
6. Veränderung des Ausbildungs- und Erwerbsverhaltens in Ost- und Westdeutschland:  
Westdeutsche Frauen: höhere Qualifizierungen, gestiegene Erwerbsbeteiligung (aber kaum Veränderungen bei traditioneller Rollenzuschreibung und Arbeitsteilung!),  
Ostdeutsche Frauen: ungebrochen hohe Erwerbsbeteiligung, die sich auch aller Voraussicht nach in Zukunft halten wird. (Beckmann, 1998)
7. Die statistischen Befunde zeigen, dass das Erwerbsverhalten von (verheirateten) Frauen u. a. maßgeblich von der Einkommenssituation des Haushalts abhängig ist, d. h. mit steigendem männlichem Einkommen geht die Erwerbstätigkeit der Frauen zurück bzw. reduziert sich im Arbeitsumfang (Sing 1998). Die Autoren/innen gehen davon aus, dass finanz- und steuerpolitische Maßnahmen wie eine Modifikation des Ehegattensplittings auch in Fällen kinderloser Haushalte möglicherweise eine Veränderung des männlichen (nach unten) und des weiblichen Erwerbsverhaltens (nach oben) bewirken könnte.
8. Die sachliche, zeitliche und soziale Entgrenzung von Arbeit impliziert die Auflösung von Normalitätsannahmen über Arbeit und Beschäftigung (im Sinne der fordistisch geprägten Produktionsweise) und die Erosion historisch entwickelter zentraler Merkmale von Arbeit und Arbeitsverhältnissen. Die ambivalente Eigendynamik der Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen zeigt sich z. B. darin, dass entstandardisierte Arbeit in einem bestimmten Be-

reich ebensolche Arbeitsformen in einem anderen, z. B. im Dienstleistungsbereich nach sich zieht. D. h. je mehr Personen in entstandardisierter Arbeit tätig sind und Kinderbetreuung, Familien- oder Haushaltsaufgaben „delegieren“ müssen (z. B. Alleinerziehende), desto mehr wächst das Angebot derartiger zeitlich flexibler Dienstleistungsjobs, deren Inhaber/innen ihrerseits „Bedarfe“ dieser Art erzeugen usw. Offensichtlich betrifft dieser Mechanismus mit seinen Konsequenzen besonders Frauen. (Kratzer/Döhl/Sauer 1998:183, 188)

## Verbund II - Zukunftsfähige Anforderungen und Strategien im Handwerk

<i>Fragestellungen:</i>	
Wie kann das Handwerk demographische Veränderungen bewältigen?	
Ist dieser Wirtschaftsbereich besonders geeignet, mit der Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze die Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer zu verbessern?	
Welche Perspektiven der Personalentwicklung und Potentiale von systematischer Gesundheitsvorsorge gibt es im Handwerk?	
Teilprojekte / Titel	Forschungseinrichtungen
Teilprojekt 1: <i>Strategien für das Handwerk</i>	Zukunftswerkstatt Handwerkskammer Hamburg
Teilprojekt 2: <i>Neue Anforderungen an die Personalentwicklung</i>	FH Niederrhein-Mönchengladbach
Teilprojekt 3: <i>Eine Chance für die Arbeit</i>	ISF, München

### *Forschungsfokus:*

Dieser Projektverbund beschäftigte sich ausschließlich mit dem gewerblichen Bereich des Handwerks, und damit mit nach wie vor männlich dominierten Berufsfeldern wie dem des Dachdeckers oder Kfz-Mechanikers.

### Verbund III - Probleme der begrenzten Tätigkeitsdauer und neue Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer

<i>Fragestellungen:</i>	
Welches sind die Ursachen für Phänomene mit begrenzter Tätigkeitsdauer?	
Welche Konsequenzen hat der demographische Wandel für Betriebe?	
Welche betrieblichen Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten auf den demographischen Wandel existieren durch Organisation und Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit?	
Teilprojekte / Titel	Forschungseinrichtungen
Teilprojekt 1: <i>Betriebliche Gesundheitsförderung und altersintegrative Arbeitspolitik</i>	ISO, Saarbrücken
Teilprojekt 2: <i>Begrenzte Tätigkeitsdauer und betriebliche Laufbahngestaltung</i>	ISIS, Frankfurt
Teilprojekt 3: <i>Neue Arbeitszeitmodelle für Ältere</i>	FfG, Dortmund
Teilprojekt 4: <i>Finanzielle Folgen betrieblicher Arbeitszeitmodelle</i>	Zentrum für Sozialpolitik (ZeS), Bremen

#### *Forschungsfokus:*

Wie die o. g. Forschungsfragestellungen bereits verdeutlichen, geht es in diesem Verbundprojekt um die Identifikation wesentlicher Ursachen für die begrenzte Tätigkeitsdauer von Arbeitnehmer/innen in Betrieben, bestimmten Branchen oder - ganz generell - um das frühzeitige Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit. Dieses Phänomen betrifft die Gruppe der älteren Arbeitnehmer im Allgemeinen, aber auch und besonders Frauen, die die Erwerbstätigkeit oft schon in jüngeren Jahren abbrechen.

Vor diesem Hintergrund und mit der Zielstellung, Modelle vorzulegen, die Gesundheit, Qualifikation und Motivation der Arbeitnehmer/innen durch das ganze Erwerbsleben hindurch fördern, untersuchen die Autoren/innen z. B. in empirischer und theoretischer Sicht

- Probleme der gängigen Personal- und Organisationsentwicklungsmodelle;
- Ausformungen und Implikationen der weit verbreiteten Externalisierungsstrategien (z. B. im Zusammenhang mit Berufen, Generationen und Geschlechtern und der „Ökonomie externer Effekte“ (Behrens 1999);
- soziale Konstruktionen von *Alter* und *Familienphase*;
- individuelle Erwerbsverläufe;
- Faktoren verschleißender Arbeitsorganisation/-gestaltung versus Bedingungen altersorientierter Arbeitsgestaltung (z. B. Person-Umwelt-Relation, Lebensphasen-Adäquanz);

- Arbeitszeitmodelle und ihre Implikationen im Hinblick auf betriebliche Erfordernisse, Geschlechterdifferenzen, individuelle Lebensplanung, Statuspassagen, Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenswelt-bezogenen Bedürfnissen etc.;
- konstruktive Konzepte alterns- bzw. lebensphasenorientierter Arbeits- und Laufbahngestaltung als Instrumente gegen die „Entberuflichung des Alters“, in denen auch auf eine verbesserte Gleichstellung der Geschlechter im arbeits- und lebensweltlichen Kontext hingewiesen wird;
- gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Kosten eindimensionaler Unternehmensstrategien und überalterter sozialpolitischer Rahmenbedingungen.

*Zentrale Thesen:*

1. Biologische Faktoren allein sind nicht als Ursache für die seit den 70-er Jahren verstärkte Tendenz des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben zu betrachten (siehe z. B. Behrens 1999:74). Vielmehr ist das Ausmaß der beruflichen Leistungsfähigkeit in jeder Lebensphase, besonders aber bei älteren Erwerbstätigen, von der aktuellen Arbeitstätigkeit und -organisation sowie von der vorausgegangenen Art und Qualität des gesamten Erwerbsverlaufs abhängig (kontraproduktiv: besonders belastende und monotone Tätigkeiten, qualifikationsferne Erwerbsverläufe). (Morschhäuser 1999, Behrens 1999)
2. Das Phänomen des „vorzeitigen Alterns“ verdankt sich in erster Linie betrieblichen und biografischen Entscheidungen an Statuspassagen und wird gestützt durch die soziale Konstruktion von Alternsproblemen im Betrieb. (Behrens 1999)
3. Angesichts der Konfrontation mit dem Phänomen begrenzter Tätigkeitsdauer, d. h. gesundheitlichen Problemen von älteren Arbeitnehmern/innen und ihrem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Betrieb (aber auch „typischer“ erwerbsbiografischer Zäsuren bei Frauen) bieten sich den Unternehmen die drei Bewältigungsstrategien: Arbeitsplatzgestaltung (1), (über-) betriebliche Laufbahnpolitik (2) und Externalisierung (3). Während die letztere empirisch gesehen bislang am häufigsten genutzt wird, zeigt sich, dass hier - nicht zuletzt aus finanz- und sozialpolitischen Gründen - eine Abkehr und statt dessen eine verstärkte Hinwendung zu Strategie 1 bzw. besonders Strategie 2 geboten erscheint. (Behrens 1999)
4. Die überwiegende Zahl der in den Unternehmen angebotenen Arbeitszeitmodelle dient in erster Linie wirtschaftlichen Zielstellungen und wird (noch) nicht als langfristig ausgerichtetes Instrument der Personalplanung eingesetzt. Dieser Umstand ist auch als Konsequenz der noch fehlenden Wahrnehmung alternder Belegschaften und zukünftiger Rekrutierungsprobleme zu betrachten und damit mitverantwortlich für viele negative Implikationen der Flexibilisierung von Arbeit. (Zimmermann 1999)
5. Das Ziel, eine Harmonisierung von Arbeits- und Lebenswelt mit der empirischen Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der angestrebten Entberuflichung des Alters zu verknüpfen, kann mit Hilfe eines Gesamtkonzepts zur *lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung* verknüpft werden. Insbesondere bei einer kollektiven Durchsetzung des Konzepts böten sich auch vielfältige Möglichkeiten, lebenszyklische Zeitpräferenzen von Erwerbstätigen zu berücksichtigen, eine faktische Gleichberechtigung von Voll- und Teilzeitarbeit zu realisie-

ren und - mit entsprechender politischer Flankierung - Ansehen und Realisierungschancen gesellschaftlicher und sozialer Arbeit („informelle“ Arbeit) zu erhöhen. (Zimmermann 1999)

*Gender-Aspekte (thesenförmig):*

Es ist offenkundig, dass sowohl die Forschungsfragestellungen und die damit verbundenen sozialen Felder als auch verschiedene der o. g. Thesen nicht nur die Gruppe der Älteren, sondern auch die der Frauen mit in das Zentrum der Betrachtung rücken (zumindest die Mehrzahl der Frauen, die in vergleichbaren sozialen Strukturen und unter ähnlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen lebt). Daher haben sich die Autoren in verschiedenen Untersuchungsperspektiven<sup>10</sup> mit Spezifika des weiblichen (und ex negativo: des männlichen) Erwerbsverhaltens, betrieblichen Reaktionsmustern und mit der Kompatibilität von Personalentwicklungs- bzw. Arbeitszeitmodellen mit der weiblichen Erwerbsbiografie beschäftigt, woraus sich folgende Befunde ableiten ließen:

1. Hinweis: Im Hinblick auf die Verkettung individueller Tätigkeitsverläufe und Statusübergänge sind (neben Generationenverhältnissen, Betriebszugehörigkeit und Berufen) insbesondere die Geschlechterverhältnisse als relevant zu betrachten. (Behrens 1999)
2. Stichwort: Gruppenspezifische Vorurteile bei Unternehmen  
Eine weitestgehend unhinterfragte Prämisse im Rahmen personalpolitischer Planungen ist, dass bei Frauen und Ausländern ein „intrinsischer“ Rückkehrwunsch (Familie; Herkunftsland) vorliege, der einen vorübergehenden oder frühzeitigen Ausstieg aus dem Betrieb und/oder dem Erwerbsleben generell bewirke. Angesichts des Phänomens der begrenzten Tätigkeitsdauer kann festgestellt werden, dass die durch diese Vorannahme gegebene Eigendynamik Auswirkungen auf diverse betriebliche Bereiche besitzt (z. B. Rekrutierung, Vertragsverhältnisse, Arbeitszeiten, Tätigkeiten, Qualifizierung etc.) (Behrens 1999)
3. Im Zusammenhang mit den dominanten betrieblichen Externalisierungsstrategien zeigte sich auch an Hand der empirischen Ergebnisse, dass Betriebe bei ihren personalpolitischen Entscheidungen von der Annahme einer typischen „Frauen-Sequenz“ ausgehen, nach dem Schema: *Erwerbstätigkeit in Beruf A --> Kindsgeburt/Familienphase --> Erwerbstätigkeit in Beruf B.*  
Diese sozial konstruierte Familienphase bildet ein Grundelement der betrieblichen Personalplanung, die auf der Annahme einer frauenbezogenen „natürlichen“ Fluktuation basiert, ohne dass in den meisten Fällen Alternativen (räumlich oder zeitlich flexible Anbindung an den Betrieb, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung oder Förderung der Qualifikation etc.) vorgesehen sind. In diesen Zusammenhang gehört auch die im Produktionsbereich neuerdings häufiger beobachtbare Konversion von Männer- in Frauenarbeitsplätze (z. B. im Automobilbereich) (Behrens 1999:99)

---

<sup>10</sup> Auf der empirischen Projektebene wurden verschiedene Differenzierungen nach Geschlecht (z. B. Männer- vs. Frauenarbeitsplätze, geschlechtsspezifische Arbeitsbelastungen) vorgenommen, die jedoch in den vorliegenden Aufsätzen nicht detaillierter dargestellt wurden.

4. Entgegen dem weit verbreiteten „illusionären“, d. h. *chronologischen Trendmodell* des Lebenslaufs, das ein Nacheinander von Lebensaktivitäten unterstellt (Phase des Kinderkriegens und -betreuens nach der Berufs- und Arbeitsphase), muss realistischerweise von einer Parallelität bzw. weit reichenden Überschneidung von Lebensaktivitäten, und damit von der Gleichzeitigkeit beruflicher, arbeitsbezogener und familiärer Belastungen ausgegangen werden (Behrens 2000:230 - 233). Das realistische Modell des Lebenslaufs verdeutlicht, welchen Belastungen Frauen de facto ausgesetzt sind und welche Relevanz die Kompatibilität arbeits- und lebensweltlicher Aufgabenbereiche gerade für die weibliche Erwerbsbiografie besitzt.
- Obwohl das chronologische Trendmodell als kinder-, eltern- und frauenfeindlich betrachtet werden muss (zumal eine Delegation von Kindererziehungs- und Betreuungsaufgaben an die Großeltern höchstens als Notmaßnahme, nicht aber als Dauereinrichtung gelten kann), ist es empirisch gesehen in den Betrieben noch immer weit verbreitet. So lässt sich die Beliebtheit des Programms „Frauen in Männerberufe“ damit erklären, dass Personalleitungen (besonders im Produktionsbereich) davon ausgehen, dass Frauen - im Gegensatz zu Männern - vor der Reduzierung ihrer Leistungsfähigkeit (d. h. mit Anfang 30) den Betrieb verlassen, um sich der Familie zu widmen.<sup>11</sup>
5. Auch bei weiterbestehenden Arbeitsverhältnissen gehen Unternehmen bei der Personaleinsatzplanung davon aus, dass die unproblematischste „Anpassung“ des Beschäftigungsvolumens am ehesten bei jüngeren, bei weiblichen und bei ausländischen Mitarbeitern/innen möglich ist. (Behrens 1999:100) Die mit der Globalisierung verbundene geringere Kalkulierbarkeit wirtschaftliche Handelns und die beschleunigte Umstellung und Anpassung an veränderte Marktbedingungen lassen vermuten, dass diese Gruppen auch weiterhin als Verfügungsmasse betrachtet werden.<sup>12</sup>
6. Allgemeiner Gender-Bezug: Im Zuge des demographischen Wandels und der je differenten durchschnittlichen Alterung von Bevölkerung und Belegschaften sind Konzepte zur *Neuorganisation der Lebensarbeitszeit* notwendig. Eine grundlegende Überlegung hierbei ist, dass die Phase der Erwerbsarbeit größtenteils mit der Phase der sozialen Lebensbedürfnisse und -erwartungen zusammenfällt (z. B. Zusammenleben mit Kindern) (Zimmermann 1999:117). Damit bilden die Gestaltungserfordernisse zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und privaten Lebensanforderungen und solche, die individuelle Präferenzen zur Lebensführung und zur Teilhabe am sozialen Leben berücksichtigen, wesentliche Elemente einer neuen *Lebensarbeitszeitgestaltung* (ebenso wie berufs- und erwerbsbiografische Gestaltungserfordernisse). Aus einem solchen flexiblen und integrativen Konzept sind allerdings keine einheitlichen Arbeitszeitmodelle ableitbar, zumal die individuellen Bedürfnisse und Präferenzen u. a. von vielfältigen erwerbsbiografischen Ereignissen abhängig sind

<sup>11</sup> Der Ost-West-Vergleich zeigt an dieser Stelle, dass ostdeutsche Frauen in Folge ihrer anderen Sozialisation dem Trendmodell distanzierter gegenüber stehen und an einer Parallelisierung von Erwerbsarbeit (möglichst bis ins Rentenalter) und Kinderaufzucht interessiert sind.

<sup>12</sup> In diesem aber auch im Zusammenhang mit der „Halbwertzeit“ von Qualifikationen und der Verschleuderung von Humankapital sei auf die kritische Überlegung hingewiesen, dass „das weibliche Erwerbspersonenpotential ... sich nicht einfach an- und ausknipsen (lässt) wie eine Taschenlampe.“ (zit. n. Kistler u.a. 2000: 123)

(wie z. B. familienbezogene Aufgaben, Unterbrechungen, Pflegebedarf). (Zimmermann 1999:119 f.)

7. Im Zusammenhang mit dem arbeitzeitlichen Gestaltungsbedarf zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und privaten Lebensanforderungen ist besonders der *frauenspezifische Problemkomplex* mit den *Belastungen der Kindererziehung und Pflegeanforderungen* (ältere und kranke Familienangehörige) zu benennen. (Zimmermann 1999:122 f.)

Nach wie vor existieren geschlechtsspezifische Trennlinien: Frauen sind die diejenigen, die ihren Erwerbsumfang familiären Anforderungen anpassen; die Betreuung von Kindern führt vielfach zur Berufsunterbrechung, -aufgabe oder zur Reduzierung der Arbeitszeit. Im Rahmen bestehender Arbeitsstrukturen resultieren hieraus für Frauen besondere soziale Nachteile (Einkommensverlust, Einbußen oder sogar Verlust von Rentenansprüchen, Absenkung von Karrierechancen, Verringerung von Arbeitsvermittlungschancen).

Im Sinne eines veränderten Lebensarbeitszeitkonzepts werden verschiedene Instrumente zur Minimierung bzw. Aufhebung dieser geschlechtsspezifischen Nachteile dargestellt (Verbesserung von Freistellungsregelungen bei Erwerbsunterbrechungen, gesetzlich gesicherte Rückkehrgarantien, Wahl zwischen Voll- und Teilzeitarbeit, Qualifizierungsangebote in Unterbrechungsphasen etc.)

Einen weiteren Vereinbarkeitskonflikt bilden Frauenerwerbstätigkeit und Pflegeanforderungen, zumal der demographische Wandel auch zu einem Anstieg der Altenpflegebedürftigkeit geführt hat. Wesentliche Merkmale, die sich auf weibliche Erwerbstätigkeit, Arbeitsumfang und -zeiten auswirken, sind die Unplanbarkeit des Eintretens und des Verlaufs solcher Fälle, die psychische Belastung und der variierende zeitliche Aufwand. Im Fall der Pflegeproblematik existieren dieselben negativen Konsequenzen für Frauen wie oben dargestellt).

Jenseits von Normalarbeitszeitformen, d. h. im Rahmen betrieblich vorgegebener Flexibilitätsanforderungen an die Mitarbeiterinnen (Abruf, Überstunden, Nacht-/Wochenendarbeit), kann die fehlende Vereinbarkeit zwischen Kinder-/Familien- oder Pflegeanforderungen und betrieblichen Zumutungen zu einem unlöslichen Widerspruch werden. (Zimmermann 1999:124)

8. Im Kontext der obigen Problemdarstellung wird die Relevanz einer neuen Diskussion über einen erweiterten Begriff „gesellschaftlicher Arbeit“ (*formelle versus informelle Arbeit*) sichtbar, in den auch die Vielzahl lebensweltlicher Anforderungen (Kindererziehung, Pflege, Hausarbeit etc.; soziale und [gesellschafts-]politische Arbeiten) eingeht (Zimmermann 1999:124 f.).
9. Die Ergebnisse aus den empirisch-vergleichenden Untersuchungen verschiedener Arbeitszeitmodelle (frauenspezifische Vor- und Nachteile von Wahlarbeitszeitmodell, bedürfnisorientierter Teilzeit, Sabbaticals, Langzeitkontenmodelle etc.) (Zimmermann 1999:135 - 166) zeigen, dass sich der vor dem Hintergrund bestehender Arbeitsteilungs- und Geschlechterverhältnisse bestehende frauentypische Problemkomplex am ehesten über das Wahlarbeitszeitmodell lösen lässt, da dieses sowohl die nötige individuelle als auch lebenslagenadäquate Flexibilität bietet (speziell auf einzelne Lebensphasen zugeschnitte-

nes, wählbares Arbeitszeitkontingent).

Unter dem Gesichtspunkt einer Reorganisation der Lebensarbeitszeit vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und einer notwendig altersorientierten Integrationspolitik stellt das individualistisch geregelte Wahlarbeitszeitmodell jedoch ebensowenig einen Königsweg dar wie unter dem Aspekt einer geschlechtersymmetrischeren Arbeitsteilung: Der Umstand, dass das Wahlarbeitszeitmodell als Teilzeitarbeitsform faktisch weitaus stärker von Frauen als von Männern in Anspruch genommen wird, und letztere nach wie vor - in ihrer Eigenschaft und (Selbst-) Wahrnehmung als Familienernährer - fast ausschließlich Vollzeitarbeit ausführen, bliebe damit unverändert weiter bestehen.

Um die Diskreditierung von Teilzeitarbeit (besonders aus männlicher Sicht, auch aus der von älteren, leistungsgeminderten Männern) zu beseitigen, die Potenziale der Wahlarbeitszeit zu nutzen, Ältere zu integrieren, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung langfristig aufzuheben und eine arbeits-, sozial- und gesellschaftspolitisch sinnvolle Reorganisation der Erwerbsarbeit zu realisieren, bietet sich die kollektive (in sich variable) Form der lebensphasenorientierten Arbeitszeitverkürzung an. Im Gegensatz zu anderen Arbeitszeitgestaltungsformen und zur individuellen Variante der Wahlarbeitszeit zielt diese auf die „Normalarbeitszeit Teilzeit“ und schafft keine Selektionsmechanismen unter den Beschäftigten im Hinblick auf Qualifikation, Alter, Geschlecht etc. (Zimmermann 1999:166 ff.)

10. Bei den Überlegungen zu lebensphasenorientierten Erwerbsarbeitskonzepten sind auch die finanziellen Folgen für die Arbeitnehmer/innen zu berücksichtigen, wobei neben politischen Flankierungen (z. B. im Familienlastenausgleich) die Anreizsysteme für Voll- und Teilzeitarbeit umzugestaltet sind. Bei der Neugestaltung der Erwerbsarbeit vor dem Hintergrund von Altern und demographischem Wandel sind in gesamtwirtschaftlicher Perspektive verschiedene aktuelle Befunde zugrunde zu legen. Diese betreffen auch den Aspekt der stark geschlechtsspezifische Zuordnung von Zeitsouveränität bzw. flexiblen Arbeitsformen durch unterschiedliche Aufgaben im Bereich der Alltagsorganisation (bes. Kinderbetreuung, Pfl egetätigkeiten), der sich u. a. in den unterschiedliche Teilzeitquoten der Geschlechter manifestiert.<sup>13</sup>
11. Trotz Flexibilisierungsmaßnahmen und Normenlockerung bildet die Teilzeitarbeit nach wie vor eine weibliche Domäne (45 %), d. h. „Arbeitsflexibilität“ meint empirisch zweierlei: in zeitreduzierender Perspektive bezieht sie sich quantitativ in erster Linie auf Frauen,<sup>14</sup> in zeitlich ausgedehnter Form, d. h. als „Flexibilisierung nach oben“, wird sie von 10 % bzw. 14 % der Männer genutzt (Arbeitszeit über 41 Std./Woche) (Viebrok 1999:182 ff.).<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Frauen: Zunahme der Teilzeit-Quote (vielfach geringfügige Beschäftigung => Zunahme der weiblichen Erwerbstätigkeit, aber keine Zunahme des weiblichen Anteils am Arbeitsvolumen) (Viebrok 1999:181); beide Geschlechter: starke Differenzierung auch innerhalb des Teilzeit-Segments (Viebrok 1999:182 f.).

<sup>14</sup> Beispiel Frauen: 34 % (West) im Bereich zwischen geringfügiger Beschäftigung und Normalarbeitszeit (15 - 34 Std./Woche), dagegen Männer: 81 % (West) bis 82 % (Ost) Normalarbeitszeit zwischen 35 und 40 Std. Die Geschlechter-Diskrepanz im Bereich der geringfügig Beschäftigten im Teilzeitbereich stellt sich in der Relation Männer: 6 % - Frauen: 17 % dar.

<sup>15</sup> Unter den Branchen sticht diesbezüglich besonders die EDV-Branche auf Grund der Erwartungen kurzer Erwerbsbiografien hervor. (Viebrok 1999:207)

Im Hinblick auf die gesetzlich geregelte Altersteilzeit für Männer wird ein anderes Problem der geschlechtsspezifischen Arbeitsstrukturen darin sichtbar, dass für die Gruppe der älteren Männer so gut wie kein Teilzeitarbeitsmarkt existiert. (Viebrok 1999:197)

12. Da besonders gut verdienende Männer eine starke Tendenz zur Mehrarbeit aufweisen, sollten finanzielle Anreize zur Mehrarbeit abgeschafft werden, was auch der Akzeptanzförderung gegenüber flexiblen Arbeitsmodellen dienlich wäre. (Viebrok 1999:185)  
Hierbei ist zu bedenken, dass die fast durchgehende Ablehnung von Teilzeitarbeitsformen bei Männern in allen Erwerbsphasen (auch bei Altersteilzeit) auch auf soziokulturelle Komponenten zurückzuführen ist. (Viebrok 1999:187) Angesichts der Befragungsergebnisse zur Arbeitszeitzufriedenheit ist davon auszugehen, dass die männliche Mehrarbeit meist unfreiwillig, d. h. im Rahmen der Ernährer-Rolle erfolgt (demgegenüber war die weibliche Zufriedenheit recht hoch und nahm nur bei faktischen Arbeitszeitabweichungen nach oben oder unten ab). (Viebrok 1999:188f.)
13. Weitere Überlegungen zur lebensphasenorientierten Neugestaltung der Erwerbsarbeit betreffen unter dem Gender-Aspekt besonders Modifikationen bei sozial-, familien- und steuerpolitischen Regelungen, z. B. das Erziehungsgeld (Viebrok 1999:193) oder den Familienlastenausgleich (Viebrok 1999:209).

#### Verbund IV - Innovation bei veränderten Altersstrukturen

<i>Fragestellungen:</i>	
Unter welchen Bedingungen kann die Innovationsfähigkeit im Produktions- wie im Dienstleistungsbereich auch bei sich verändernden Altersstrukturen gesichert werden?	
Welche Zukunftschancen haben älter werdende Arbeitnehmer in hochtechnisierten, innovativen und jugendzentrierten Branchen, wie z. B. der nichtstandardisierten Softwareentwicklung?	
Teilprojekte / Titel	Forschungseinrichtungen
Teilprojekt 1: <i>Innovationsfähigkeit im Produktions- und Dienstleistungsbereich</i>	FhG - IAO, Stuttgart
Teilprojekt 2: <i>Innovationsfähigkeit im Bereich Montage</i>	TU Chemnitz
Teilprojekt 3: <i>Innovationsfähigkeit im Bereich Softwareentwicklung</i>	BTU Cottbus

#### *Forschungsfokus:*

Ausgehend von der Verschiebung der Altersstrukturen auch im Bereich industrieller Serienmontage und Softwareentwicklung zielte das Verbundprojekt auf die Analyse und Gestaltung entsprechender Arbeitsorganisations- und Personalentwicklungsstrategien unter der Maßgabe betrieblicher Innovationsfähigkeit. Die besonders unter den Gesichtspunkten "ältere Mitarbeiter im Unternehmenskontext" und "altersbezogene Segmentation" untersuchten zentralen Innovationskomponenten wie Organisation, Qualifikation, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie mitarbeiteradäquater Technikeinsatz wurden dabei nicht noch einmal gesondert auf

ihre Charakteristika in der Querschnittsdimension Geschlecht beleuchtet.<sup>16</sup> Als ein maßgeblicher Grund hierfür kann die faktisch ganz überwiegend männliche Strukturierung der ausgewählten Branchen und Betriebe betrachtet werden.

### Verbund V - Innovation, Belegschaftsstrukturen und Altern im Betrieb

<i>Fragestellungen:</i>	
Wie können Unternehmen mit verschiedenartigen Altersstrukturen unter den Bedingungen einer Alterung ihrer Belegschaften ihre Wissens-, Innovations und Leistungspotentiale so organisieren, dass ihre Geschäfts- und Innovationstätigkeit gegenwärtig und zukünftig gesichert ist?	
Teilprojekte / Titel	Forschungseinrichtungen
Teilprojekt 1: <i>Altersstrukturelle Zusammensetzung und Veränderungen des betrieblichen Gesamtkörpers</i>	GfAH, Dortmund
Teilprojekt 2: <i>Sozialstrukturelle Zusammensetzung und Veränderungen des betrieblichen Gesamtkörpers</i>	ISO, Saarbrücken
Teilprojekt 3: <i>Innovation als ganzheitlicher betrieblicher Prozess</i>	VDI/VDE IT, Teltow
Teilprojekt 4: <i>Unterstützungsstrukturen für jüngere und ältere Innovierer</i>	TU Hamburg-Harburg
Teilprojekt 5: <i>Typisierbare Erwerbsbiografien jüngerer und älterer Arbeitnehmer</i>	FH Neubrandenburg
Teilprojekt 6: <i>Das Arbeitsumfeld als Produzent subjektiver Erfahrungen und Innovationsbereitschaft jüngerer und älterer Arbeitnehmer</i>	a & o research, Berlin
Teilprojekt 7: <i>Erwerbsbiografie-orientierte Arbeitssystem- und Technikgestaltung</i>	HDZ RWTH Aachen

#### *Forschungsfokus:*

Die im Mittelpunkt dieses Verbundprojekts stehenden Themenbereiche zielten in erster Linie auf die Erforschung der Grundlagen von Innovations-, Leistungs- und Lernpotentialen älterer/alternder Arbeitnehmer/innen vor dem Hintergrund des erwerbsorientierten Verlaufs und auf die Möglichkeiten neuer Personalentwicklungs- und Arbeitsgestaltungsformen. Die Branchenauswahl für die 35 erstellten Betriebsfallstudien wies eine Orientierung hin zu männlich besetzten Produktions- und Dienstleistungsbereichen auf (z. B. Elektrotechnik, Maschinen- und Werkzeugbau; Mess-, Prüf-, Automatisierungstechnik, Mikrostrukturtechnik). Ferner bezogen sich die Differenzierungsmerkmale

<sup>16</sup> Einzelfallbeispiele wie das einer (zufällig) weiblichen Arbeitsgruppe im Montagebereich, deren Handlungsmuster unter dem Aspekt Gruppenarbeit, aber ohne Geschlechterdifferenzierung beleuchtet wurde, konnten hier nicht als eigener Gender-Aspekt berücksichtigt werden (vgl. z. B. Pack, Jochen, Alternsneutrale und lernförderliche Gestaltung von Arbeitssystemen in Teilefertigung und Montage, in: Rothkirch, Chr. v. (Hg.), Altern und Arbeit, Berlin 2000, S. 420).

z. B. auf Betriebsgrößenklasse, Technologieniveau und Altersstruktur, nicht aber auf Geschlecht; daher wurden die Daten der männlichen und die (des geringeren Anteils) der weiblichen Befragten nicht gesondert in die Auswertung aufgenommen.

#### *Gender-Aspekte:*

Im Zusammenhang mit der Aufrechterhaltung der Innovationsfähigkeit und der Frage nach dem Stellenwert von Arbeit in der individuellen Relevanzstruktur wird auf die Wichtigkeit einer nicht allein privat bewältigbaren, sondern auch betrieblich und arbeitsorganisatorisch zu berücksichtigenden Vereinbarkeit von Berufsarbeit und familiären sowie Freizeitinteressen hingewiesen. Dieser Gesichtspunkt spiele eine große Rolle beim Zugriff auf die weibliche Ressource am Arbeitsmarkt und sei von gleichrangigem Interesse bei Männern, die sich verstärkt Familienpflichten widmen wollen. (Hitzblech 2000:41)

### **3.3 Gender-Aspekte in Umsetzungs- und Transferprojekten zur "Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel"**

Dass die Gender-Perspektive im Zusammenhang mit der Frage nach den Ausprägungen und Konsequenzen des soziodemographischen Wandels und der Alterung der Erwerbsbevölkerung zunehmend an Bedeutung gewinnt, zeigt sich bereits im Umsetzungs- und Transferprojekt "*Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel*"<sup>17</sup>. In diesem auf Sensibilisierung und zielgruppenspezifische Ergebnisvermittlung angelegten Verbundvorhaben beschäftigen sich drei Teilprojekte zentral mit Gender- bzw. Frauen-bezogenen Fragestellungen, in einem vierten Teilprojekt bezieht sich ein wichtiges Praxiskonzept auf eine spezifische weibliche Arbeitnehmergruppe:

1. Mit dem Projekt "Lebensarbeitszeit in der Altenpflege - Ein Beratungsansatz zum Transfer altersgerechter Personalentwicklung" (FfG) (38 ff.) werden konkrete Probleme dieses ganz überwiegend weiblich besetzten Tätigkeitsfeldes aufgegriffen und Konzepte für eine verlängerte Verweildauer im Beruf, die Reduzierung von Arbeitsbelastungen und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeitet und erprobt. Ausgehend von den betriebs- und individuumsbezogenen Aspekten der Sicherung von Qualität, Flexibilität, Gesundheit, Motivation und sozialer Sicherheit zielt das Projekt insbesondere darauf, zusammen mit den Akteursgruppen in diesem Feld Konzepte zu lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen umzusetzen.
2. Auch im Projekt "Sensibilisierung und Aktivierung für die Probleme älterer Erwerbspersonen in ausgewählten Regionen" (INIFES, SÖSTRA) (49 - 52) spielen Frauen eine wichtige Rolle, da gerade sie - neben Jugendlichen und älteren Arbeitslosen - einen Teil der "stillen Reserve" am Arbeitsmarkt ausmachen. Auch angesichts der beobachtbaren Alterung des Erwerbspersonenpotenzials soll mittels Aufklärung und Umsetzung neuer Konzepte eine Sensibilität für das veränderte Erwerbsverhalten von Frauen und die Problematik unfreiwilliger Unterbeschäftigung, Erwerbsbeendigung oder -unterbrechung erzeugt werden, die neue Chancen zur (regionalen) Arbeitsmarktintegration dieser Personengruppen eröffnet. Kon-

---

<sup>17</sup> Die folgenden, in Klammern erscheinenden Seitenzahlangaben beziehen sich auf diese Publikation.

kret ist im Zusammenhang regionalisierter Umsetzungsvorhaben von INIFES/SÖSTRA ein Projekt des Arbeitsamtes Schweinfurt zu benennen, in dem es um die Wiedereingliederung von Frauen über 45 aus dem ländlichen Raum im gewerblichen Bereich geht (schriftl. Mitteilung INIFES).

3. Unter Rekurs auf die Ergebnisse aus verschiedenen Betriebsfallstudien im Verbundprojekt konzentriert sich das dritte Teilprojekt auf "Arbeits- und Laufbahngestaltung zur Bewältigung begrenzter Tätigkeitsdauer im Generationentausch" (ISIS) (59 - 62).<sup>18</sup> Um entgegen der lange Zeit vorherrschenden frühzeitigen Externalisierungspraxis die Möglichkeiten einer produktiven Erwerbstätigkeit bis ins Rentenalter zu erkunden, sollen Strategien ausgetauscht und erprobt werden, die gerade für Branchen mit einem hohen Frauenanteil von Interesse sind. Schwerpunktmäßig soll daher im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (Pflege; Umsetzungsfeld Kliniken), der Frage nachgegangen werden, wie sich berufsspezifische Belastungen und die Vereinbarkeitsproblematik im Rahmen begrenzter Tätigkeitsdauer bewältigen lassen. Auf der Basis der unterschiedlichen weiblichen Erwerbsbiografie-Modelle in den neuen und alten Bundesländern soll ein wechselseitiger Lernprozess angeregt werden, dessen Ziel u. a. darin besteht, intermediäre Akteure für die Problematik zu sensibilisieren und die Entwicklung von Konzepten einer adäquaten Arbeits- und Laufbahngestaltung voranzutreiben.
4. Obwohl eine branchen- oder berufsbezogene Gender-Fragestellung hier nicht im Mittelpunkt steht, bezieht auch das Projekt "Beratungsstrategien für altersgerechte Arbeits- und Personalpolitik"<sup>19</sup> (ISO) (63 - 66) die Spezifik einer weiblichen Arbeitnehmergruppe mit ein. So werden z. B. im Rahmen der allgemeinen Umsetzungs- und Erprobungsansätze Konzepte zur Laufbahngestaltung und Personalentwicklung von Montagearbeiterinnen im Industriebereich eingebracht.

### 3.4 Überblick: Gender-relevante Aspekte in Verbundprojekten zum Demographischen Wandel

	Quellen (z. B. )
Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten (stärkere Betroffenheit von Frauen)	Hilpert u.a., 2000:9 f., Kistler u.a., 2000:106
Frauen als besonders hervorstechender Teil der „Stillen Reserve“: Unterbeschäftigung im Sinne von (z. T. erzwungener) Nichterwerbstätigkeit, unfreiwilliger Teilzeitarbeit, Bereitschaft zu unentgeltlicher Tätigkeit, Frühverrentung etc.	(Beckmann, 1998), Kistler u.a. 2000, Sing 1998

<sup>18</sup> Der Projekttitel lautet präzise: "Sensibilisierung und Aktivierung von Betrieben und Erwerbspersonen in entscheidungsrelevanten Lebensphasen durch intermediäre Multiplikatoren und öffentliche Foren".

<sup>19</sup> Der Projekttitel lautet: "Entwicklung und Erprobung betrieblicher Beratungsstrategien zur Förderung einer altersgerechten Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz".

Frauen als besonders wichtige Gruppe im Rahmen einer Neueinschätzung des Erwerbspersonenpotentials	(Beckmann 1998), Kistler u.a. 2000, Sing 1998
Tendenzen des veränderten Erwerbsverhaltens von Frauen (Kontext: Definition und Berechnungsgrundlagen zum Erwerbspersonenpotential)	Wahse 1998
Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit: Diskrepanzen zwischen Ost und West	(Beckmann 1998), Kistler u.a. 2000:113, Sing 1998, Wahse 1998:34
Frauenbefragung (INIFES/Infratest) zu Mobilität und Flexibilität, unentgeltlicher Arbeit sowie Diskrepanz zwischen gewünschter und realisierter Arbeitszeit.	Kistler u.a. 2000:108 f.; 111 f.
Retrospektive Veränderung des weiblichen Erwerbsverhaltens in Westdeutschland und weitere Tendenzen (u.a. Definition und Berechnungsgrundlagen zum Erwerbspersonenpotential)	Wahse 1998, Kratzer/Sing 1998:266
Gesicherte Erkenntnis: Zunehmende faktische Frauenerwerbstätigkeit, vermehrte Teilzeittätigkeit. Gestiegene Erwerbsneigung von Frauen (politische, wirtschaftliche, gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen zur Realisierung verbesserungsbedürftig). Kompatibilität von Maßnahmen zu Frauenförderung und Demograph. Wandel als volkswirtschaftlich und arbeitmarktpolitisch sinnvolle Weichenstellung und als Antidiskriminierungs-Strategie	Kistler u.a. 2000: 105 f., Wahse 1998:34, Kratzer/Sing 1998:265 f.  Pack u.a. 2000:11 f.
Hinweis: Geschlechterverhältnis (u.a.) relevant für Verkettung individueller Tätigkeitsverläufe und Statusübergänge	Behrens 1999:77
In Betriebsfallstudien neben unterschiedlichen Arbeitsbelastungen, Betriebsgrößen und Branchen Differenzierung von Männer- und Frauenarbeitsplätzen sowie denen von Deutschen und Ausländern vorgenommen; unterschiedliche Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsbelastungen (vgl. SOEP)	Behrens 1999:81, 89
Stichwort begrenzte Tätigkeitsdauer und Externalisierungsprinzip: Gruppenspezifisches Vorurteil bei Unternehmen, dass Frauen und Ausländer „intrinsisch“ an Rückkehr in Heim/Heimat und kalkulierbarem Ausstieg aus Betrieb und/oder Erwerbsleben interessiert seien.	Behrens 1999:91, Behrens 2000:232
Stichwort „illusionäres“ bzw. "chronologisches Trendmodell": In Betrieben weit verbreitet („erst tüchtig arbeiten, dann Kinder kriegen/erziehen“ etc.); widerspricht (auch im Kontext weiblicher Lebensak-	Behrens 2000:231 ff.

<p>tivitäten) der Realität;</p> <p>Problem der Vereinbarkeit von Familie/Kindern und Beruf: Großeltern- als Ersatzeltern-Modell;</p> <p>„Mädchen in Männerberufen“: Aus Unternehmenssicht beliebtes Programm, da Kalkül darin besteht, dass Frauen vor ersten Verschleissphasen den Betrieb verlassen.</p>	
<p>Die soziale Konstruktion der Familienphase als Hintergrund geschlechtsspezifischer Personalpolitik (Zäsur: Kindsgeburts)</p>	Behrens 1999:99
<p>Im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Lebensarbeitszeit ist besonders der arbeitszeitliche Gestaltungsbedarf zur Vereinbarung von Beruf und privaten Lebensanforderungen hervorzuheben (bei Frauen zentral: Kinder, Pflege)</p>	Zimmermann 1999:122 ff.
<p>Neue Diskussion über „formelle“ und „informelle“ Arbeit erforderlich</p>	Zimmermann 1999:124
<p>Empirische Untersuchung neuer Arbeitszeitmodelle auch im Hinblick auf weibliche Belange (Vor- und Nachteile von Wahlarbeitszeit, Sabbaticals, „bedürfnisorientierter Teilzeit“ etc.)</p>	Zimmermann 1999:135 - 169
<p>Gender-Freundlichkeit des „kollektiven Teilzeitmodells“ (allgemeine Arbeitszeitverkürzung mit individueller Flexibilität "nach unten")</p>	Zimmermann 1999:167 ff.
<p>Geschlechtsspezifik von „Zeitsouveränität“ und höchst unterschiedliche Nutzung flexibler Arbeitsformen: Traditionelle, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung benachteiligt nach wie vor Frauen =&gt; Frauen: Nutzung aller erdenklichen Teilzeit-/Flexibilisierungsmodelle =&gt; Männer: Fehlende Nutzung bzw. Ablehnung von Teilzeitmodellen</p>	Zimmermann 1999:135 - 169 Viebrok 1999:181 ff., 183 - 187)
<p>Betrieblich und arbeitsorganisatorisch zu berücksichtigende Vereinbarkeit von Berufsarbeit und familiären sowie Freizeitinteressen für Frauen und Männer, insbesondere im Hinblick auf die nachhaltige Aktivierung des weiblichen Arbeitskräftepotentials.</p>	Hitzblech 2000:40 f.
<p><i>Zukunftsreport demographischer Wandel</i> - alle Verbände</p>	
<p>Facetten des geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktes (hier: Frauen): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe; Typische Frauenberufe als „Sackgassenberufe“ (Vermittlungsschwierigkeiten --&gt; siehe Befragung von Arbeitsvermittlern); Berufsunterbrechungen und Tätigkeitswechsel im Sinne des Schemas „Beruf A --&gt; Kinder-/Familienphase --&gt; Berufs-/Anlertätigkeit B“ kaum noch realisierbar; Weit geringere Beteiligung an beruflichen und betrieblichen Weiterbil-</p>	Pack u.a. 2000:41

<p>dungsmaßnahmen als bei Männern.</p> <p>Allgemeiner Hinweis auf zu klärende Fragestellung: Welche Möglichkeiten beruflicher Qualifizierung und des Berufs- und Tätigkeitswechsels existieren für Frauen in weiblich dominierten Tätigkeitsfeldern (Pflegebereich, Arzthelferinnen, Friseurinnen, etc.) unter dem Gesichtspunkt des Alterns? (In manchen Fällen Selbstständigkeit).</p>	Pack u.a. 2000:50
<p>Hinweis: Das Umschwenken zu einer Politik der gezielten Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Älteren und Frauen erfordert ein massiv verändertes Erwerbsverhalten der Arbeitnehmer/innen und ein ebenso verändertes Beschäftigungsverhalten von Unternehmen.</p>	Pack u.a. 2000:60

### 3.5 Literatur<sup>20</sup>

- Beckmann, Petra (1998): Erwerbsstatus und Erwerbsneigung west- und ostdeutscher Frauen, Ergebnisse einer empirischen Untersuchung aus dem Jahre 1995, in: INIFES et al. (Hg.) (1998), Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel
- Behrens, Johann (1999): Länger erwerbstätig durch Arbeits- und Laufbahngestaltung: Personal- und Organisationsentwicklung zwischen begrenzter Tätigkeitsdauer und langfristiger Erwerbstätigkeit, in: Behrens, J., M. Morschhäuser, H. Viebrok, E. Zimmermann: Länger erwerbstätig - aber wie? Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden
- Behrens, Johann (2000): Was Demographie mit Kinderkriegen zu tun hat und was uns vorzeitig alt aussehen lässt - Illusionen im Trendmodell der Erwerbszeit, in: Rothkirch, Christoph von (Hg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin
- Hilpert, M., E. Kistler, J. Wahse (2000): Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Weiterbildung, in: „Arbeit und Beruf“ 9/2000
- Hitzblech, Tanja (2000): Erwerbsbiographien als personalpolitische Orientierungsmuster, in: Projektverbund IBAB (Innovation, Belegschaftsstrukturen und Altern im Betrieb), Innovation und Leistung mit älter werdenden Belegschaften, Tagungsband zur Fachtagung am 25./26. Mai 2000 in der Deutschen Arbeitsschutzausstellung (DASA) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BauA) Dortmund, hrsg. v. Ges. für Arbeitsschutz- und Humanisierungsforschung mbH Volker Volkholz und Partner (GfAH), Dortmund
- Kistler, E., M. Hilpert, D. Sing (2000): Entwicklungen und Perspektiven des Angebotsübergangs am Arbeitsmarkt, in: Rothkirch, Christoph von (Hg.): Altern und Arbeit: Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft, Berlin
- Kistler, Ernst (1998): Zwischen Skylla und Charybdis - Zukünfte der Erwerbsarbeit angesichts des demographischen Wandels, in: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankf./M.; N.Y., S. 7 - 26
- Kratzer, Nick; Sing, Dorit (1998): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel - Ergebnisse und offene Fragen, in: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankf./M.; N.Y.

<sup>20</sup> Anmerkung: Im Verzeichnis wurden nur "positive" Publikationen, d. h. solche mit Gender-Bezügen aufgeführt.

- Kratzer, Nick; Döhl, Volker; Sauer, Dieter (1998): Entgrenzung von Arbeit und demographischer Wandel, in: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankf./M.;N.Y., S. 177 - 210
- Morschhäuser, Martina (1999): Altersgerechte Arbeit: Gestaltungsaufgabe für die Zukunft oder Kampf gegen Windmühlen?, in: Behrens, J., M. Morschhäuser, H. Viebrok, E. Zimmermann: Länger erwerbstätig - aber wie? Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden
- Morschhäuser, Martina (2000): Personalentwicklung oder Personalaustausch? Perspektiven altersbezogener Personalplanung, in: Rothkirch, Christoph von (Hg.): Altern und Arbeit, S. 283 - 293
- Öffentlichkeits- und Marketingstrategie demographischer Wandel (2000) IAO, Stuttgart (siehe auch <http://www.demotrans.de>)
- Pack, Jochen; Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendius, Hans Gerhard; Morschhäuser, Martina; Wolff, Heimfrid (2000): Zukunftsreport demographischer Wandel - Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft, Veröffentlichung aus dem Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel“, BMBF, Bonn
- Sing, Dorit (1998): Komponenten und subjektive Determinanten der langfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots, in: INIFES et al. (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel, Frankf./M.; N.Y.
- Viebrok, Holger (1999): Alles zu seiner Zeit? Ökonomische Aspekte einer Neuverteilung der Arbeitszeit im Lebenszyklus, in: Behrens, J., M. Morschhäuser, H. Viebrok, E. Zimmermann: Länger erwerbstätig - aber wie? Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden
- Wahse, Jürgen (1998): Zum Wandel der Alterspyramide der Erwerbstätigen in Deutschland, in: INIFES et al. (Hg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel
- Zimmermann, Eberhard (1999): Alternativen zur Entberuflichung des Alters. Chancen und Risiken für Arbeitnehmer aus innovativen Arbeitszeitmodellen, in: Behrens, J., M. Morschhäuser, H. Viebrok, E. Zimmermann: Länger erwerbstätig - aber wie? Westdeutscher Verlag, Opladen/Wiesbaden

## 4 DIE FOREN

Zu jedem Forum wurde vorab an alle Teilnehmenden ein Thesenpapier zum Zusammenhang von demographischem Wandel und Frauenerwerbstätigkeit gesandt, das auch die thematischen Schwerpunkten der einzelnen Foren in einen inhaltlichen Kontext stellte. Darüber hinaus wurden forenspezifische Leitfragen entwickelt, die der Vorbereitung der Diskussion dienten.

### **Das Foren übergreifende Thesenpapier:**

#### **Zur Bedeutung der Geschlechterperspektive für den Demographischen Wandel**

1. Der Diskurs über den demographischen Wandel und Ansätze innovativer Arbeitsgestaltung hat sich bisher vor allem auf das „Problem“ der alternden Belegschaften konzentriert und hier begründete Vorschläge zur Gestaltung der Arbeitsorganisation und zu veränderten Anforderungen an die Organisations- und Personalentwicklung vorgelegt. Durch die Zielstellung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in diesem Kontext wird neben der Frage nach der sich auf Grund der demographischen Entwicklung veränderten Generationenzusammensetzung im Erwerbsleben auch die Frage nach der Chancengleichheit der Geschlechter gestellt. Wichtiger Ausgangspunkt in dieser Debatte ist damit, dass eine gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter im Erwerbsleben notwendige Voraussetzung für die materiale Chancengleichheit der Frauen ist, da das Ausmaß unfreiwilliger Nichterwerbstätigkeit und die hohe Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Erhöhung des Erwerbsumfangs belegen, dass von einer gelungenen gleichberechtigten Integration der Frauen in das Erwerbsleben noch nicht gesprochen werden kann.
2. Eine verstärkte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, die aus Gründen der Gleichberechtigung der Geschlechter notwendig und politisch gewollt ist, hat grundlegende Konsequenzen für die individuelle Gestaltung des Lebens wie auch für die Herstellung neuer gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. Sie bedeutet insbesondere, dass ein neuer Aushandlungsprozess über die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses entsteht, in dem die Dualität von Öffentlichkeit und Privatheit neu austariert werden muss. Dies bezieht sich sowohl auf das Verhältnis von Erwerbs- und Haus- sowie Familienarbeit als auch auf das Verhältnis von bezahlter Erwerbsarbeit und unentgeltlich geleisteter Arbeit (Ehrenamt), die überwiegend von Frauen verrichtet wird. Die konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes müsste also einen erweiterten Arbeitsbegriff aufnehmen, der sich nicht allein auf die innovative Gestaltung des Erwerbsleben beziehen könnte.
3. Individuell kann es in einem solchen Prozess zur Angleichung der Biographieverläufe von Männern und Frauen kommen, was die bestehende Tendenz der Individualisierung und Pluralisierung der Lebensgestaltung verstärken würde. Dies hat zur Konsequenz, dass einerseits ein neues Geschlechterarrangement hinsichtlich der Reproduktion der nachfolgenden Generation entwickelt werden muss und andererseits neue Anforderungen im

Verhältnis privater und öffentlicher Versorgung der nachwachsenden Generation gestellt werden müssen.

4. Dabei ist zu berücksichtigen, dass nicht nur das tatsächliche Muttersein eine Barriere für geschlechtergerechte Erwerbsverläufe darstellt, sondern dass insgesamt für Frauen „die Türen des Arbeitsmarktes“ nicht so weit geöffnet sind wie für Männer. Das normative gesellschaftliche Leitbild, das besagt, dass Frausein auch Muttersein umfasst, wirkt nach wie vor auf die Gestaltung weiblicher Karriereverläufe und zwar in horizontaler wie in vertikaler Hinsicht. Hier ist weiterhin eine „faktische Kraft des Normativen“ zu verzeichnen, die benachteiligende Wirkungen für eine gelungene Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hat. In diesem Kontext ist auch die Frage wichtig, welche Vorstellungen über die Rolle der Mütter für eine gelingende Kindererziehung wirkungsmächtig sind, zumal diese im europäischen Vergleich durchaus unterschiedliche konkrete Ausprägungen aufweist.
5. Eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, die dem Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit entspricht, wird ohne politische Flankierung zu einer stärkeren Konkurrenz um das knappe Gut „Erwerbsarbeitsplatz“ führen, mit der Konsequenz einer deutlichen Erhöhung der Arbeitslosigkeit. Beschäftigungspolitisch flankiert kann eine erhöhte weibliche Erwerbsbeteiligung aber auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führen, die vor allem im Erziehungs- und Pflegebereich sowie in der Konsumgüterindustrie anzusiedeln sind. Hierbei müssten die alten geschlechtsspezifischen Segregationslinien in diesem Teilsegment des Arbeits- und Ausbildungsmarktes überwunden werden, um nicht auf einer neuen Ebene die Geschlechterungerechtigkeit durch verstärkte Feminisierung der hausarbeits- und personennahen Dienstleistungsbereiche zu vertiefen.
6. Auch wenn wir nicht von einer grundsätzlichen Verknappung des Arbeitskräftepotenzials angesichts der demographischen Entwicklung ausgehen, zeichnen sich doch Engpässe im qualifizierten Segment der Erwerbsarbeit ab (green-card Diskussion). Hier können sich für Frauen der jüngeren Generation neue Chancen bieten, weil sie im Durchschnitt formal höher qualifiziert sind als Männer. Allerdings bedarf es dazu einer veränderten Ausbildungspolitik wie auch einer veränderten Berufsorientierung von Frauen, damit über die Berufsausbildung respektive das Studium die geschlechtsspezifische Segregation nicht immer wieder reproduziert wird.
7. Die neuen Modelle der Arbeitsorganisation, die überwiegend darauf zielen, das vollständige Potenzial des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Arbeitsprozess zu nutzen, benachteiligen Frauen solange, wie kein neues Geschlechterverhältnis entwickelt ist, sondern das gesellschaftliche Leitbild immer noch die private Versorgung und Erziehung der Kinder durch die Mutter vorsieht. Wer zwei Arbeitsplätze, d. h. „Familie und Erwerbsarbeit“ verknüpfen muss, kann nicht sein vollständiges Potenzial in die eine, bezahlte Tätigkeit einbringen, kann also nicht gleichberechtigte „Arbeitskraftunternehmerin“ werden.

Unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming-Ansatzes verhindern also gerade innovative Ansätze der Arbeitsorganisation eine stärkere und kontinuierliche Erwerbsbe-

teilung von Frauen mit Kindern. Allerdings ist hier nicht nur auf die Gefahr der Ausgrenzung von Müttern hinzuweisen, sondern unter dem Gesichtspunkt altersgerechter Arbeitsgestaltung auch auf die frühzeitige Vernutzung der Arbeitspotenziale *aller*, denn die überproportionale Verausgabung der Arbeitskraft ist für die Dauer eines ganzen Arbeitslebens prinzipiell kaum möglich.

Bezogen auf die demographische Entwicklung käme es also vor allem darauf an, solche innovativen Arbeitsmodelle, die eine Unterordnung des Lebens unter das Regime der Arbeit bedeuten (Arbeitskraftunternehmer, bestimmte Formen von Projektarbeit in Verbindung mit Arbeitszeitmodellen) darauf hin zu untersuchen, welche langfristigen Auswirkungen diese auch unter gesundheitlichen Gesichtspunkten haben. Dies bezieht sich auch auf solche Arbeitsformen, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen subjektiv und individuell selbst positiv besetzen.

8. Neue Formen der Arbeitsgestaltung und der Personal- und Organisationsentwicklung, die durch neue Geschlechterarrangements gekennzeichnet und sozialpolitisch flankiert wären, würden die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für beide Geschlechter deutlich erleichtern. Insofern können die bisherigen Ansätze der Frauenförderung, die sich überwiegend nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie *für Frauen* beziehen, allein keinen grundlegenden Wandel erreichen; es bedarf vielmehr komplexerer Politikansätze sowohl auf der makropolitischen als auch auf der mikropolitischen Ebene. Entsprechend dem Gender Mainstreaming-Ansatz müssen sie sich auf beide Geschlechter mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in allen Lebensbereichen beziehen.
9. In einem solchen Kontext bedeutet eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht automatisch eine sinkende Geburtenrate, wie die Erfahrungen in einigen ehemaligen Ostblockstaaten und auch in anderen europäischen Ländern, beispielsweise Frankreich und Irland, zeigen. Es kommt also auf die spezifische Kontextualisierung der Erwerbsarbeit im jeweiligen Geschlechterkontrakt an.
10. Auch in einer geschlechtergerechten Verteilung der Erwerbsarbeit bleibt angesichts der aktuellen demographischen Entwicklung das Problem der alternden Belegschaften bestehen. Dies führt zu erhöhten Anforderungen hinsichtlich einer altersgerechten Arbeitsgestaltung, die auch den Arbeits- und Gesundheitsschutz beinhalten muss. Darüber hinaus bedeutet diese Perspektive erhöhte Investitionen in die Aktualisierung der Kompetenzen auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Teilnahme an Weiterbildung muss daher allen ermöglicht werden. Dabei ginge es aber nicht nur um die jeweils aktuelle Anpassung der Qualifikationen, sondern um die Entwicklung von Konzepten der veränderten Verteilzeiten von Bildung. Wenn das postulierte lebenslange Lernen realisiert werden soll, muss das Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung neu definiert werden, d. h. der Wechsel zwischen längeren Phasen des Arbeitens und längeren Phasen des Lernens muss selbstverständlicher Bestandteil der Biographien werden. Wie das dänische Modell der job rotation zeigt, kann darüber auch eine verstärkte Integration von Arbeitslosen in die Erwerbsarbeit gelingen.

11. Insgesamt käme es also darauf an, handlungsorientierte Leitbilder für die Personal- und Organisationsentwicklung zu entwickeln, die „geschlechter- und generationengerecht“ sind. Damit wäre ein optimales Potenzial an Arbeitskräften im Betrieb vorhanden, in das Erfahrungen und neues, formal erworbenes Wissen jeweils neu den Anforderungen entsprechend integriert werden könnte.

## Forum I:

### Die Berücksichtigung von Gender-Fragen in den Prognosen von Demographie und Erwerbstätigkeit - Leitfragen

Im Forum I wurden Prognosen zu Demographie und Erwerbstätigkeit zur Diskussion gestellt. Sie stellen eine wesentliche Grundlage für die bisherige Entwicklung der Forschung und Ergebnisgenerierung im BMBF Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und Zukunft der Erwerbsarbeit“ dar.

Demographie - verstanden als empirische Analyse und Beschreibung von Bevölkerungsprozessen und -zusammensetzung - beruht auf bestimmten theoretischen Vorannahmen, die es zu klären gilt, wenn über den Zusammenhang von demographischer Entwicklung und veränderten Anforderungen an die Arbeitsorganisation und -gestaltung diskutiert wird. Dies ist deshalb von großer Relevanz, weil der demographischen Forschung eine hohe praktische Bedeutung beigemessen wird, obwohl ihre theoretischen Prämissen und Modellannahmen häufig kaum hinterfragt werden.

Im Forum I wurden folgende Leitfragen diskutiert:

- Als wichtige Größe für die Beschreibung des Zusammenhangs von Notwendigkeiten veränderter Arbeitsorganisation und -gestaltung und der demographischen Entwicklung wird das Erwerbstätigenpotenzial und seine Zusammensetzung betrachtet. Hier ist zu prüfen, welche Grundannahmen für die quantitative und qualitative Beschreibung leitend sind. Dabei kommt es uns insbesondere auf die Frage an, ob in die Projektionen des Erwerbstätigenpotenzials bestimmte, nicht hinterfragte Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis eingegangen sind.
- Der beobachtete Tatbestand, dass Frauen mit höherer beruflicher Qualifikation später und in geringerer Anzahl Kinder gebären, wird häufig als plausibler Zusammenhang dargestellt. Zu diskutieren wird sein, ob dieser Zusammenhang in einer spezifischen Kontextualisierung nur behauptet wird. Die beobachtbare verminderte Gebärneigung dieser Subpopulation, kann anders bedingt sein und damit auch in der praktischen Konsequenz zu anderen Schlussfolgerungen führen.
- Eine zentrale Größe demographischer Berechnungen und Prognosen ist die Geburtenrate. Dabei wird allein die Fertilität der Frauen berücksichtigt, weil modelltheoretisch die Zeugungsfähigkeit und -neigung der Männer keine Berücksichtigung finden kann. Zu klären ist deshalb, welche Auswirkungen dies auf die Aussagefähigkeit der Bevölkerungsvorausrechnungen hat.
- Die Voraussagen des generativen Verhaltens der in Deutschland lebenden Migrantinnen folgen der Annahme der verzögerten Anpassung an das Verhalten der deutschen Bevölkerung hin zu einem „sparsamen Reproduktionsmodus“. Unterschiedliche kulturelle Prägungen finden kaum Berücksichtigung. In der Diskussion soll diesem „blinden Fleck“ der demographischen Forschung näher nachgegangen werden.

Die Diskussion mit den Experten und Expertinnen soll entlang dieser vier thematischen Felder geführt werden, um so als Ergebnis bisher ungedeckten Forschungsbedarf zu identifizieren, der für die Aufklärung des Verhältnisses von demographischer Entwicklung, innovativer Arbeitsorganisation und den Anforderungen des Gender Mainstreaming Ansatzes bedeutsam ist.

**Dorit Sing, INIFES Stadtbergen:**

**Der demographische Wandel und das zukünftige (insbesondere weibliche) Arbeitskräfteangebot - Eine Analyse verschiedener (Erwerbs-) Bevölkerungsprognosen unter besonderer Berücksichtigung von Gender-Aspekten<sup>21</sup>**

Es besteht weitgehende Übereinkunft darüber, dass die Erwerbsarbeit der Zukunft durch grundlegende gesellschaftliche Umbrüche geprägt sein wird (vgl. Beckenbach, Treeck 1994). Neben dem wirtschaftlichen und technischen Wandel, der neue Anforderungen z.B. in Form von Nicht-Normarbeitsverhältnissen (vgl. Oschmiansky, Schmid 2000) bis hin zu „Bastelbiographien“ (vgl. z.B. Beck 2000, S. 45) an die Beschäftigten stellen wird, werden auch veränderte Erwartungshaltungen – Stichworte wären hier Wertewandel oder veränderte Lebensstile und Lebensziele bei einer höheren Lebenserwartung (vgl. Berger, Hradil 1990) – zu einer Erosion traditioneller Erwerbsmuster der Bevölkerung (z.B. gegenüber Dauer oder Verteilung der (Lebens-)Arbeitszeit führen (vgl. Mutz et al. 1995). In der öffentlichen Diskussion bislang weniger – in jüngster Zeit aber zunehmend – beachtet werden dabei Veränderungen in der strukturellen Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, die sich aus den zu erwartenden demographischen Veränderungen der kommenden Jahrzehnte ergeben (vgl. z.B. Rössel et al. 1999; Schulz 2000; Hof 2001a). Vor allem sind jedoch die möglichen Auswirkungen dieser Entwicklung auf das Angebot und die Nachfrage von Arbeitskräften in ihrer Breite tatsächlich für längere Prognosezeiträume kaum absehbar – auch wenn zahlreiche diesbezügliche Prognosen vorliegen, die sich sogar in ihren Tendenzaussagen weitgehend decken (vgl. Deutscher Bundestag

---

<sup>21</sup>Dieser Beitrag geht auf das Impulsreferat „Demographischer Wandel, Erwerbsbeteiligung und Geschlecht“ zurück, das im Rahmen des von der Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund organisierten Expertenforums „Berücksichtigung von Gender-Fragen in den Prognosen von Demographie und Erwerbstätigkeit“ am 28.03.2001 in Dortmund gehalten wurde. Die Veranstaltung sowie der Vortrag selbst basieren auf dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel“ bzw. dem Verbundvorhaben „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ sowie dem daran anschließenden Umsetzungsprojekt „Öffentlichkeits- und Marketingstrategie Demographischer Wandel“. Während das erstgenannte Projekt erst seit jüngster Zeit das Ziel verfolgt, hinsichtlich der Gender-Perspektive Forschungslücken bzw. -bedarf zu erheben sowie thematische Empfehlungen für die zukünftige Integration von geschlechtsspezifischen Fragestellungen in den Schwerpunkt „Demographischer Wandel“ zu geben, wurde von INIFES bereits in der erste Förderphase im Jahre 1996 auf die besondere Bedeutung der steigenden weiblichen Erwerbsbeteiligung und auch -neigung (Frauen als Stille Reserve und damit als (unfreiwilliger) „Arbeitsmarktpuffer“, die Gefahr ihrer Marginalisierung durch atypische Beschäftigungsformen oder „alternative“ Tätigkeiten etc.) vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen hingewiesen (vgl. Köhler, Kistler 1997; Köhler et al. 1997; Sing 1998). Wenn auch damals noch die explizite Berücksichtigung des Frauenaspekts von verschiedenen Seiten gebremst wurde, so begrüßen wir es heute um so mehr, dass nun gezielt dieser „Genderblindness“ entgegengewirkt und der Themenkomplex „Demographie“ um die uns wesentlich erscheinende Dimension „Gender“ angemessen ergänzt wird.

1998)<sup>22</sup>. Aber auch die Politik und die Wirtschaft sind auf die sich damit stellenden Herausforderungen noch nicht ausreichend vorbereitet.

Dieser Beitrag möchte einen Bogen über die Thematik (Erwerbs-)Bevölkerungsprognosen spannen und einen ersten Überblick – unter besonderer Berücksichtigung der Genderperspektive – über die durch die demographischen Veränderungen erwarteten Auswirkungen auf das künftige Erwerbspersonenpotenzial<sup>23</sup> geben. Dazu werden zunächst verschiedene Bevölkerungsprojektionen mit besonderem Fokus auf ihre zugrunde liegenden Vorannahmen (bezüglich Geburten- und Sterberaten sowie die zum Teil unterstellten Migrationsbewegungen) bis hin zu einer integrierten, d.h. in diesem Fall probabilistischen, Bevölkerungsprognose synoptisch gegenübergestellt. In einem nächsten Schritt werden die Szenarien der Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials – ebenfalls vor allem hinsichtlich ihrer zugrunde liegenden Annahmen – diskutiert. Da allerdings das Arbeitsangebot nur eine Seite der Arbeitsmarktbilanz darstellt, bedarf es der Ergänzung um die zukünftig erwartete Arbeitskräftenachfrage. In dritten Abschnitt werden daher die Vorausberechnungen der Prognos AG, die sogar für das 2040 in einem gewissen Umfang von Arbeitslosigkeit und dem Vorhandensein von Stiller Reserve ausgehen, präsentiert.

Die Aussagefähigkeit all dieser Prognosen hängt jedoch letztlich zentral von der Frage ab, inwieweit gesellschaftliche Trends – insbesondere im Hinblick auf die veränderten Erwerbsmuster von weiblichen Erwerbspersonen – realitätsnah abgebildet werden. Diesem Aspekt wird im vierten Abschnitt nachgegangen, indem dazu eigene Auswertungen zur Struktur der „Stillen Reserven“ oder, genauer, zu den verschiedenen Formen der quantitativen und qualitativen Unterbeschäftigung (unfreiwillige Teilzeit etc.) vorgestellt werden. Nicht zuletzt ist zu vermuten, dass Frauen z.B. gegenüber Ausländern und Zuwanderern infolge der Bildungsexpansion seit den 70er Jahren deutliche qualifikatorische Vorteile aufweisen. Im Ausblick werden schließlich differenziertere Studien und Politikansätze bezüglich der erwarteten Auswirkungen des demographischen Wandels gefordert.

---

<sup>22</sup>So ruft einerseits die geplante EU-Osterweiterung der Europäischen Union die Befürchtung hervor, dass ein starker Anstieg der Zuwanderer in den nächsten Jahren die Probleme auf dem deutschen Arbeitsmarkt verstärken könnten. Auf der anderen Seite wird ein zunehmender Fachkräftemangel beklagt, der bereits durch „Green Card-Regelungen“ zu lösen versucht wird: „Der gegenwärtige Fachkräftemangel ist erst die Spitze des Eisbergs. Schon bald werden Ausbildungs- und Arbeitsplätze für qualifiziertes Personal nur noch schwer zu besetzen sein. Dies ist Folge der demographischen Veränderungen und einer kurzfristigen Ausbildungspolitik“ (Zimmermann in der Süddeutschen Zeitung Nr. 111, 15.05.2001, S. 24). Ob allerdings tatsächlich in der sofortigen Freizügigkeit der Zuwanderer aus Osteuropa (vgl. ebd.) oder aber in verstärkten Qualifizierungsoffensiven der einheimischen Bevölkerung (vgl. z.B. Bosch et al. 2001; Dostal 2000) der Schwerpunkt der Bemühungen liegen sollte, besteht noch keine Übereinkunft. Vor allem jedoch liegen noch keine eindeutigen Hinweise vor, inwieweit es sich bei den Zuwanderern eher um hoch- oder aber um geringqualifizierte Arbeitssuchende handelt (zum niedrigeren Humankapital in den osteuropäischen Ländern vgl. Boeri, Brücker 2000, S. 3). Letzteres würde die bestehenden Arbeitsmarktprobleme weiter verschärfen.

<sup>23</sup>Der Begriff des Erwerbspersonenpotenzials als auch der Erwerbsbeteiligung subsummiert die Gruppe der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen. Zu den Erwerbslosen zählen dabei die registrierten Arbeitslosen und die Personen in der Stillen Reserve, also Personen, die nicht beim Arbeitsamt als Arbeitslose registriert sind, aber dennoch eine Arbeit suchen und prinzipiell auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren, wie bereits erwähnt, überwiegend auf eigenen von INIFES (vgl. dazu z.B. auch Hilpert et al. 2000; Kistler et al. 2000; Kistler, Hilpert 2001; Sing 1998, 2001) sowie von unserem Verbundpartner SÖSTRA (vgl. Rössel et al. 1999) erstellten Projektarbeiten aus dem Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“, der vom Bundesminister für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie im Rahmen des FuE-Programms „Arbeit und Technik“ im Jahre 1996 eingerichtet worden ist. Darüber hinaus wurden jedoch auch noch zahlreiche weitere Prognosen den Ausführungen zugrunde gelegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Bundesministerium des Innern 2000; Fuchs et al. 2000; Kempe 2000; Hof 2000, 2000a; Eckerle, Oczipka 1998; Schulz 1999, 2000; United Nations 2000; Eurostat 2001, 2001a; Deutscher Bundestag 1998).

### **1. Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland**

Die Zusammenschau einiger vorliegender Prognosen zur demographischen Entwicklung erscheint notwendig, da die verschiedenen Szenarien aufgrund der nur schwer schätzbaren Größen wie die zukünftige Fertilität, Mortalität, vor allem aber die Migration durchaus Abweichungen in sich bergen, die für die Interpretation der erwarteten demographisch bedingten Auswirkungen von Relevanz sein können. Im folgenden werden sowohl die Annahmen als auch die Ergebnisse einiger zentraler aktueller Vorausschätzungen in verkürzter Form dargestellt, wobei hinzuzufügen ist, dass nicht alle Autoren ihre Prämissen in gleicher Weise offen legen bzw. durch die vorliegenden Unterlagen erschlossen werden konnten.

So weist Hof (2001a) mit seinen ab dem Jahr 2020 zugrunde gelegten Geburtenziffern zwischen 1,2 und 1,7 Kinder je Frau die höchste Schwankungsbreite in seinen Fertilitätsannahmen auf. Er begründet den oberen Wert – der in anderen Prognosen weit unterschritten wird<sup>24</sup> – damit, dass er dem westdeutschen Niveau der 70er Jahre bzw. dem französischen Niveau entspricht und durch eine Verbesserung der Infrastruktur (z.B. durch Kindergärten und Ganztagschulen) zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden könnte. Der untere Wert entspricht dagegen der ihm – vermutlich 1995 – vorliegenden Geburtenziffer. Hier ist hinzuzufügen, dass ein deutlicher Unterschied zwischen den west- und ostdeutschen Werten und Entwicklungen liegt. Andere Prognostiker differenzieren diesbezüglich, so

---

<sup>24</sup>Selbst die in der probabilistischen Bevölkerungsprognose langfristig unterstellte Geburtenziffer von etwa 1,45 Kindern je Frau wird nachträglich als zu optimistisch eingestuft (vgl. dazu Deutscher Bundestag 1998, S. 67 f.). Ebenso wird die Studie der Vereinten Nationen (2000) kritisiert: „Die Annahmen aus der mittleren Variante der Prognosen der Vereinten Nationen, die einen langfristigen Anstieg bis zum Jahr 2050 der zusammengefassten Geburtenziffer für Deutschland auf 1.500 bis 1.600 vorsehen, erscheinen bei der gegebenen Ausgangslage zu optimistisch“ (Statistisches Bundesamt 2000, S. 9).

Gerade vor dem Hintergrund dieses sehr weiten Prognosezeitraumes ist es jedoch insgesamt sehr fraglich, inwieweit es möglich ist, bereits heute Aussagen über das Verhalten der Mütter- bzw. Eltern- generation in 40 bis 50 Jahren zu treffen (vgl. Mendius 2001, S. 23). Erinnerung sei beispielsweise an „Überraschungen“, wie die nicht vorhersehbare Wiedervereinigung Deutschlands mit ihrem anschließenden Einbruch der ostdeutschen Nettofortpflanzungsrate oder Krankheiten, wie AIDS, die als solche ebenfalls kaum vorhersehbar sind und sich unmittelbar auf die gesamte Bevölkerungsentwicklung auswirken können.

dass letztlich eine Geburtenziffer von etwa 1,4 Kinder je Frau in Westdeutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Sommer 2001)<sup>25</sup> und einer tendenziellen Anpassung des in den letzten Jahren deutlich niedrigeren ostdeutschen Niveau (1998: 1,1 Kinder je Frau) an das westdeutsche Niveau bis zum Jahr 2005 (vgl. Bundesministerium des Innern 2000) bzw. 2010 (vgl. Kempe 2000; Eckerle, Oczipka 1998) am wahrscheinlichsten erscheint. Eine weitere Differenzierung erfolgt in verschiedenen Prognosen darüber hinaus, indem das steigende Gebäralter der Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Sommer 2001)<sup>26</sup> oder aber die höhere Geburtenziffer bei ausländischen Frauen (vgl. Schulz 1999, Bundesministerium des Innern 2000) in den Prognosen berücksichtigt werden.

In den meisten Szenarien wird von einem Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung ausgegangen, wobei der Gewinn an Jahren für die Männer bzw. neugeborenen Jungen höher ausfällt als für die Frauen, so dass insgesamt eine Annäherung der Lebenserwartungen von Männern und Frauen stattfindet. Konkrete Zahlen wurden vor allem vom Statistischen Bundesamt (2000), dem Bundesministerium des Innern (2000), Rössel et al. (1999) sowie von Schulz (1999) vorgelegt. Demnach werden Lebenserwartungen für neugeborene Jungen im Jahr 2050 zwischen 75,5 und 81,4 Jahren sowie für neugeborene Mädchen zwischen 81,7 und 86,4 Jahren erwartet (vgl. Schulz 1999). Die Werte des Statistischen Bundesamtes liegen mit Varianten zwischen 78,1 und 80,1 Jahren (neugeborene Jungen) bzw. 84,5 und 86,4 Jahren dazwischen. Vom Bundesministerium des Innern wird jeweils die geringere prognostizierte Lebenserwartung des Statistischen Bundesamtes präferiert, welche im Wesentlichen auch den Annahmen von Rössel et al. (1999) entspricht (neugeborene Jungen im Jahr 2050: 79,0 Jahre; neugeborene Mädchen im Jahr 2050: 84,0 Jahre). Darüber hinaus steigt die Lebenserwartung in Ostdeutschland bis 2005 auf das gegenwärtige und bis 2025 auf das dann aktuelle westdeutsche Niveau an (Bundesministerium des Innern 2000). Zu deutlich kürzeren Anpassungszeiträumen kommen Kempe (2000) und die Prognos AG (vgl. Eckerle, Oczipka 1998). Sie gehen von einer Adaption der ostdeutschen Lebenserwartung bis zum Jahr 2005 bzw. 2012 aus. Ferner finden sich lediglich beim Bundesministerium des Innern Annahmen zu den Lebenserwartungen von Ausländern, die allerdings sehr restriktiv sind – es werden konstante Werte auf dem gegenwärtigen Niveau unterstellt – und damit vor dem Hintergrund zukünftig gesellschaftlicher Anforderungen (z.B. bezogen auf den Arbeitsmarkt oder die sozialen Sicherungssysteme) zu Verzerrungen führen.

Am schwierigsten vorausschätzbar sind – das zeigen gerade ex-post-Prognosen – die zukünftigen Wanderungsbewegungen. Allerdings zeichnet sich auch hier eine relativ deutliche Tendenz ab. So legen die meisten Prognosen einen Nettowanderungsgewinn zwischen 100.000 und 300.000 Personen zugrunde (vgl. Deutscher Bundestag 1998; Statistisches Bundesamt 2000), so dass der Wert von 200.000 Personen als am wahrscheinlichsten betrachtet wird bzw. werden kann (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Rössel et al. 1999). Darüber hinaus werden auch extreme Szenarien mit 0-Wanderungsgewinnen und bis hin zu 500.000 Personen „Net-

<sup>25</sup>Das Bundesministerium des Innern (2000) unterstellt konstant 135 Geburten je 100 Frauen.

<sup>26</sup>Das Alter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes hat sich in Deutschland von durchschnittlich 26,9 Jahren im Jahre 1991 auf 28,7 Jahre im Jahre 1998 erhöht (vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung o.J., S. 13; vgl. auch Grünheid, Roloff 2000, S. 35 ff.).

togewinn“ (vgl. Fuchs et al. 2000) oder zeitlich gestufte Zuwanderungsmodelle (vgl. Bundesministerium des Innern 2000; Kempe 2000; Hof 2001a; Eckerle, Oczipka 1998) diskutiert. In einigen Modellen – allerdings bei weitem nicht in allen – wird zusätzlich der „Verjüngungseffekt“ durch die ausländische Zuwanderung als solches berücksichtigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2000; Bundesministerium des Innern 2000; Hof 2001a). Dieser wiederum wird nicht zuletzt auch durch die Höhe der sogenannten Sockelwanderung<sup>27</sup>, die durch das Statistische Bundesamt und das Bundesministerium des Innern auf jährlich durchschnittlich 400.000 Personen geschätzt wird, maßgeblich beeinflusst wird.

Entsprechend den dargestellten unterschiedlichen Annahmekorridoren bewegen sich auch die prognostizierten Bevölkerungszahlen in teilweise stark von einander abweichenden Größenordnungen (vgl. Tab. 1).

	Bevölkerung im Jahr ...			
	unterster Wert	...	...	höchster Wert
Statistisches Bundesamt 2000	2020: 76,1 Mio. 2050: 58,4 Mio.	2020: 78,5 Mio. 2050: 64,4 Mio.	2020: 80,2 Mio. 2050: 69,9 Mio.	2020: 80,5 Mio. <b>2050: 71,6 Mio.</b>
Bundesministerium des Innern 2000	2020: 76,6 Mio. 2050: 58,6 Mio.	2020: 78,8 Mio. 2050: 64,8 Mio.	2020: 80,3 Mio. 2050: 70,3 Mio.	2020: 81,3 Mio. <b>2050: 74,9 Mio.</b>
Rössel et al. 1999	<b>2040: 76 Mio.</b>			
Fuchs et al. 2000	Keine Angaben			
Kempe 2000	2020: ca. 82 Mio.			
Hof 2001a	2050: 56,4 Mio.	2050: 62,5 Mio.	<b>2050: 73,0 Mio.</b>	2050: 80,3 Mio.
Eckerle, Oczipka 1998	2020: 80,8 Mio. <b>2040: 72,0 Mio.</b>			
Schulz 1999, 2000	2020: 78,4 Mio. 2050: 60,1 Mio.	2020: 79,7 Mio. 2050: 65,8 Mio.	2020: 80,7 Mio. 2050: 67,1 Mio.	2020: 82,1 Mio. <b>2050: 73,0 Mio.</b>
United Nations 2000, 2001	Mittlere Variante: 2025: 78,9 Mio. <b>2050: 70,8 Mio.</b>			
Eurostat 2001	Keine Angaben			
Probabilistische Bevölkerungsprognose (Deutscher Bundestag) 1998	Median der Berechnungen.: <b>2020: 79,81 Mio.</b> <b>2040: 75,01 Mio.</b> <b>2050: 71,76 Mio.</b>			

Tab. 1: Gegenüberstellung der Ergebnisse verschiedener Bevölkerungsprognosen  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung

Insgesamt gehen jedoch alle Prognosen zunächst von einem weiteren Bevölkerungswachstum bis etwa 2010 und einer dann zunehmend dynamischen und deutlichen Bevölkerungsreduktion aus. Nimmt man die „Mitte“ der vorliegenden Prognosen, so ist es wahrscheinlich, dass

<sup>27</sup>Die Sockelwanderung gibt an, wie viele Personen jährlich ein- bzw. auswandern, ohne dass sich die Gesamtzahl der Bevölkerung ändert. Der Saldo von Ein- und Auswanderung ist somit Null.

gegen 2020 die Bevölkerung ungefähr 80 Mio. Einwohner zählen wird und damit nicht wesentlich unter der heutigen Bevölkerung (1999: 82 Mio.) liegt. Gegen 2040 wird die Bevölkerung etwa 75 Mio. Einwohner und 2050 72 Mio. Einwohner betragen. Diese Angaben ergeben sich insbesondere auch aus der probabilistischen Bevölkerungsprognose (Deutscher Bundestag 1998), die eine Zusammenschau von zahlreichen neueren Bevölkerungsvorausberechnungen für Deutschland in einer gemeinsamen Verteilung ermöglicht und zusätzlich auch Informationen zur Wahrscheinlichkeit unterschiedlicher Entwicklungen enthält. Abbildung 1 zeigt auf dieser Grundlage die Entwicklung der Fraktile der berechneten Wahrscheinlichkeitsverteilung der zukünftigen Gesamtbevölkerung, bzw. wie wahrscheinlich welcher Gesamtumfang der Bevölkerung Deutschlands zukünftig ist.

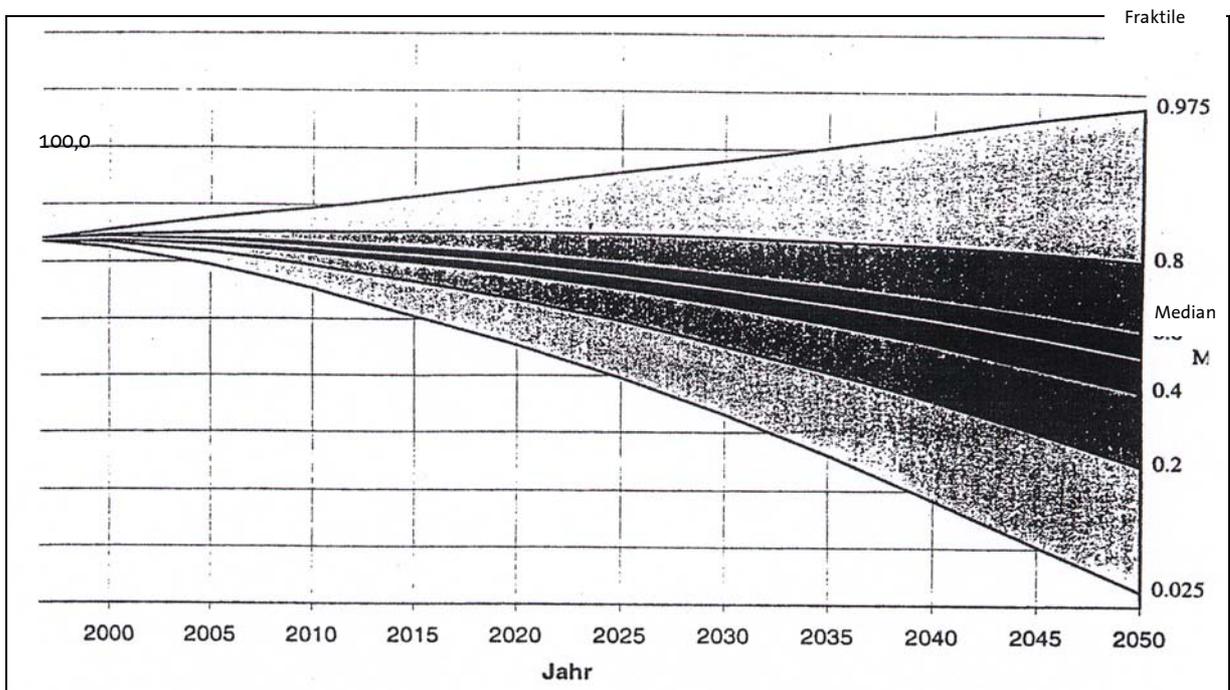


Abb. 1: Entwicklung der Fraktile der berechneten Wahrscheinlichkeitsverteilung der zukünftigen Gesamtbevölkerung Deutschlands  
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 126

Man kann vor allem erkennen, dass sich die Ergebnisse, auch wenn die Spannweite der möglichen Bevölkerungszahlen mit Werten zwischen etwa 51 Mio. und 94 Mio. im Jahr 2050 sehr weit auseinander liegt, hinsichtlich des wahrscheinlichsten Entwicklungspfades nicht wesentlich unterscheiden: „Mit einer Wahrscheinlichkeit von 80 v.H. wird die Bevölkerungszahl Deutschlands im Jahre 2040 niedriger sein als heute; die Abnahme der Bevölkerung auf 75 Mio. Menschen ist die wahrscheinlichste Entwicklung“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 127). Der Nachteil dieser Darstellungsweise liegt jedoch darin, dass die einzelnen Annahmen nicht mehr re-identifiziert werden können.

## 2. Auswirkungen der demographischen Veränderungen auf das Erwerbspersonenpotenzial

Die Höhe und die Zusammensetzung des Arbeitsangebotes wird zum einen durch die demographische Entwicklung der Bevölkerung und zum anderen durch die gruppenspezifischen Erwerbsquoten bestimmt. Differenziert man die Erwerbsquoten – neben Geschlecht, West- und Ostdeutschland oder Staatsangehörigkeit – vor allem hinsichtlich des Alters, so ergeben sich im Wesentlichen folgende drei relevante Gruppen: Die Jüngeren, die früher oder später – vor allem ausbildungsbedingt – in den Arbeitsmarkt eintreten, die mittleren Altersgruppen, bei denen insbesondere die steigende Erwerbsbeteiligung<sup>28</sup> der Frauen eine Rolle spielt<sup>29</sup>, sowie die Älteren, die sich im Übergang in die Rente befinden.

Abbildung 2 gibt die entsprechenden geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten in den Jahren 1988 (nur Westdeutschland), 1993 und 1998 wieder. Die hier sichtbar werdenden Tendenzen, nämlich eine sich verringernde Erwerbsbeteiligung bei den 15-24jährigen Männern und Frauen in diesem Zeitraum, eine nahezu konstante Erwerbsbeteiligung der Männer in der mittleren Altersklasse von über 90 % und eine Reduktion der Erwerbsquoten bei den über 50jährigen Männern sowie die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen im mittleren und höheren Alter, stellen wichtige Hinweise für die Annahmen zu den möglichen zukünftigen Entwicklungen dar.

Aber obwohl der Trend bei den Jüngeren in der Vergangenheit – auch schon weit vor 1988 (vgl. z.B. Ochs (2000, S. 69 ff.) mit Zahlen von 1960) – eindeutig in Richtung einer Verringerung der Erwerbsbeteiligung zeigte, so wird in den verschiedenen Prognosen<sup>30</sup> von teilweise gegensätzlichen Prämissen ausgegangen.

---

<sup>28</sup>„Die Erwerbsquote ist das statistische Messkonzept für die Erwerbsbeteiligung. Sie bezeichnet den Anteil von Personen, die entweder erwerbstätig oder auf der Arbeitssuche sind, bezogen auf alle Personen in der entsprechenden Altersgruppe“ (Kempe 2000, S. 95).

<sup>29</sup>Zum Teil wird in den Prognosen auch das Erwerbsverhalten der Männer im mittleren Alter reflektiert. Allerdings gehen die Prognosen dann in den meisten Fällen von einer mehr oder minder stabilen Erwerbsbeteiligung aus.

<sup>30</sup>Leider weisen nicht alle in Abschnitt 1 aufgeführten Prognosen auch Angaben zum zukünftigen Erwerbspersonenpotenzial aus. Im Wesentlichen liegen Zahlen von Rössel et al. 1999; Fuchs et al. 2000; Kempe 2000; Hof 2000; Prognos (Eckerle, Oczipka) 1998, Schulz 2000 und Eurostat 2001 vor.

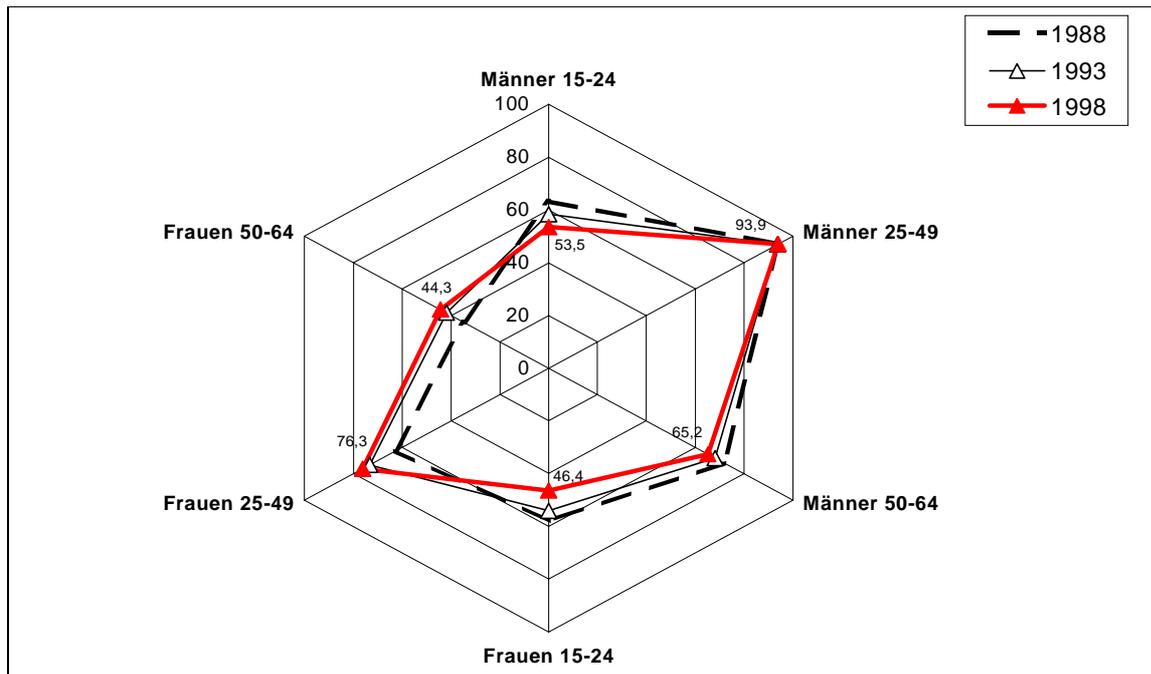


Abb. 7: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Deutschland 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 (Angaben in %)  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

Während Kempe (2000) und die Prognos AG (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) weiterhin – vor allem aufgrund einer höheren Bildungsbeteiligung – einen insgesamt sinkenden Trend der Erwerbsbeteiligung Jüngerer unterstellen, erwarten Hof (2001a) und Schulz (2000)<sup>31</sup> sogar eine Trendumkehr: „Anders als in den früheren Vorausschätzungen meistens unterstellt, wird sich der Trend zur Verringerung der Erwerbsbeteiligung in den jüngeren Altersjahren angesichts veränderter Rahmenbedingungen nicht fortsetzen“ (Schulz 2000, S. 815). Im letztgenannten Fall machen sich somit leichte Verkürzungen der Schul- und Ausbildungs- bzw. Studienzeit bemerkbar. Rössel et al. (1999) rechnen dagegen damit, dass sich die Erwerbsbeteiligung auf dem Niveau Mitte der 90er Jahre einpendelt bzw. stabilisiert.

In den wenigsten Prognosen werden jedoch, wie von der Prognos AG (vgl. Abb. 3) oder Schulz (2000), die genauen Daten zur Entwicklung der geschlechts- und altersspezifischen Erwerbsquoten wiedergegeben. Allerdings ist auch hier zu fragen, wie realistisch die prognostizierten Werte z.B. der Prognos AG sind, die beispielsweise eine Differenz der Erwerbsquoten bei den 15-20jährigen ostdeutschen Männern zwischen 1995 und 2030 von bis zu -13,0 % zugrunde legen – zumal die Werte von Schulz bei den Jüngeren genau in die entgegengesetzte Richtung weisen.

<sup>31</sup>Bei Schulz (2000) steigen die Erwerbsquoten sowohl der deutschen als auch ausländischen jungen Erwachsenen zwischen 1998 und 2020 mit Werten zwischen +3,1 % (deutsche Männer zwischen 20 und 25 Jahren) und +11,7 % (ausländische Männer zwischen 15 und 20 Jahren) deutlich an, wobei die Erwerbsquoten der ausländischen Männer dann leicht über denen der deutschen und die der deutschen Frauen leicht über denen der ausländischen Frauen liegen.

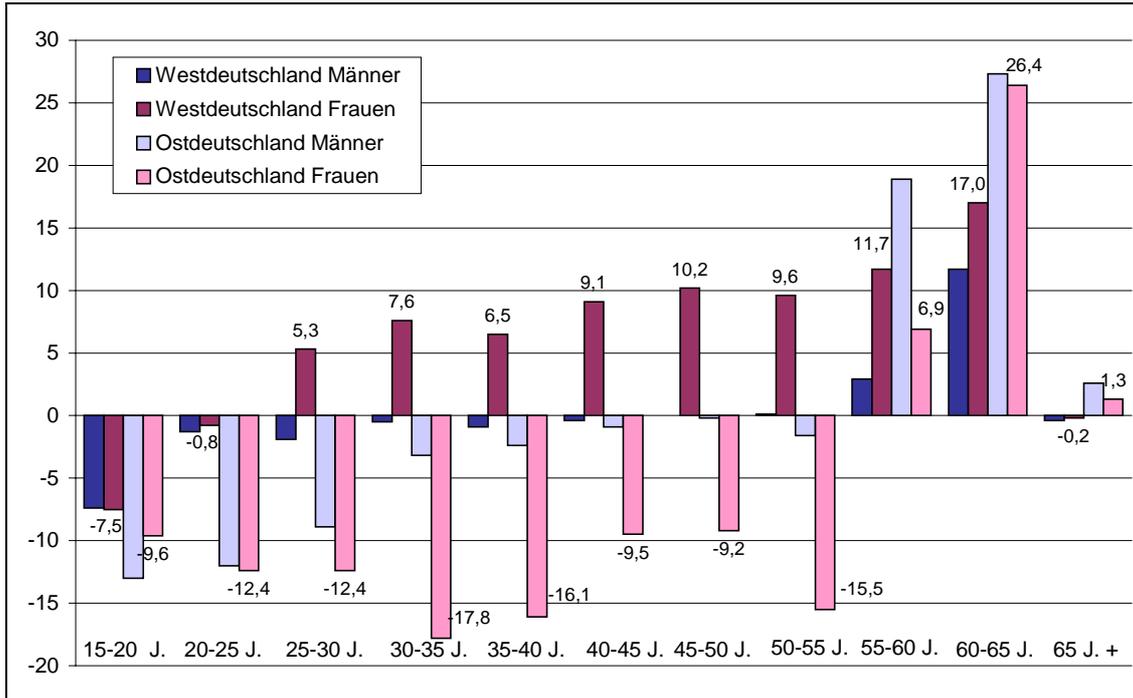


Abb. 8: Differenz der altersspezifischen Erwerbspersonenpotenzialquoten von 1995 und 2030 (Erwerbspersonenpotenzial in % der jeweiligen Bevölkerung)  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eckerle, Oczipka 1998, S. 33

Die Abbildung 3 gibt nicht nur für die Jungen, sondern auch für alle anderen Altersstufen die Veränderung der Erwerbsquoten zwischen 1995 und 2030 wieder. Interessant sind dabei vor allem die Annahmen zur Entwicklung der weiblichen (und männlichen) Erwerbsbeteiligung in den mittleren Altersgruppen. Die Prognos AG weist für die westdeutschen Frauen im mittleren Alter einen Anstieg der Erwerbsquoten zwischen 1995 und 2030 von bis zu 10,2 % (45-50 Jahre) aus<sup>32</sup>. Dagegen nehmen die Erwerbsquoten der ostdeutschen Frauen im gleichen Zeitraum bis zu fast 18 % (30-35 Jahre) bzw. 16 % (35-40 Jahre) ab. Dahinter steht die Annahme, dass sich die Erwerbsquoten der westdeutschen und ostdeutschen Frauen bis zum Jahr 2030 anpassen<sup>33</sup>, wobei die Erwerbsbeteiligung insgesamt – aufgrund der größeren Gruppenstärke der westdeutschen Frauen – gegenüber heute ansteigt (vgl. auch Fuchs, Thon 1999, S. 5; Rössel et al. 1999, S. 36; Kempe 2000). Allerdings ist auch hier wieder fragwürdig, inwieweit der markante Rückgang der Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen realistisch erscheint. Denn im Vergleich zu den von Prognos ermittelten gruppenspezifischen Erwerbsquoten für das Jahr

<sup>32</sup> „Für die Frauen wird aufgrund eines steigenden Bildungsniveaus und vermehrter Teilzeitarbeit (auch in Verbindung mit einer weiteren Expansion des Dienstleistungssektors) eine bis zu 10 Prozentpunkte höhere Erwerbspotenzialquote angenommen“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 210).

<sup>33</sup> „Im Prognos-Gutachten wird zudem davon ausgegangen, dass es zu einer Konvergenz des ostdeutschen und westdeutschen Niveaus kommt; dies betrifft insbesondere die Frauenerwerbsquoten, die sich aufeinander zu bewegen und etwa in der Mitte der heutigen Werte treffen“ (Deutscher Bundestag 1998, S. 210).

2030 kommt Schulz (2000) für denselben Prognosezeitraum<sup>34</sup> in den jüngeren Altersgruppen (25-40 Jahre) zu leicht höheren und in den älteren Altersgruppen (40-60 Jahre) zu leicht niedrigeren weiblichen Erwerbsquoten. Die Ursache für diese Differenzen ist sicherlich überwiegend in den jeweiligen Prämissen der Prognostiker zu sehen. So erwartet Schulz vor allem bei den jüngeren Kohorten infolge z.B. des Anstiegs kinderlos bleibender Frauen, der Abnahme der Familien mit mehreren Kindern, eines wachsenden Anteils von Frauen mit höherer Schul- und Berufsausbildung etc. eine deutliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung.

Die Grundannahmen insbesondere einer steigenden Frauenerwerbsbeteiligung in Westdeutschland spiegeln sich auch in den Annahmen von Rössel et al. (1999) wieder. Doch während diese von einer insgesamt nachlassenden Dynamik ausgehen, unterstellt Kempe (2000) zunächst noch ein beschleunigtes Wachstum bis zum Jahr 2010<sup>35</sup>. Aber auch hier wird eine Angleichung der west- und ostdeutschen Erwerbsquoten von Frauen nach dem Jahr 2020 erwartet. Ein Grund für die mittelfristig geringere weibliche Erwerbsbeteiligung in Westdeutschland sieht Kempe (2000) in dem höheren Bevölkerungsanteil an Ausländerinnen, die in der Vergangenheit deutlich niedrigere Erwerbsquoten als deutsche Frauen aufwiesen. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass bei Ausländerinnen in der zweiten bzw. dritten Zuwanderungsgeneration (z.B. der türkischen Frauen), die ein höheres Bildungsniveau und bessere Sprachkompetenzen als ihre Mütter besitzen, durchaus mit Erwerbsverhaltensänderungen gerechnet werden darf (vgl. auch Fuchs, Thon 1999) und die Zuwanderinnen aus dem Osten von vornherein eine hohe Erwerbsbeteiligung gewöhnt sind.<sup>36</sup> Dennoch scheint vor allem auf diesem Gebiet ein Nachholbedarf an Forschung zu bestehen.

Während bei den Männern im mittleren Alter in fast allen Prognosen, wie bereits festgestellt, kaum bzw. von nur geringen Verhaltensänderungen ausgegangen wird (vgl. z.B. Eckerle, Oczipka 1998; Kempe 2000) – obwohl dies z.B. bei einer steigenden Tendenz zu Teilzeitarbeit durchaus im Bereich des Möglichen liegt (vgl. Bielenski 2000) –, geht man in den vorgestellten Szenarien von einem langfristigen Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung von bis zu 2 Mio. (vgl. Hof 2001a) bzw. 2,5 Mio. (vgl. Kempe 2000) Personen aus. Dabei werden jeweils die höchsten Erwerbsquoten, „die man sich sozusagen vorstellen kann“, unterstellt. So bezieht sich Hof (2001, S. 121) beispielsweise auf das schwedische Niveau der weiblichen Erwerbsbeteiligung bzw. die höchsten in Europa vorkommenden Erwerbsquoten. Abbildung 4 zeigt noch einmal die Entwicklung der gruppenspezifischen Erwerbsquoten zwischen 1988 und 1998 (vgl. Abb. 2), allerdings diesmal ergänzt um die jeweils höchsten Erwerbsquoten in der Europäi-

<sup>34</sup>Schulze prognostiziert die Erwerbsquoten der verschiedenen Alters- und Geschlechtsgruppen für das Jahr 2020. Danach werden diese als konstant unterstellt.

<sup>35</sup>„In der Vorausschätzung wird davon ausgegangen, dass dieser Prozess weitergeht und sich das Tempo eher noch erhöht. Da Frauen jedoch stärker auf die herrschende Arbeitsmarktlage reagieren und sich bei schlechter wirtschaftlicher Lage eher in die sogenannte Stille Reserve zurückziehen, ist dieser prognostizierte Anstieg als Obergrenze anzusehen. Ab 2010 wird dann nur noch ein geringer Anstieg der Erwerbsneigung vermutet, da die als Referenz angenommene Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen (1998: 73,5 %, d. Verf.) fast erreicht ist“ (Kempe 2000, S. 96).

<sup>36</sup>Nach Schulz (2000) steigt die Erwerbsbeteiligung ausländischer Frauen (15-65 Jahre) von durchschnittlich 49,4 % im Jahr 1998 auf 58,5 % im Jahr 2020 an. Damit würde sich der Abstand zu den deutschen Frauen – bei einer insgesamt deutlich steigenden Tendenz der Erwerbsbeteiligung – von gegenwärtig 12,5 % (1998) auf 8,8 % (2020) verringern.

schen Union. Zwar wird deutlich, dass durchaus eine Erhöhung insbesondere der weiblichen Erwerbsbeteiligung möglich erscheint, allerdings ist dann auch eine Veränderung z.B. der wohlfahrtsstaatlichen Arrangements notwendig (vgl. dazu auch Hof 2001a). Auf der anderen Seite muss angezweifelt werden, ob ein solcher Vergleich der gruppenspezifischen Erwerbsquoten mit den jeweils höchsten europäischen Quoten zulässig ist. Denn so müssten zunächst eine Reihe von Indikatoren aufgestellt werden, die verschiedene Länder im Sinne eines Benchmarking vergleichbar machen<sup>37</sup>.

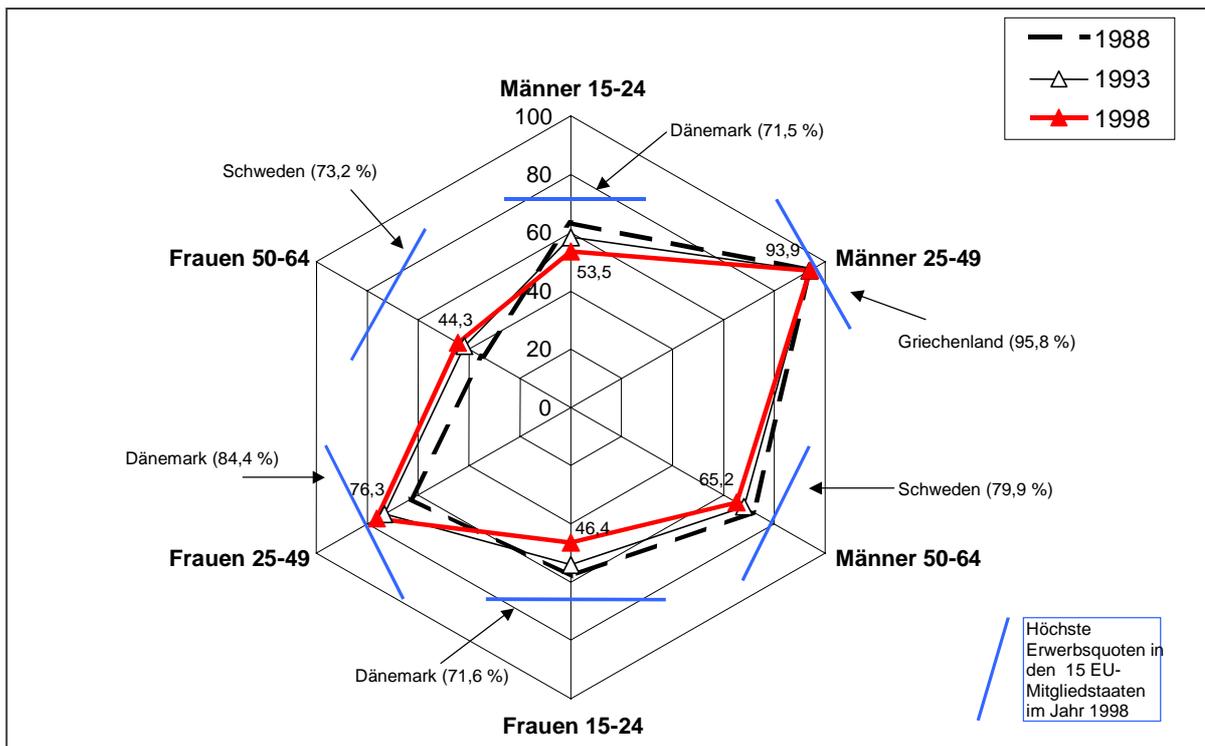


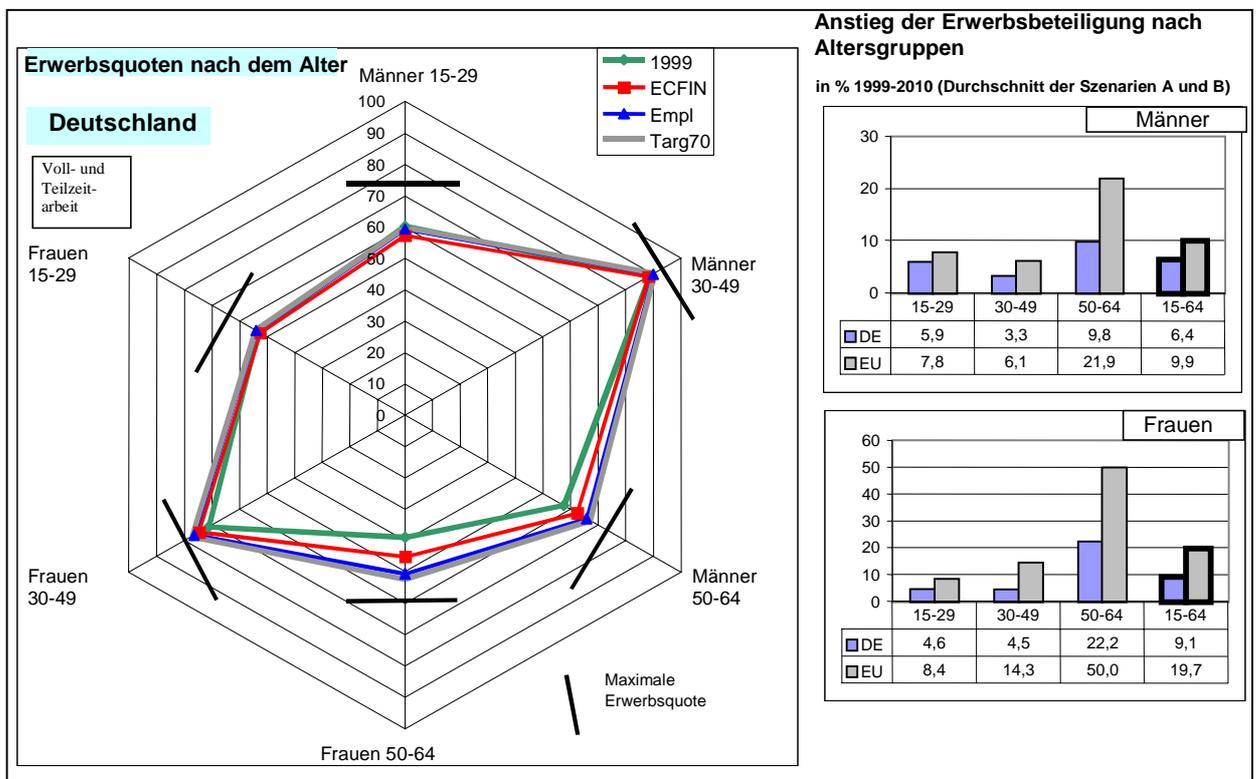
Abb. 9: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männer in Deutschland. 1988 nur Westdeutschland in den Jahren 1988, 1993 und 1998 – ergänzt um die jeweils höchsten gruppenspezifischen Erwerbsquoten in der EU (Angaben in %) Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 2000, S. 131 f.

Im folgenden soll nun die Entwicklung der Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer analysiert werden. Dabei sind zwei geschlechtsspezifisch unterschiedliche Trends auszumachen. Während seit Beginn der siebziger Jahre die Erwerbsquote älterer Männer kontinuierlich sank, wobei der Rückgang um so größer ausfiel, je älter die Kohorte war bzw. ist, gestaltet sich die Situation bei den Frauen differenzierter. Denn hier trifft eine insgesamt deutlich steigende Erwerbstätigkeit mit einer abnehmenden Alterserwerbstätigkeit zusammen. Nach dem Rentenreformgesetz wird in Zukunft die vorzeitige Inanspruchnahme der Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit nur noch unter Inkaufnahme von Abschlägen möglich sein. Die meisten Prognosen gehen daher von einem deutlichen Anstieg der weiblichen und männlichen

<sup>37</sup>Z.B. genügt es nicht, selektiv die Erwerbsquote der griechischen Männer zwischen 25 und 49 Jahren heranzuziehen. Hier ist beispielsweise zu bedenken, dass eine überaus hohe Erwerbsbeteiligung der Männer in unmittelbarem Zusammenhang mit einer deutlich niedrigen Frauenerwerbsbeteiligung steht bzw. stehen könnte.

Erwerbsquoten ab einem Alter von etwa 55 Jahren aus (vgl. Eckerle, Oczipka 1998; Schulz 2000; Kempe 2000; Eurostat 2001). Darüber hinaus wurde in einigen Projektionen bereits eine Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze auf 67 Jahre als eine mögliche Option gerechnet (vgl. z.B. Hof 2001a; Schulz 2000).

Insgesamt werden „die größten Veränderungen (...) in den höheren Altersklassen angenommen“ (Eckerle, Oczipka 1998, S. 32)<sup>38</sup>. Aber auch die Vereinbarungen von Lissabon<sup>39</sup> sehen in den Älteren die Zielgruppe für die durchschnittliche Erhöhung der Erwerbsbeteiligung (vgl. Abb. 5). Demnach ist angestrebt, bis 2010 vor allem die Erwerbsquoten der älteren Frauen und Männer (50-64 Jahre) sowie die Erwerbsquoten der Frauen im mittleren Alter (30-49 Jahre) zu erhöhen, während die der Jüngeren nahezu ihre Zielgröße bereits erreicht haben.



**Anmerkung:**

ECFin = DG Economic and Financial Affairs

DGEmpl = DG Employment and Social Affairs

Targ 70 % = Target 70 % for the employment rate as fixed at the Lisbon summit (= 70 % employment rate of the 15-64 age group).

Abb. 10: Geschlechts- und altersspezifische Erwerbsquoten in Deutschland zwischen 1999 und 2010 (Angaben in %) - Quelle: Nach Coomans 2000<sup>40</sup>, S. 6

<sup>38</sup>Vgl. dazu auch Schulz (2000). Sie weist die größten Differenzen der Erwerbsquoten zwischen 1998 und 2020 für die deutschen (+42,5 %) und ausländischen Männer (+31,2 %) sowie für die deutschen Frauen (+11,3 %) zwischen 60 und 65 Jahren aus.

<sup>39</sup>Nach diesen wurde das Ziel gesetzt, dass in allen Ländern der Europäischen Union die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung von 62 % im Jahr 1999 auf 70 % bis zum Jahr 2010 ansteigen soll.

<sup>40</sup>Datenquelle für das Jahr 1999: Labour Force Survey / Eurostat 2000 Demogr. Projections (Baseline scenario).

Entsprechend den unterschiedlichen Annahmen – zunächst zur Bevölkerungsentwicklung und ferner über die Entwicklung der gruppenspezifischen Erwerbsbeteiligung – bewegen sich auch die Erwerbspersonenpotenzialprojektionen in von einander abweichenden Größenordnungen. Insgesamt gehen jedoch alle Prognosen zunächst von einem weiteren Anstieg des Erwerbspersonenpotenzials bis etwa 2010 aus, das sich danach erst langsam und dann beschleunigt verringert.

Nimmt man hier wieder die „Mitte“ der berechneten Projektionen (vgl. Tab. 2), so ergeben sich für das zukünftige Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 2020 ca. 40 Mio. Personen, im Jahr 2040 ca. 33 Mio. Personen und im Jahr 2050 etwa 32 Mio. Personen<sup>41</sup>.

	Erwerbspersonenpotenzial im Jahr ...					
	unterster Wert	...		...	höchster Wert	
Rössel et al. 1999 1996: 40,5 Mio.	<b>2020: 40,8 Mio.</b> <b>2040: 33,8 Mio.</b>					
Fuchs et al. 2000 1996: 41,1 Mio.	Variante 1: 2020: 34,5 Mio. 2050: 24,8 Mio.	Variante 2: 2020: 35,5 Mio. 2050: 25,6 Mio.	Variante 3: 2020: 37,0 Mio. 2050: 26,7 Mio.	Variante 4: <b>2020: 39,4 Mio.</b> <b>2050: 31,2 Mio.</b>	Variante 5: <b>2020: 41,9 Mio.</b> 2050: 33,8 Mio.	Variante 6: 2020: 45,0 Mio. 2050: 41,5 Mio.
Kempe 2000 1998: 32,1 Mio.	2012: 33,9 Mio. 2020: 33,2 Mio.					
Hof 2001 <sup>o</sup>	2050: 23,3 Mio.	2050: 25,8 Mio.	<b>2050: 32,5 Mio.</b>		2050: 35,4 Mio.	
Eckerle, Oczipka 1998 1995: 41,6 Mio.	2020: 39,8 Mio. <b>2040: 32,6 Mio.</b>					
Schulz 2000 1998: 40,6 Mio.	<b>2020: 39,9 Mio.</b> 2040: 30,7 Mio. 2050: 27,3 Mio.	2020: 41,3 Mio. <b>2040: 33,7 Mio.</b> <b>2050: 31,0 Mio.</b>	2020: 41,5 Mio. 2040: 32,1 Mio. 2050: 28,6 Mio.	2020: 42,9 Mio. 2040: 35,2 Mio. <b>2050: 32,4 Mio.</b>		
Eurostat 2001	2025: 33,8 Mio.	<b>2025: 39,8 Mio.</b>			2025: 47,0 Mio.	

Abb. 9: Synopse zu den Entwicklungen des Erwerbspersonenpotenzials  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass von der Arbeitsangebotsseite her – trotz zahlreicher widersprüchlicher bzw. stark von einander abweichender Annahmen zu den Entwicklungen in den einzelnen Altersgruppen – nach diesen Daten insgesamt entlastende Effekte für den Arbeitsmarkt zu konstatieren sind<sup>42</sup>. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und die Wanderungsüberschüsse reichen langfristig in diesen Szenarien (außer in Variante 6 von Fuchs et al. (2000)) nicht mehr aus, um die aus Altersgründen aus dem Arbeitsmarkt Scheiden-

<sup>41</sup>Nicht erklärt werden können letztlich die Prognosewerte von Kempe (2000), da bereits dessen Angabe zum Erwerbspersonenpotenzial im Jahr 1998 fehlerhaft erscheint.

<sup>42</sup>Diese Effekte sind jedoch keineswegs neu. Nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) entlastet die demographische Komponente schon seit einigen Jahren den Arbeitsmarkt – auch in Jahren mit steigender Arbeitslosigkeit (vgl. Autorengemeinschaft 2000, S. 28).

den zu ersetzen. Parallel mit dem Absinken des Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2040 bzw. 2050 wird darüber hinaus von einer kontinuierlichen Verschiebung der Altersstruktur bzw. Alterung des Arbeitsangebotes ausgegangen (vgl. dazu Rössel et al. 1999; Hof 2001a; Schulz 2000).

### 3. Aussagen zu zukünftigen Arbeitsmarktentwicklungen

Generell ist zu bedenken, dass das Erwerbspersonenpotenzial nur die Angebotsseite des Arbeitsmarktes darstellt. Führt man das prognostizierte Arbeitsangebot mit der Arbeitsnachfrage zusammen, so wird erkennbar, dass trotz dieser bedeutenden Abnahme des Erwerbspersonenpotenzials sowohl vom Institut der deutschen Wirtschaft, dem Ifo-Institut und von der Prognos AG das – wenn auch auf niedrigerem Niveau – Fortbestehen von Unterbeschäftigung in Form von Arbeitslosigkeit (vgl. Abb. 6) bzw. Stiller Reserve (vgl. Abb. 7) erwartet wird (vgl. dazu Deutscher Bundestag 1998, S. 225 ff.). So weist die Prognos AG unter der Voraussetzung optimistischer Rahmenbedingungen für ein oberes Szenario<sup>43</sup> im Jahre 2040 eine Arbeitslosenquote von 4,7 % aus, unter ungünstigeren Rahmenbedingungen (= unteres Szenario) sogar von 12,6 % (vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 53).

Diesen Erwartungen entsprechend – und ohne Berücksichtigung von nach Branchen bzw. Regionen differenzierten spezifischen Entwicklungen, die im einzelnen schon zu Verknappungsszenarien und deutlich alternden Belegschaften führen können<sup>44</sup> – soll im folgenden das Argument, dass bundesweit und berufs-/qualifikationsübergreifend zunächst mit keinem angebotsseitigen „Engpassproblem“ zu rechnen ist, insbesondere aus dem Blickwinkel gegenwärtig konstatierbarer ungenutzter und wenig beachteter Erwerbsarbeitspotenziale von Frauen diskutiert werden.

---

<sup>43</sup>In diesem Fall beträgt das unterstellte jährliche Welthandelwachstum 4,5 % und das jährliche Wirtschaftswachstum 1,9 %, während im unteren Szenario von 3,3 % bzw. 1,3 % ausgegangen wird (zu weiteren Unterschieden in den Annahmen vgl. Eckerle, Oczipka 1998, S. 23).

<sup>44</sup>Während es auf regionaler Ebene und in speziellen Branchen und Tätigkeitsbereichen durchaus schon gegenwärtig eine gewisse Arbeitskräfte- bzw. Fachkräfteknappheit gibt (vgl. dazu differenziert Kölling 2000), die bereits durch gezielte Zuwanderung (wie z.B. durch Greencards) abgemildert werden soll, ist deutschlandweit sowohl kurz- als auch langfristig mit keinem generellen zusätzlichen Bedarf an Arbeits- bzw. Fachkräften zu rechnen, sofern geeignete Maßnahmen getroffen werden, die vorhandene, z.T. noch ungenutzte Potenziale besser auszuschöpfen helfen (z.B. durch Verbesserung der Aus- und Fortbildung, Nutzung des Humankapitals Älterer etc.; vgl. auch Kölling 2001): „Es droht auch für die mittlere Zukunft wohl kein genereller Arbeitskräftemangel, sondern ‚nur‘ zunehmender Mismatch in einzelnen Branchen, Berufen und Regionen – trotz gestiegener Mobilität“ (Bosch et al. 2001, S. 82).

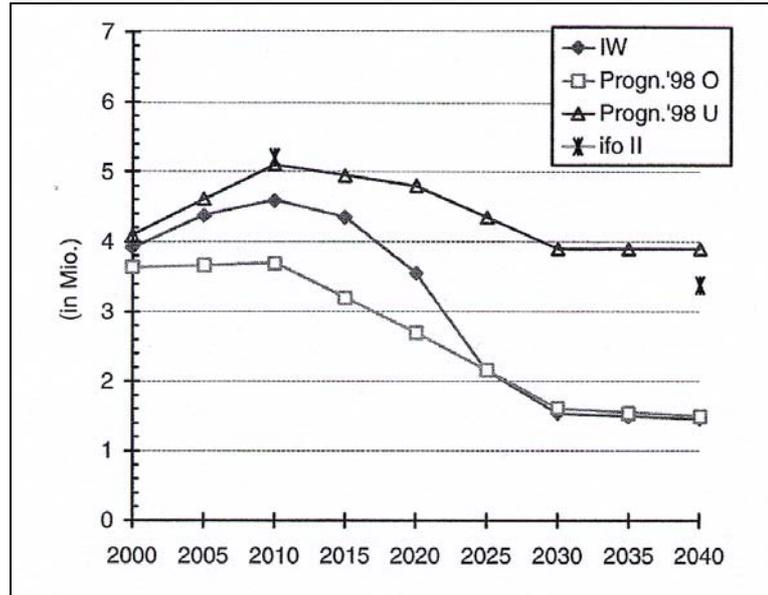


Abb. 11: Entwicklung der registrierten Arbeitslosen bis zum Jahr 2040 (in Millionen)  
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 226

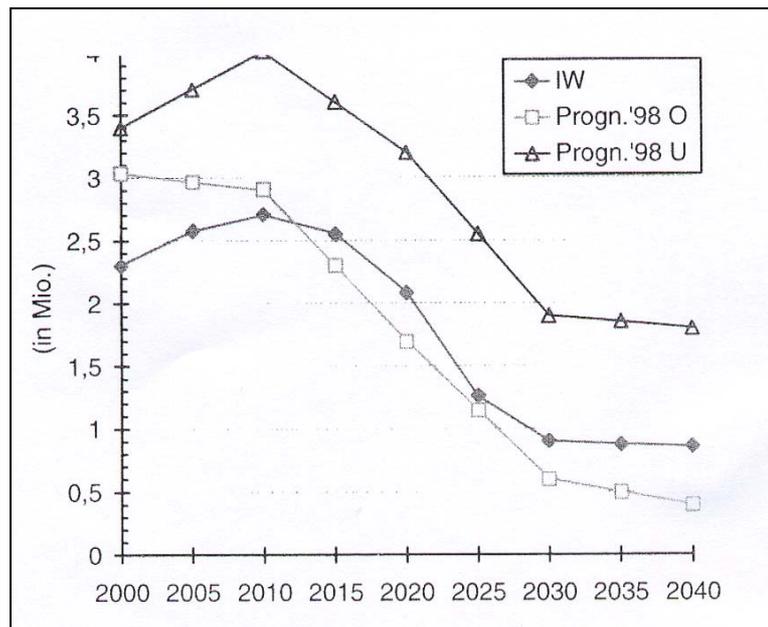


Abb. 12: Entwicklung der Stillen Reserve bis zum Jahr 2040 (in Millionen)  
Quelle: Deutscher Bundestag 1998, S. 229

#### 4. Die weiblichen Stillen Reserven sind größer, als man denkt

So ist gerade in frauenspezifischer Hinsicht festzustellen, dass in den vergangenen Jahrzehnten eine Reihe von Faktoren (höheres Bildungsniveau, sinkende Geburtenziffer, unsichere Lebensverhältnisse, Einstellung zur Berufstätigkeit etc.) das Erwerbsverhalten von Frauen dahin-

gehend beeinflusst hat<sup>45</sup>, dass die Erwerbstätigkeit in allen Altersklassen nach der Schule bzw. Studium insgesamt stieg und auch ein weiteres Anwachsen erwartet werden kann. Allerdings sind auch die logarithmisch geschätzten Erwerbsquoten jüngerer weiblicher Kohorten, wie Abbildung 8 veranschaulicht, nach wie vor nicht mit den „Erwerbsbiographien“ der Männer, die zwischen ihrem etwa 30. bis 55. Lebensjahr eine Erwerbsquote von beinahe konstant 97 % aufweisen, vergleichbar. Vor allem die „Delle“ bei den 30-40jährigen Frauen lässt vermuten, dass vor allem diese – wenn auch weniger und kürzer – weiterhin kinderbedingte Berufsunterbrechungen auf sich nehmen werden und in der Folge davon höhere Arbeitsmarktrisiken, wie z.B. geringere Bezahlung und Aufstiegschancen aufgrund von Dequalifizierungsprozessen oder Problemen bei der Suche einer Vollzeitstelle, aufweisen.

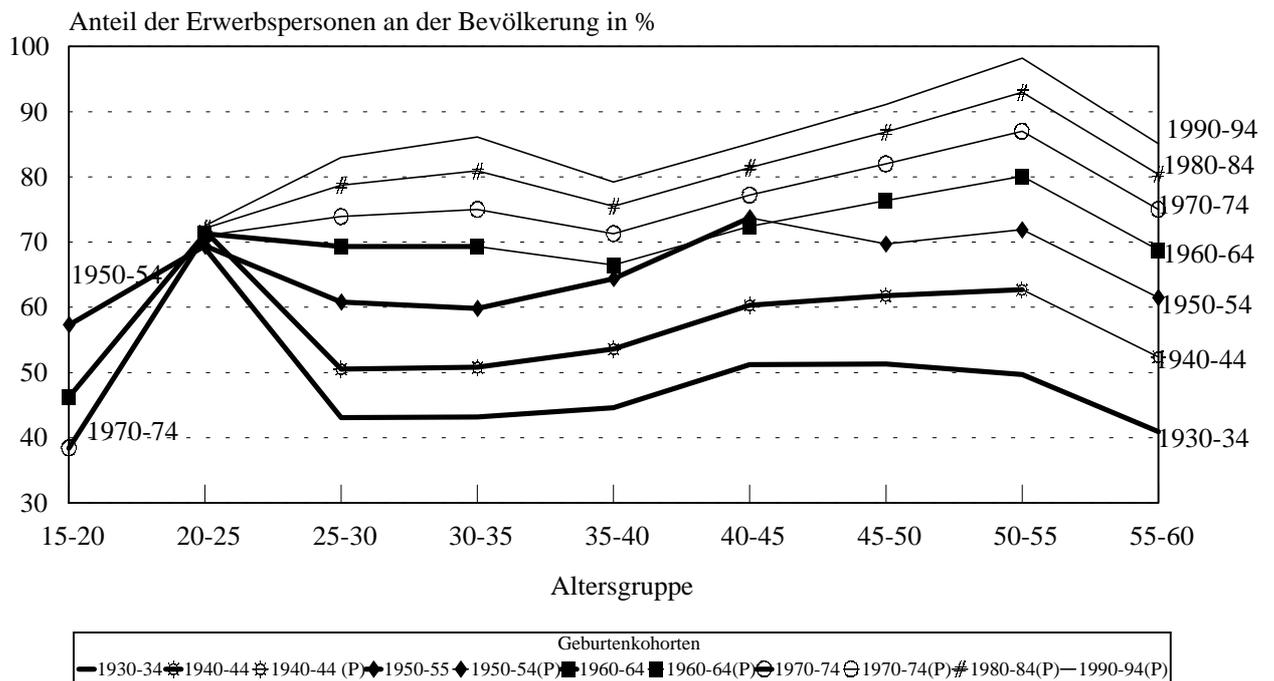


Abb. 13: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen verschiedener Geburtskohorten (alte Bundesländer; Angaben in %)  
Quelle: Pfaff 1997, S. 458

So „ist zu berücksichtigen, dass viele Mütter auch kleiner Kinder nur partiell, zeitweise, zum Teil in geringfügigen Beschäftigungen ... erwerbstätig waren, ohne dass dies zur dauerhaften Rückkehr in ein stabiles Beschäftigungsverhältnis geführt hätte“ (Holst, Maier 1998, S. 509). Auch wenn der Forschungsstand zu den Folgen von Erwerbsunterbrechungen bzw. Phasen verminderter Erwerbstätigkeit durchaus noch lückenhaft ist, so kann es als belegt angesehen

<sup>45</sup>Weniger in der Diskussion beachtet wird das Erwerbsverhalten von Männern. Engelbrech und Jungkunst sind zwei von den wenigen Autoren, die auch ein sich veränderndes Erwerbsverhalten bei Männern nicht ausschließen. Sie gehen in einem ihrer Szenarien davon aus, dass Männer beispielsweise, indem sie sich auf die gegenwärtig nachgefragten Berufe und Tätigkeitsfelder von Frauen konzentrieren und zu flexiblen Arbeitszeiten bereit sind, zukünftig Frauen auch aus dem Dienstleistungsbereich teilweise verdrängen könnten (vgl. Engelbrech, Jungkunst 2000).

werden, dass diese im Vergleich zu Männern „atypischen“ Beschäftigungsverläufe zu frauenspezifischen „Abwärtsspiralen“ führen (vgl. auch Engelbrech 1991).

Berücksichtigt man aber noch darüber hinaus die bislang unerfüllten Erwerbswünsche von Frauen, die z.B. aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen oder aber anderer, auch arbeitsmarktspezifischer Barrieren nicht umgesetzt werden können, so wird deutlich, dass die ungenutzten Potenziale weit größer sind, als man denkt: Als Stichworte seien hier die Stille Reserve oder aber die Unterbeschäftigung in Form unfreiwilliger Teilzeitarbeit genannt. Um zunächst das zweite Argument zu verdeutlichen, zeigt die Abbildung 9 die (Un-)Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeitform. So wollen die vor allem teilzeitbeschäftigten Frauen<sup>46</sup> deutlich häufiger eine Erhöhung als eine Reduktion der Arbeitszeit<sup>47</sup>. Ähnliche Ergebnisse lassen sich auch durch Auswertungen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), einer eigenen Erhebung von INIFES mit Infratest, des Mikrozensus und anderer Dateien reproduzieren (vgl. Sing 1998)<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup> Teilzeitarbeit ist hier definiert durch eine vereinbarte Arbeitszeit von unter 35 Wochenstunden. Von einer Arbeitszeitzufriedenheit wird hier ausgegangen, wenn die gewünschte Arbeitszeit weniger als fünf Stunden von der vereinbarten Arbeitszeit abweicht.

<sup>47</sup> „Die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen wird durch sozialpolitische Regelungen und das Steuersystem erschwert, während Nichtwerbstätigkeit und die Teilzeiterwerbstätigkeit der Ehefrau gefördert werden. Erziehungsurlaub und die rentenrechtliche Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten sind weitere Faktoren, die die Entscheidung von Frauen begünstigen, nach der Geburt eines Kindes entweder aus dem Erwerbsleben auszuschneiden oder Teilzeit zu arbeiten“ (Wagner 2001, S. 134).

<sup>48</sup> Noch verbreiteter wollen allerdings Vollzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen: „Aufgrund der höheren Zahl von Vollzeitbeschäftigten besteht per saldo ein rechnerisches Mehrbeschäftigungspotential, das Arbeitslosen und Nichtwerbstätigen zugute kommen könnte“ (Holst, Schupp 2000, S. 828). Darüber hinaus belegen weitere Untersuchungen, „dass häufiger höher Qualifizierte und somit auch besser Entlohnte die Bereitschaft haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren“ (ebd., S. 829). Bei den quantitativen Analysen sind daher auch immer (qualitative) Mismatchprobleme zu berücksichtigen. Allerdings gibt es auch eine Reihe von Gründen, die aus Sicht von Vollzeitkräften Teilzeitarbeit unattraktiv erscheinen lassen: „So befürchten in Deutschland 55 % der Vollzeitkräfte, dass ein Wechsel in Teilzeitarbeit die eigenen Aufstiegschancen beeinträchtigt. Etwa 43 % meinen, dass Teilzeitkräfte sozial schlechter gestellt abgesichert seien als Vollzeitkräfte“ (Hermann-Stojanov 2000, S. 1 ff.; vgl. dazu auch Bielenski 2000, S. 233).

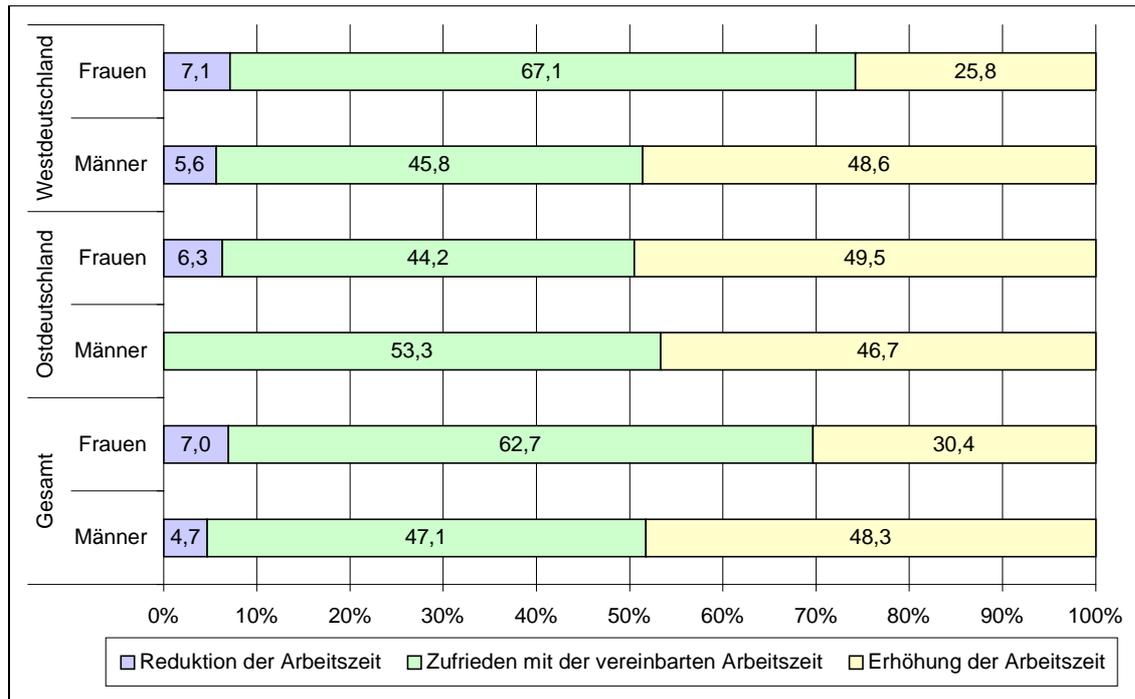
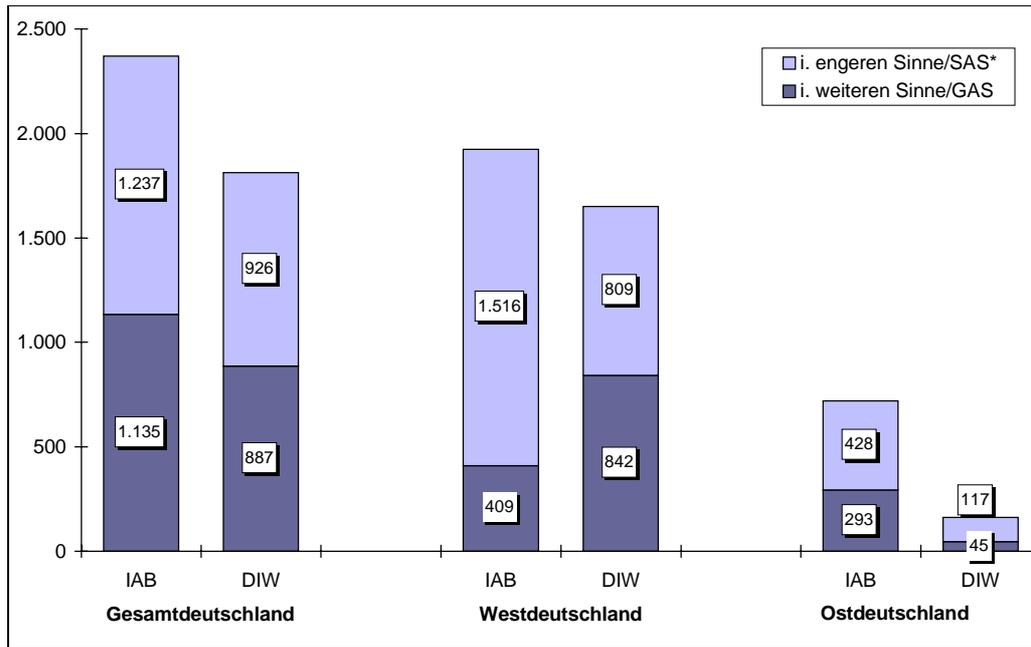


Abb. 14: Teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Jahre 1998, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind bzw. eine Erhöhung oder Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschen (Angaben in %)  
Quelle: INIFES, eigene Auswertungen des SOEP 1998

Hinsichtlich der Stillen Reserve ist, obwohl sie einen wesentlichen Bestandteil des Erwerbspersonenpotenzials darstellt, zunächst einmal festzustellen, dass ihr genauer Umfang nicht einmal gegenwärtig hinreichend sicher bestimmt werden kann. Abbildung 10 gibt ihren Umfang im Jahre 1998 nach zwei unterschiedlichen Messkonzepten wieder, nämlich auf der Grundlage der Potenzialschätzung nach dem Konzept des IAB auf der Makroebene und dem Mikro-Ansatzes des DIW mit Daten des SOEP (zu den unterschiedlichen Messkonzepten vgl. Sing 1998; Holst 2000).



\* **Stille Reserve im engeren Sinn/SAS: Stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve**  
**Stille Reserve im weiteren Sinn bzw. in Maßnahmen/GAS: Gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve**

Abb. 15: Die Stille Reserve im Jahr 1998 – Ein Vergleich der Hochrechnungen auf der Basis des SOEP und der Schätzungen des IAB (Angaben in 1.000)  
 Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Holst, Schupp 2000a, S. 459

Während nach dem Ansatz des DIW Personen zur Stillen Reserve gerechnet werden, die entweder sofort bzw. im kommenden Jahr (die sogenannte stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (SAS)) oder erst in zwei bis fünf Jahren die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit wünschen (die sogenannte gemäßigte Stille Reserve (GAS)), berücksichtigt das Konzept des IAB Personen, die entweder bereits gegenwärtig auch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können (Stille Reserve im engeren Sinn) oder die dem Arbeitsmarkt durch staatliche Maßnahmen entzogen wurden (z.B. durch Vollzeit-Weiterbildung, Deutschlehrgänge, Rehabilitation in berufsfördernden Maßnahmen; auch 58-Jährige und ältere Personen, die der Arbeitsvermittlung nicht mehr zur Verfügung stehen). Dieser in Arbeitsmarktstatistiken erfasste Personenkreis ist im Konzept des IAB eingeschlossen, und zwar in der Stillen Reserve im weiteren Sinn bzw. der Stillen Reserve in Maßnahmen. Somit kann festgehalten werden, dass die verschiedenen Teilgruppen der Stillen Reserve nach dem Konzept des IAB und des DIW an sich nicht verglichen werden können. Generell ist – ohne die Problematik hier vertiefen zu wollen – anzuzweifeln, ob überhaupt ein Ansatz zur Verfügung steht, der die Höhe und Struktur der „verdeckten Arbeitslosigkeit“ adäquat zu messen in der Lage ist. In jedem Fall müsste mehr einbezogen werden – der labor-market-slack ist größer!

Darüber hinaus zeigen sich aber vor allem auch bei der Differenzierung der Stillen Reserve nach Geschlecht deutliche Differenzen: Abbildung 11 zeigt die Entwicklung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials sowie seiner Komponenten im Verhältnis zu dem der Männer, da häufig gerade von Frauen vermutet wird, dass sie als unsichtbarer „Arbeitsmarktpuffer“ fun-

gieren und damit mehr als die männlichen Erwerbspersonen von konjunkturellen Entwicklungen betroffen sind. Denn während der Anteil der Frauen am Erwerbspersonenpotenzial zwischen 1970 und 1990 in Westdeutschland zwar kontinuierlich von 35,9 auf 41,1 % anstieg, gestaltete sich das Verhältnis bei den registrierten Arbeitslosen und vor allem bei der Stillen Reserve umgekehrt. 1974 erreicht der Anteil der weiblichen Stillen Reserve an der gesamten sogar einen Spitzenwert von 83,3 % (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25). Seitdem nähert sie sich nach dem IAB-Konzept allmählich der durchschnittlichen Quote an allen Erwerbspersonen an, so dass der Anteil der Frauen an der Stillen Reserve 1995 schließlich nur noch ca. 44,2 % betrug (vgl. Tischer 1997, S. 237).

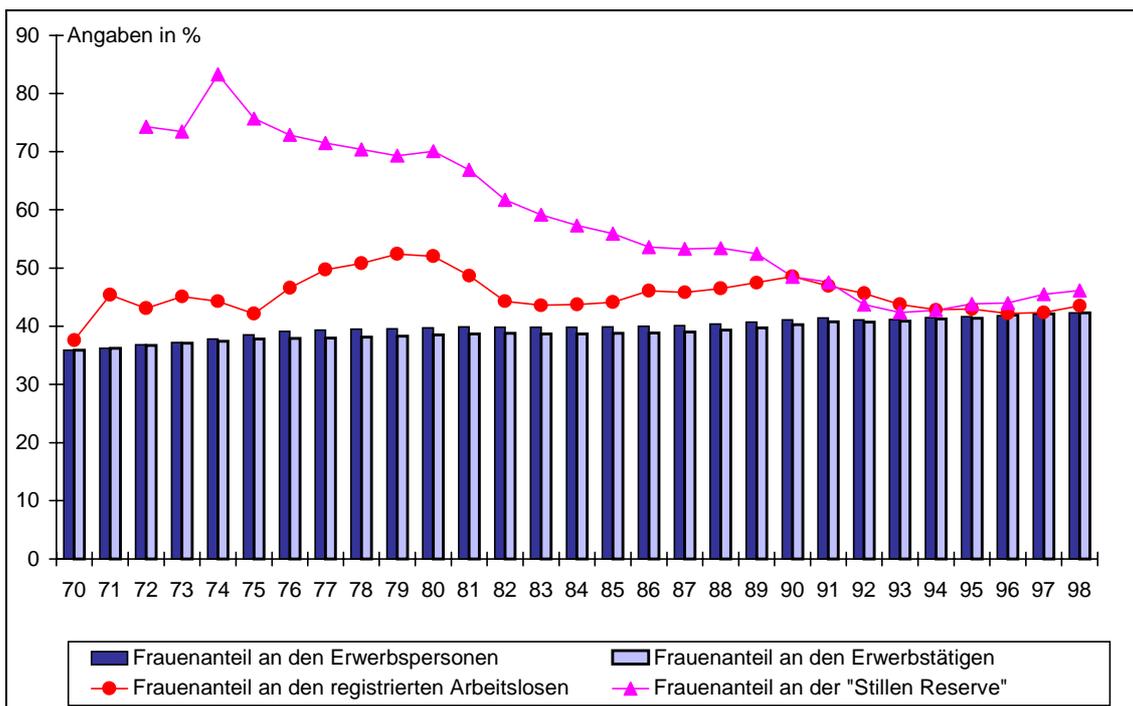


Abb. 16: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1970 bis 1998 in Westdeutschland  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Bundesanstalt für Arbeit 1994, S. 25; Tischer 1997, S. 237; Statistisches Bundesamt 1999, S. 254; Bundesanstalt für Arbeit 2000, S. 418

Zu anderen Ergebnissen kommt man jedoch, wenn man die Daten des Sozioökonomischen Panels zugrunde legt (vgl. Abb. 12). Denn hier bilden, wie die nachfolgende Abbildung zeigt, nach wie vor gerade die Frauen in Westdeutschland – wenn auch zwischen den Jahren 1985 und 1996 leicht nachlassend, dann aber wieder steigend – mit 63,4 % (1998) den unsichtbaren „Arbeitsmarktpuffer“ bei einem Anteil an allen Erwerbstätigen von 44,2 %<sup>49</sup>.

<sup>49</sup>Holst und Schupp kommen zu einem ähnlichen Ergebnis: „Betrachtet man die Strukturen des Erwerbspersonenpotenzials nach dem Erwerbsstatus und der Nähe zum Arbeitsmarkt, so wird noch einmal die große Bedeutung der Stillen Reserve für Westdeutschland deutlich (4,3 %; Ostdeutschland: 1,8 %). Die Frauen stellen hier den größten Anteil (knapp 70 %; Ostdeutschland: etwa die Hälfte)“ (Holst, Schupp 2000a, S. 459 f.).

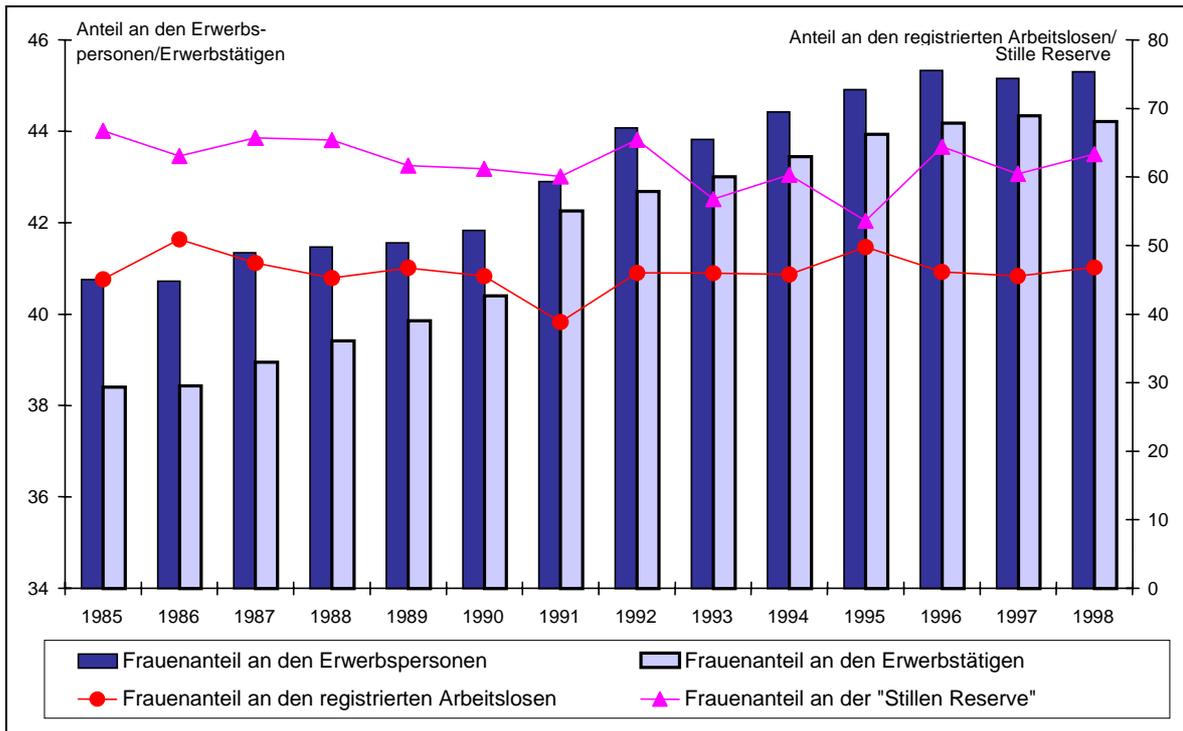


Abb. 17: Entwicklung des Anteils des weiblichen Erwerbspersonenpotentials und seiner Komponenten am gesamten Erwerbspersonenpotential von 1985 bis 1998 in Westdeutschland nach Daten des SOEP (Angaben in %)

Quelle: INIFES, eigene Berechnungen und Darstellung nach Daten des SOEP

Ein letztes Argument, warum insbesondere Frauen für den Arbeitsmarkt zunehmend wichtiger sein werden, betrifft einen qualitativen Aspekt. Zwar scheinen die Prognosen vor allem in der Zuwanderung Jüngerer einen günstigen (Alters-)Struktureffekt zu sehen (vgl. z.B. Statistisches Bundesamt 2000, Hof 2001a)<sup>50</sup>. Dagegen ist jedoch einzuwenden, dass dieser viel zu kurz greift, wenn man nur einmal die berufliche Qualifikationsstruktur der heute 15 bis unter 30jährigen ausländischen Beschäftigten in Westdeutschland betrachtet (vgl. Abb. 13)<sup>51</sup>, die nach wie vor ein wesentlich ungünstigeres Qualifikationsniveau als Deutsche und damit ein höheres Arbeitsmarktrisiko aufweisen (vgl. zu qualifikationspezifischen Arbeitslosenquoten

<sup>50</sup>Allerdings: „Selbst ein Zuwanderungsüberschuss von 13,2 Millionen Ausländern bis zum Jahr 2050 (das entspricht durchschnittlich etwa 300.000 Nettozuwanderungen pro Jahr, d.Verf.), der, abgerechnet die schätzungsweise zu erwartenden Einbürgerungen, zu einem Bevölkerungsanteil von 21 % Ausländer (statt heute 9 %) führen könnte, würde die Alterung nicht gravierend vermindern. Auf 100 20-59jährige im Erwerbsalter würden statt 40 (1999) dann (im Jahr 2050) 73 60jährige und Ältere kommen. Die Ursache ist ganz einfach darin zu suchen, dass, wie jedermann, auch jung zugezogene Ausländer mit der Zeit älter werden“ (Schwarz 2001, S. 15).

<sup>51</sup>Zur Bildungsbeteiligung von Ausländern vgl. auch Jeschek 2000: „Die gegenwärtig langsamer verlaufende Integration junger Ausländer in das Bildungssystem muss wegen der zu erwartenden Überalterung der deutschen Bevölkerung sowie des wohl weiterhin bestehenden Zuwanderungsdrucks wieder an Dynamik gewinnen – allein schon um die Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft aufrechtzuerhalten. Vor allem aber sind für eine offene Gesellschaft gleiche Chancen für alle beim Zugang und beim Besuch von Bildungseinrichtungen eine konstitutive Voraussetzung. Dies verlangt, dass ausländische Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene besser als bisher in Schule, Berufsausbildung und Hochschule eingegliedert werden“ (ebd., S. 476).

Reinberg, Rauch 1998). Jüngere Frauen haben dagegen hinsichtlich ihrer Ausbildung das Niveau der Männer inzwischen erreicht bzw. sogar übertroffen (vgl. Radke 2000, S. 214). Einwanderung führt damit zwar zu einer quantitativen Erhöhung des Arbeitsangebots, unter Berücksichtigung der Prognos-Ergebnisse (vgl. Eckerle, Oczipka 1998) für die Arbeitsmarktsituation im Jahre 2040 und der qualifikations- bzw. tätigkeitsspezifischen Prognosen für 2010 von Weidig et al. (1999)<sup>52</sup> ist jedoch zu befürchten, dass insbesondere Ausländer dann – ceteris paribus – zu den Arbeitslosen zählen werden, während der Arbeitsmarkt zunehmend auf die qualifizierten Frauen zurückgreifen wird<sup>53</sup>.

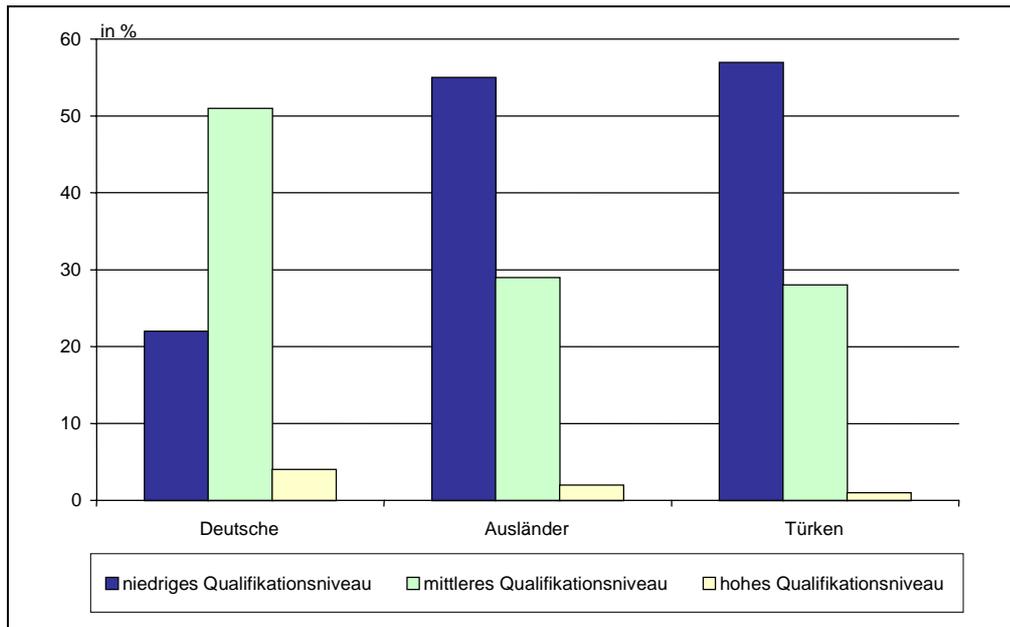


Abb. 18: Berufliches Qualifikationsniveau der Beschäftigten von 15 bis unter 30 Jahren (ohne Auszubildende) in Westdeutschland 1999 (Angaben in %)  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Hönekopp 2000, S. 7

## 5. Ausblick

Obwohl bereits an verschiedenen Stellen explizit auf notwendigen Forschungsbedarf hinsichtlich der Auswirkungen des demographischen Wandels auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot hingewiesen wurde (z.B. auf Defizite in der quantitativen und qualitativen Analyse des – vor allem frauenspezifischen – Phänomens der „Unterbeschäftigung“ sowie seiner Überwin-

<sup>52</sup>Die Autoren dieser Studie gehen davon aus, dass zukünftig Erwerbsarbeit im Bereich der Dienstleistungen und der Tätigkeiten auf mittlerem und insbesondere hohem Anforderungsniveau zunehmen, während die Erwerbsarbeit im Produktionsbereich und auf niedrigem Niveau weiter abnehmen wird. Von diesen Entwicklungen haben in der Vergangenheit bereits insbesondere die Frauen profitiert.

<sup>53</sup>Diese Argumentation ändert sich im Wesentlichen auch vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung nicht. Denn selbst wenn angenommen werden kann, dass die Zuwanderung aus den Beitrittsländern „natürlicherweise eher über die mobilitätsfreundlicheren Jüngeren stattfindet, die dort in der Regel eine gute Ausbildung erfahren haben“ (Kistler, Schönwälder 2001, S. 41), so ist – aufgrund der geringen erwarteten Zuwanderungszahlen (vgl. Hönekopp 2000a, S. 11) – kaum mit positiven Effekten für die Altersstruktur der deutschen (Erwerbs-)Bevölkerung zu rechnen.

derung in den verschiedenen Phasen der Berufs- und Erwerbsbiographie (z.B. durch den Ausbau gesellschaftlicher Infrastrukturen, Umverteilung der (Haus-, Familien-, Erwerbs- etc.)Arbeit oder durch neue Konzepte zur langfristigen Arbeitsmarktintegration und Laufbahngestaltung von Frauen), auf Forschungslücken im Bereich der Erwerbsneigung und -wünsche ausländischer Frauen, auf Nachholbedarf bei der Ausbildung<sup>54</sup> bzw. Qualifizierung von Ausländern, aber auch Älteren sowie auf verschiedene Mismatch-Probleme (z.B. Fachkräfteknappheit auf regionaler und sektoraler Ebene u.ä.m.)), sollen im folgenden einige ausgewählte Aspekte noch kurz vertieft bzw. ergänzt werden.

So ist zunächst zu beachten, dass nicht alle Regionen gleichermaßen von den demographischen Veränderungen bzw. ihren Folgen betroffen sind. Abbildung 14 zeigt diejenigen EU-Regionen, in denen nach Berechnungen von Eurostat jeweils der höchste Bevölkerungsrückgang bzw. -zuwachs erwartet wird. So gibt es selbst in Deutschland Gegenden, die gegen den Gesamttrend sogar mit einem starken Bevölkerungsanstieg rechnen können (z.B. Lüneburg: +26 %)<sup>55</sup>. Für ostdeutsche Länder werden dagegen drastische Bevölkerungsrückgänge prognostiziert. Dies ist jedoch insoweit in Frage zu stellen, als den Vorausschätzungen sehr restriktive Annahmen bezüglich der Zuwanderungen zugrunde gelegt wurden. Vor allem vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung ist aber nicht auszuschließen, dass gerade diese Grenzregionen – wenn auch Bayern aus strukturellen Gründen für Zuwanderer oder Pendler interessanter sein dürfte – von der Freizügigkeit der osteuropäischen Arbeitskräfte profitieren werden.

---

<sup>54</sup> „Bei der Förderung von ausländischen Kindern und Jugendlichen in Schule und Berufsausbildung wird weiterhin zu berücksichtigen sein, dass sie keine einheitliche Gruppe sind, sondern sich in vielerlei Hinsicht unterscheiden, so nach Vorbildung, Aufenthaltsdauer, Nationalität und Rechtsstatus“ (Jeschek 2000, S. 476).

<sup>55</sup> Allerdings muss man hier mit der Interpretation der Ergebnisse insofern vorsichtig sein, da sich hinter solchen Phänomen regionale Besonderheiten, wie z.B. Wanderungsbewegungen von Ballungsräumen wie Hamburg in angrenzende Gebiete, wie eben z.B. Lüneburg, verbergen können.

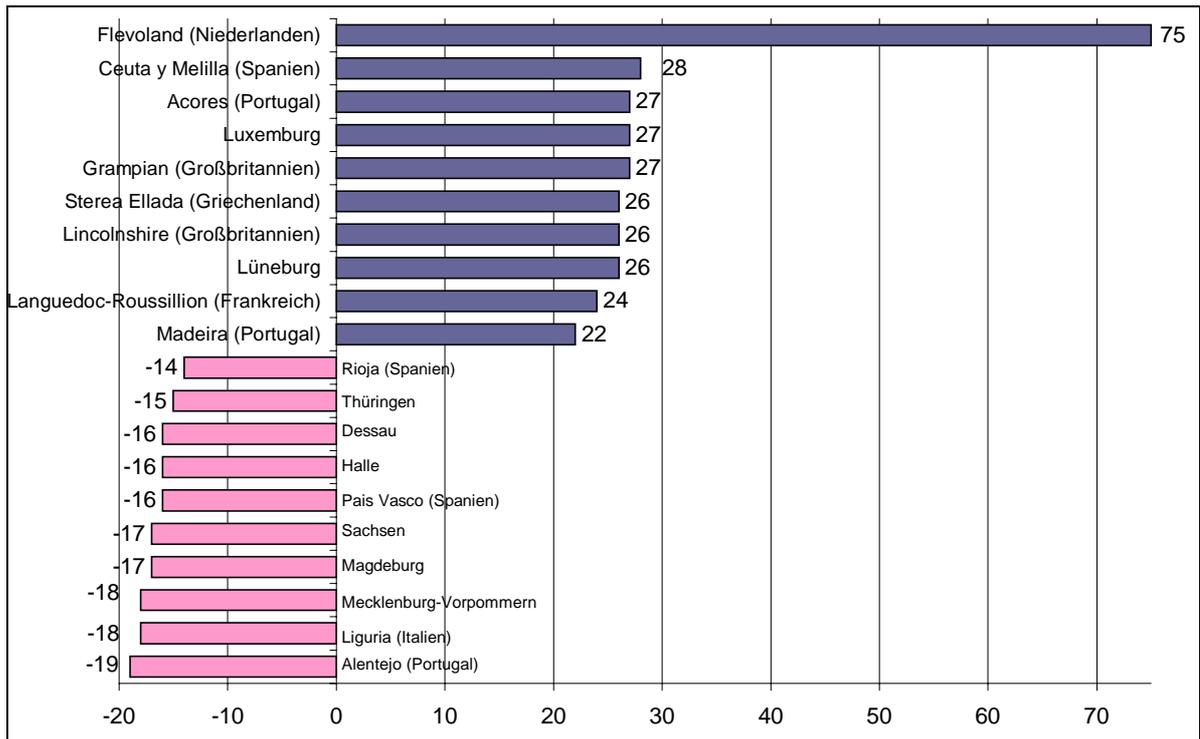


Abb. 19: EU-Regionen mit dem stärksten Wachstum bzw. Rückgang der Bevölkerung (Voraussichtliche Veränderung der Bevölkerung zwischen 1995 und 2025 in %)  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach Eurostat 1999, S. 1

Ein weiterer neben den differenzierten regionalen Betrachtungen wichtiger Aspekt ist, dass zukünftig nicht alle Sektoren, Branchen oder Wirtschaftszweige gleichermaßen von den demographischen und damit zusammenhängenden gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen betroffen sein werden. Abbildung 15 zeigt beispielhaft für verschiedene Berufsgruppen, dass die Altersstruktur der Belegschaften schon heute durchaus Differenzen (vgl. z.B. die Altersstruktur bei den „Übrigen Gesundheitsdienstberufen“ versus den „Dienst- und Wachberufen“) aufweisen. Dies bedeutet letztlich, dass die demographischen Veränderungen für einzelne Teilarbeitsmärkte durchaus eine „durchschlagende“ Wirkung haben können, auch wenn in Gesamtdeutschland mittelfristig Arbeitslosigkeit und noch ungenutzte Erwerbsarbeitspotenziale weiter fortbestehen. Wichtig ist somit, zunächst differenzierte Studien über die spezifischen erwartbaren Entwicklungen und darüber hinaus die jeweils zu erwartenden Auswirkung auf die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt durchzuführen.

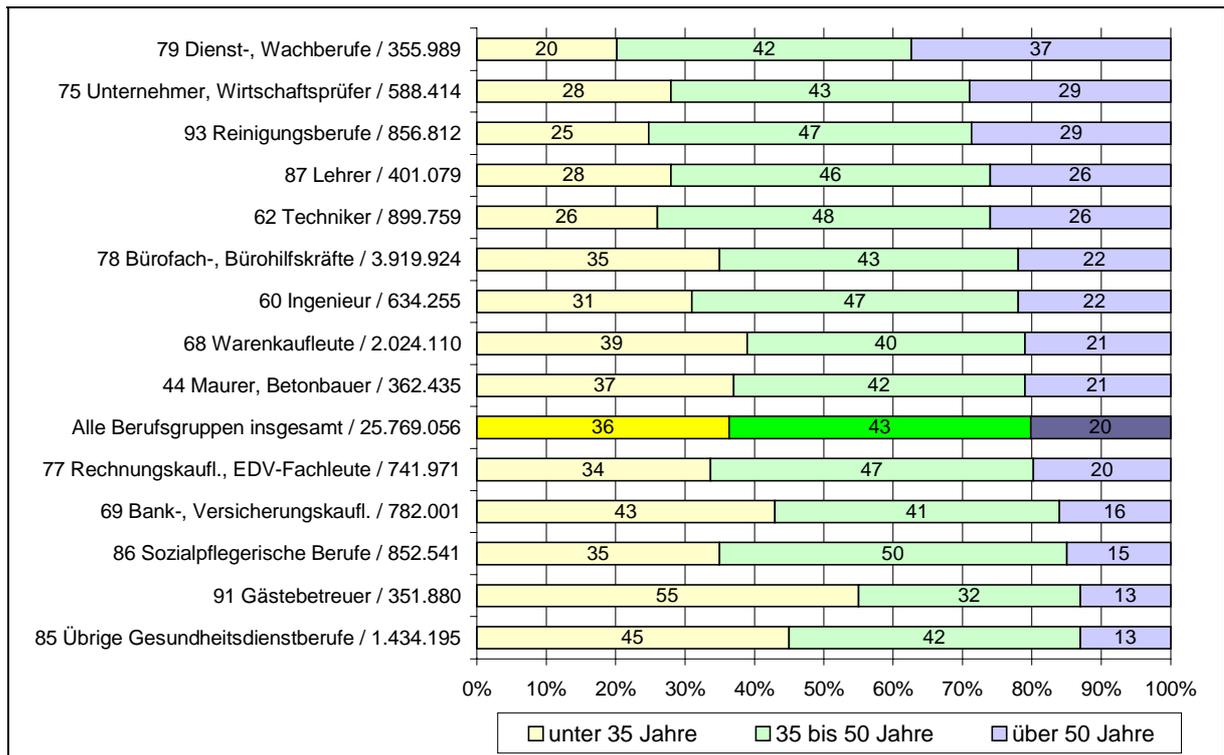


Abb. 20: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) in Deutschland am 30.06.1999 – Altersstruktur nach ausgewählten Berufen (nur Berufsgruppen mit über 150.000 Beschäftigten)  
Quelle: INIFES, eigene Darstellung nach SÖSTRA 2001

Zwar sollten spätestens jetzt generell Maßnahmen zur möglichst vollständigen (Re-) Integration aller erwerbsfähigen Personen getroffen werden, um beispielsweise Dequalifizierungsprozesse zu vermeiden, aber auf der Grundlage differenzierter Analysen macht es dann auch Sinn, abgestimmte Strategien zur Beeinflussung spezifischer Personengruppen in ausgewählten Regionen, Branchen oder Wirtschaftszweigen, die z.B. unter Nachwuchsmangel leiden, anzuregen. Diese Argumentation betrifft letztlich auch den Aspekt der Osterweiterung<sup>56</sup>: „Wegen Unsicherheiten bei den Schätzungen, wegen möglicher wirtschaftsstruktureller Probleme auf beiden Seiten, aber auch wegen der Situation in den Grenzregionen wird es für die Politik überlegenswert sein, Übergangsfristen zu verhandeln. Gleichzeitig dürfte dies die gesellschaftliche Akzeptanz der Osterweiterung erleichtern. Die Einführung von Quoten oder Kontingenten, die kontrollierte partielle Öffnung von Wirtschaftszweigen, Berufen oder Regionen könnten ebenfalls in Frage kommen“ (Hönekopp 2000a, S. 11). Differenziertere Studien und Politikansätze können somit helfen, nicht nur durch globale Maßnahmen den Wirkungen des demographischen Wandels entgegenzuwirken, sondern auch den jeweiligen spezifischen Bedarfen von Regionen und Arbeitsmarktakteuren gerecht zu werden.

<sup>56</sup> „Eine neue Studie für die Europäische Kommission (DIW, IAB et al.) schätzt für die Länder der ersten Erweiterungsrunde eine Größenordnung von ca. 125.000 Einwanderungen nach Deutschland im ersten Jahr nach der Einführung der Freizügigkeit. Letztlich hängen die konkreten Wanderungszahlen davon ab, wann die Freizügigkeit eingeführt wird und wie die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in den Beitrittsländern und in der EU bis dahin verlaufen wird“ (Hönekopp 2000a, S. 11).

## Literatur

- Autorengemeinschaft: Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000. In: MittAB, 33. Jg., Heft 1, 2000, S. 5 ff.
- Beck, U.: Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Beck, U. (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie, Frankfurt am Main 2000, S. 7 ff.
- Beckenbach, N.; Treeck, v.W. (Hrsg.): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. Soziale Welt, Sonderband 9, Göttingen 1994.
- Berger, P.A.; Hradil, S. (Hrsg.): Lebenslagen, Lebensverläufe, Lebensstile. Soziale Welt, Sonderband 7, Göttingen 1990.
- Bielenski, H.: Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen, 53. Jg., Heft 4, 2000, S. 228 ff.
- Boeri, T.; Brückner, H.: The Impact of Eastern Enlargement on Employment and Labour Markets in the EU Member States, Deutsche Zusammenfassung, Berlin, Milano 2000.
- Bosch, G.; Heinecker, P.; Kistler, E.; Wagner, A.: Arbeitskräftemangel und Facharbeiterknappheit: Deutschland, In: Europäisches Beschäftigungsobservatorium 2001, S.75 ff.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen. Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen im Überblick. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft Nr. 4, 2000, Nürnberg 2000.
- Bundesanstalt für Arbeit: Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen, Nürnberg 1994.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Bevölkerung. Fakten – Trends – Ursachen – Erwartungen. Sonderveröffentlichung im Rahmen der Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, o.O. o.J.
- Bundesministerium des Innern (Hrsg.): Modellrechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland bis zum Jahr 2050, o.O. 2000.
- Coomans, G.: The workforce ageing in Europe. Issues and Priorities, hekt. Ms., Paris 2000.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Demographischer Wandel: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel“ – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und die Politik, Bonn 1998.
- Dostal, W.: „Greencard“ für Computerfachleute. Anwerbung kann Ausbildung nicht ersetzen. IABKurzbericht, Nr. 3, 4.4.2000, Nürnberg 2000.
- Eckerle, K.; Oczipka, T.: Prognos-Gutachten 1998. Auswirkungen veränderter ökonomischer und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland für den Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, Basel 1998.
- Engelbrech, G.: Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarktes – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: Mayer, K.U.; Allmendinger, J.; Huinink, J. (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe, Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt, New York 1991, S. 9 ff.
- Engelbrech, G.; Jungkunst, M.: Die Zukunft der Frauenbeschäftigung. Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2010. IAB-Werkstattbericht, Nr. 20, 31.12.1999.

- Eurostat (Hrsg.): Bevölkerung im Jahr 2025. Regionaler Bevölkerungsrückgang wird zur Regel. Die 10 EU-Regionen mit dem größten Bevölkerungsrückgang und dem größten Wachstum, news release, Nr. 66/1999, 9. Juli 1999.
- Eurostat (Hrsg.): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: Jüngste Entwicklungen und künftige Perspektiven. Entwicklungsszenarien für die Erwerbsbevölkerung in den Regionen. 20/2001-20. Februar 2001. <http://europa.eu.int/comm/eurostat/public/datashop/print-product/DE?catalogue=Eurostatproduct=1-20022001-DE-AP-Demode=download22.02.01>.
- Eurostat (Hrsg.): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: Jüngste Entwicklungen und zukünftige Perspektiven, Statistik Kurz gefasst, Thema 1, Heft 1, 2001a, S. 1 ff.
- Eurostat (Hrsg.): Jahrbuch 2000. Europa im Blickfeld der Statistik. Daten aus den Jahren 1988-1998, Luxemburg 2000.
- Fuchs, J.; Schnur, P.; Zika, G.: Von der Massenarbeitslosigkeit zum Fachkräftemangel. Aktive Beschäftigungspolitik bleibt weiterhin erforderlich. IABkurzbericht Nr. 9, Nürnberg 28.6.2000.
- Fuchs, J.; Thon, M.: Potentialprojektion bis 2040. Nach 2010 sinkt das Angebot an Arbeitskräften. Selbst hohe Zuwanderungen werden diesen Trend nicht stoppen können. In: IABkurzbericht Nr. 4, Nürnberg 20.5.1999.
- Grünheid, E.; Roloff, J.: Die demographische Lage in Deutschland 1999 mit dem Teil B „Die demographische Entwicklung in den Bundesländern – ein Vergleich“. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, 25. Jg., Heft 1, 2000, S. 3 ff.
- Hermann-Stojanov, I.: Neue Wege aus der Sackgasse? In: Böckler zum Bündnis, Heft 5, 2000, S. 1 ff.
- Hilpert, M.; Kistler, E.; Wahse, J.: Demographischer Wandel, Arbeitsmarkt und Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf, 51. Jg., Heft 9, 2000, S. 253 ff.
- Hof, B.: Auswirkungen und Konsequenzen der demographischen Entwicklung für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Gutachten im Auftrag des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. und des Verbandes der privaten Krankenversicherer, Köln 2001.
- Hof, B.: Szenarien zur Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 8/2001a, S. 20 ff.
- Holst, E.: Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe, Zusammensetzung, Verhalten, Berlin 2000.
- Holst, E.; Maier, F.: Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. In: MittAB, 31. Jg., Heft 3, 1998, S. 509 ff.
- Holst, E.; Schupp, J.: Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 49, 2000, S. 825 ff.
- Holst, E.; Schupp, J.: Stille Reserve wichtig für die Arbeitsmarktflexibilität in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 29, 2000a, S. 457 ff.
- Hönekopp, E.: EU-Osterweiterung: Mit kühlem Kopf voran. Die Erfahrungen mit der Migration innerhalb der EU und der Aufholprozess in den Beitrittsländern sprechen für die Lösbarkeit des Zuwanderungsproblems. In: IAB-Materialien, Nr. 3, 2000a, S. 10 f.
- Hönekopp, E.: Integration und Arbeitsmarkt: Bessere Qualifizierung ist der Schlüssel. Eine Analyse der Ausländerbeschäftigung in sieben Befunden. In: IAB-Materialien, Nr. 2, 2000, S. 6 ff.

- Jeschek, W.: Die Integration junger Ausländer in das deutsche Bildungssystem kommt kaum noch voran. In: DIW-Wochenbericht, 67. Jg., Heft 29, 2000, S. 466 ff.
- Kempe, W.: Steigende Erwerbsneigung kompensiert demographischen Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung in der Zukunft. In: Wirtschaft im Wandel, 6. Jg., Heft 4, 2000, S. 91 ff.
- Kistler, E.; Hilpert, M.: Auswirkungen des demographischen Wandels auf Arbeit und Arbeitslosigkeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001, S. 5 ff.
- Kistler, E.; Hilpert, M.; Sing, D.: Entwicklungen und Perspektiven des Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt. In: Rothkirch, C. von (Hrsg.): Altern und Arbeit: Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft. Beiträge, Diskussionen und Ergebnisse eines Kongresses mit internationaler Beteiligung, Berlin 2000, S. 102 ff.
- Kistler, E.; Schönwälder, T.: Die alternde Gesellschaft in Deutschland und in der Europäischen Union. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Berlin 2001, S. 29 ff.
- Köhler, D.; Kistler, E.: Subjektive Komponenten des Arbeitsangebots. Zu Gegenstand und Vorgehensweise des INIFES-Projekts. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.), Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Starnberg 1997, S. 45 ff.
- Köhler, D.; Kistler, E.; Kopp, A.: Frauenerwerbsneigung und Demographischer Wandel. In: INIFES, ISF, SÖSTRA (Hrsg.): Arbeits- und Innovationspotentiale im Wandel. Thesen und Befunde zur Arbeit in einer alternden Gesellschaft, Starnberg 1997, S. 65 ff.
- Kölling, A.: Fachkräftebedarf und unbesetzte Stellen – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2000, hekt. Ms., Nürnberg 2001.
- Kölling, A.: Fachkräftemangel im betrieblichen Kontext – Untersuchungen mit dem IAB-Betriebspanel, hekt. Ms., Nürnberg 2000.
- Mendius, H.G.: Das Handwerk und seine Beschäftigten – Verlierer des demographischen Umbruchs? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B3-4/2001, S. 23 ff.
- Mutz, G.; Ludwig-Mayerhofer, W.; Koenen, E.; Eder, K.; Bonß, W. (1995): Diskontinuierliche Erwerbsverläufe – Analysen zur postindustriellen Arbeitslosigkeit, Opladen 1995.
- Ochs, C.: Erwerbstätigkeit. In: Klammer, U. et al.: FrauenDatenreport, Berlin 2000, S. 43 ff.
- Oschmiansky H.; Schmid, G.: Wandel der Erwerbsformen. Berlin und die Bundesrepublik im Vergleich, WZB discussion paper FS I 00-204, Berlin 2000.
- Pfaff A.B.: Soziale Sicherung der Frau im zukünftigen Sozialstaat: Veränderte Rahmenbedingungen und Gestaltungsperspektiven. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 216, Heft 4+5, 1997, S. 454 ff.
- Radke, P.: Bildung und Ausbildung. In: Klammer, U. et al.: WSI-FrauenDatenreport, Berlin 2000, S. 193 ff.
- Reinberg, A.; Rauch, A.: Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen. IAB-Werkstattbericht Nr. 15, Nürnberg 17.12.1998.
- Rössel, G.; Schaefer, R.; Wahse, J.: Alterspyramide und Arbeitsmarkt. Zum Alterungsprozess der Erwerbstätigen in Deutschland, Frankfurt a.M., New York 1999.
- Schulz, E.: Migration und Arbeitskräfteangebot in Deutschland bis 2050. Drastischer Rückgang der Zahl der Erwerbspersonen nach 2020. In: DIW-Wochenbericht, Heft 48, 2000, S. 809 ff.

- Schulz, E.: Zur langfristigen Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. Modellrechnungen bis 2050. In: DIW-Wochenbericht, Heft 42, 1999, S. 745 ff.
- Schwarz, K.: Einwanderung und Altersstruktur der Bevölkerung. In: BiB-Mitteilungen, 22. Jg., Heft 1, 2001, S. 15 f.
- Sing, D.: Die Situation älterer Menschen in der Phase nach dem Erwerbsleben. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 3-4, 2001, S. 31 ff.
- Sing, D.: Komponenten und subjektive Determinanten der langfristigen Entwicklung des Arbeitsangebots – Die „Stillen Reserven“ sind größer als man denkt. In: INIFES; ISF; SÖSTRA (Hrsg.): Erwerbsarbeit und Erwerbsbevölkerung im Wandel. Anpassungsprobleme einer alternden Gesellschaft, Frankfurt, New York 1998, S. 79 ff.
- Sommer, B.: Entwicklung der Bevölkerung bis 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Bundes und der Länder. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 1, 2001, S. 22 ff.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsentwicklung Deutschlands bis zum Jahr 2050. Ergebnisse der 9. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2000.
- Tischer, U.: Aktuelle Entwicklungen und Tendenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 4, 1997, S. 215 ff.
- United Nations (Hrsg.): World Population Prospects: The 2000 Revision (Highlights). <http://www.un.org/esa/p/wp.165> bzw. siehe <http://www.un.org/esa/population/unpop.htm>
- Wagner, A.: Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten – eine Voraussetzung für lebenslanges Lernen? Empirische Befunde und strategische Überlegungen. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (Hrsg.): Expertisen für ein Berliner Memorandum zum Lebenslangen Lernen, Berlin 2001, S. 121 ff.
- Weidig, I.; Hofer, P.; Wolff, H.: Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau. BeitrAB 227, Nürnberg 1999.

## Forum II:

### **Interdependenzen zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation/segregation und der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern - Leitfragen**

Im Mittelpunkt von Forum II stehen Ansätze und Überlegungen zur Überwindung der gesellschaftlichen Segregation und damit zu einer angemessenen Positionierung von Frauen im Erwerbssystem. Dabei kommt dem prognostizierten demographischen Wandel für die Strukturierung des Arbeitsmarkts ebenso Bedeutung zu, wie einer an den Qualifikationserfolgen und Erwerbsinteressen von Frauen orientierter Politik der Gleichstellung der Geschlechter.

- Maßnahmen und Ansätze zu einer verstärkten Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbssystem oder gar zu einer geschlechtergerechten Positionierung im Arbeitsmarkt setzen zum einen an den Dimensionen der Trennungen und Abgrenzungen der Geschlechter in der Arbeitswelt an. Insofern wird die Existenz der geschlechtlichen Segregation als ein Indikator für die Ungleichsetzung und Ungleichbehandlung von Arbeitskräften weiblicher und männlicher Geschlechtszugehörigkeit angesehen. Zum anderen wird konzeptuell mitgedacht, inwieweit die Geschlechtszugehörigkeit selbst Berufschancen vor- und mitstrukturiert bzw. an welchen Normen sich Polarisierungen zwischen den Geschlechtern festmachen lassen.
- Formen der geschlechtlichen Segregation gehen nicht nur mit Formen der Segmentation einher, sondern diese sind gebunden an Formen der geschlechtlichen Typisierung oder Codierung von Arbeitsinhalten und Organisationsformen der Arbeit. In historischer Perspektive und vor allem auch in interkultureller Perspektive lässt sich zeigen, dass die vermeintliche „Passung von Geschlecht und Arbeit“ in Zusammenhang gesehen werden muss mit der jeweils gültigen Geschlechterordnung, d.h. der Ausgestaltung der geschlechtlichen Arbeitsteilung und den in ihr verankerten normativen Vorgaben für die Arbeit von Männern und Frauen. Insofern sind die Formen der Segregation begrenzt variabel. Wenn wir davon ausgehen, dass der demographische Wandel eine Neugestaltung des Geschlechterarrangements erfordert, dann stellt sich zunächst die Frage, welche Zusammenhänge sich zwischen der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und dem Ausmaß der Segregation prognostizieren lassen.
- Dies gilt besonders vor dem Hintergrund, dass monokausale Erklärungsansätze, in denen die Akteursperspektive dominiert (Sozialisations- und Humankapitaltheorien) nicht geeignet sind, die Bedeutung der Trennung der Geschlechter zu erfassen. Sie berücksichtigen unzureichend die Angleichungen zwischen den Geschlechtern im formalen Bildungsniveau wie auch die deutlich von der normativen Vorgabe abweichenden Erwerbsinteressen von Frauen in Deutschland. Insofern stellt sich die Frage nach den Zusammenhängen zwischen dem zukünftigen Erwerbspotential, den Qualifikationsanforderungen und den Chancen einer verstärkten und vor allem qualifikationsangemessenen Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit.

- Im Rückblick lassen sich bestimmte Muster oder Mechanismen identifizieren, die die Zugangschancen von Frauen zur Erwerbsarbeit, vor allem auch zu Bereichen, die als männlich typisiert gelten, begünstigt haben. So wird immer wieder der Mangel an Arbeitskräften männlichen Geschlechts als eine Chance für Frauen bezeichnet. Welche Bedeutung käme vor diesem Hintergrund der prognostizierten Entspannung des Arbeitsmarktes in unterschiedlichen Teilsegmenten des Arbeitsmarktes zu für die verstärkte Integration von Frauen? Gibt es Segmente, in denen unter diesem Vorzeichen Prozesse der Desegregation zu beobachten sind?
- Formen der Segregation werden häufig in vertikal und horizontal unterschieden. Es ist fraglich, ob diese Kategorisierung den hierarchischen Charakter der geschlechtlichen Segregation und damit auch deren Bedeutung als Mittel der Vermeidung von Konkurrenz zwischen den Geschlechtern erfasst. Duale oder polar gefasste Konzepte von Männlichkeit und Weiblichkeit und deren Ausgestaltung in der Erwerbsarbeit überlagern und transportieren die hierarchische Struktur der Segregation. Damit ergibt sich die Frage nach der Abnahme von Segregation in Zusammenhang mit Tendenzen eines neuen Geschlechterdiskurses, der von einigen als androgyn (Bertram) bezeichnet wird.
- Geht man von der These aus, dass die geschlechtliche Segregation abnimmt, je mehr sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen zwischen den Geschlechtern angleichen, dann kommt der Auflösung des sog. Normalarbeitsverhältnisses besondere, allerdings kontrovers gesehene, Bedeutung zu. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob und inwieweit neue Formen der Arbeitsorganisation gerade auch in den qualifizierten und sog. zukunftssträchtigen Berufen zur Gleichstellung von Frauen im Erwerbssystem beitragen. Dies schließt die Frage danach ein, wo sich innerhalb des Komplexes der flexibilisierten Arbeitsformen Polarisierungen zwischen den Geschlechtern abzeichnen, die für Frauen nachteilig wirken.
- Der Nachweis, dass In- und Exklusionsmechanismen in der Arbeitswelt nur bedingt an reale Unterschiede zwischen den Geschlechtern gebunden sind- seien es solche der Qualifikation, der Erwerbsorientierung usw. -, fokussiert auf die Mechanismen der Reproduktion einer verberuflichten Geschlechterordnung. Hier sind Fragen der Ausbildung/Qualifikation, die einer Verfestigung der Segregation entgegenwirken können, besonders bedeutsam und es stellt sich die Frage, welche Chancen und Möglichkeiten in diesem Bereich gesehen werden.
- Setzt man eine weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen voraus, die möglicherweise auch eine Ausdehnung des Arbeitsvolumens der Frauen umfasst, dann ergeben sich damit eine Reihe von Fragen zur Kreation neuer Arbeitsmöglichkeiten sowie zur Reorganisation der sog. innerfamilialen Arbeitsteilung bzw. der Organisation öffentlicher Betreuungsangebote. Welcher Stellenwert wird diesen Überlegungen zugewiesen?

Die Diskussion mit den Expertinnen und Experten soll entlang dieser thematischen Felder geführt werden. Im Ergebnis sollen offene Forschungsfragen formuliert werden, die für das Verhältnis von demographischer Entwicklung und der Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern bedeutsam sind.

**Gerhard Engelbrech, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (IAB):  
Interdependenzen zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation/-segregation  
und der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern**

„Der Wettbewerb um die geburtenbedingt geringere Zahl an jungen ‚Talenten‘ wird zwingend einhergehen mit der verstärkten Berücksichtigung der Arbeitsmarktpotenziale von Frauen, Ausländern und Älteren. Sie werden die Haupt-Zielgruppe der Personalrekrutierungspolitik bilden“.<sup>57</sup> Diese Aussage der deutschen Arbeitgeberverbände spiegelt die strukturellen Folgen der erwarteten demographischen Entwicklung für den Arbeitsmarkt wider. Auf Grund der nachhaltigen Verschiebung der Bevölkerungszusammensetzung wird die höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen – und auch Ausländer und Ältere – nicht mehr nur als kurzfristige Kapazitätspuffer oder „Reservearmee“ zu betrachten sein, sondern als ein an Bedeutung gewinnendes Ersatz-, Zusatz- und „Innovationspotential“. Begünstigen dabei die wirtschafts- und tätigkeitsspezifischen Strukturverschiebungen die Umsetzung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt zusätzlich? Für die Abschätzung dieser mittel- und längerfristigen Entwicklung zur Schaffung politischer Rahmenbedingungen besteht Handlungsbedarf in unterschiedlichen Forschungsfeldern.

**Europäische Rahmenbedingungen: Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU zeigen unterschiedliche Herausforderung für die Forschung auf**

Nach 16jährigem Vorlauf in unterschiedlichen Programmen der europäischen Gemeinschaft wurde das Thema Chancengleichheit von Männern und Frauen 1998 als eine der vier Säulen der beschäftigungspolitischen Leitlinien aufgenommen. Explizit werden bei der „Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ genannt

- der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt
- die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- die Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben.

Zusätzlich zur Fortführung „spezieller Gleichberechtigungsmaßnahmen“ wurde bei der Umsetzung aller 4 Säulen der Leitlinien ein „Gender-Mainstreaming“-Ansatz eingeführt. Dies meint, dass die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in „alle Politikfelder“ mit einzu beziehen ist und in „allen Politikbereichen und Programmen auf allen Tätigkeitsebenen deutlich sichtbar“ wird<sup>58</sup>. Übertragen auf die Forschung hat dies zur Konsequenz, dass neben originären Forschungsschwerpunkten zur Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt dieser Aspekt in allen Forschungsfeldern aufzunehmen ist.

---

<sup>57</sup> Hagedorn J., Personalmanagement – Wohin?, in: KND Nr. 13 15.3.2001.

<sup>58</sup> Mainstreaming heißt keineswegs, dass Forderungen nach Gleichberechtigung mit dem Argument abgetan werden können, „die Arbeit für Gleichberechtigung sei doch bereits in allen anderen Aktivitäten enthalten“, Ausschuss für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung, 1997: Stellungnahme für den Ausschuss für die Rechte der Frau vom 24. Juli 1996, Anlage S. 20.

## **Gender Mainstreaming als umfassende Herausforderung für die Forschung in allen beschäftigungsrelevanten Feldern**

Nach wie vor bringen Frauen andere Voraussetzungen an Qualifikation und vermeintlicher oder tatsächlicher Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt mit als Männer, so dass weiterhin geschlechtsspezifisch unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufsverläufe bestehen. Auf den daraus resultierenden Handlungsbedarf wird z.B. in §8 SGB III hingewiesen, wonach auf die „Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken ist. Damit ergeben sich einerseits eigenständige Forschungsschwerpunkte mit folgenden Fragestellungen:

- Wo treten für Frauen Schwierigkeiten auf, Beruf und Familie zu vereinbaren und wie können Karrierebrüche wegen Berufsunterbrechung oder Beschäftigung mit reduzierter Arbeitszeit bzw. wegen mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierung vermieden werden?
- Wie können Frauen stärker in die Arbeitswelt integriert, die Potenziale von Frauen bei zunehmendem Fachkräftemangel in Teilbereichen der Wirtschaft von Betrieben besser genutzt werden? Welche Konsequenzen hat dies für ein erfolgreiches Human Resource Management?

Andererseits bekommen Gender-Mainstreaming-Ansätze für die Forschung zunehmende Bedeutung. Dies gilt in unterschiedlichen Forschungsfeldern mit Defiziten bei Gender-Analysen. Ausgehend von Bestandsaufnahmen werden im Folgenden Beispiele für den erforderlichen Handlungsbedarf für ein aktuell brisantes Forschungsspektrum gegeben.

### **1. Erklärung von Inklusions- und Exklusionsmechanismen in verschiedenen Branchen**

#### **Bestandsaufnahme zur geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation beim Berufseinstieg und im weiteren Berufsverlauf**

- Die These von Strober/Catanzarite, Reskin<sup>59</sup> aus amerikanischen Längsschnittsuntersuchungen der 80er Jahre, wonach trotz sich ändernder Tätigkeitsfelder die geschlechtsspezifische Segregation in allen westlichen Industriegesellschaften stabil bleibt, konnte auch für Westdeutschland bestätigt werden. Aber auch hier liegt die letzte, über alle Berufe repräsentative Analyse zum Einkommens- und Berufsverlauf mehr als zehn Jahre zurück und bezog nur Auszubildende ein<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup>Beckmann P., Engelbrech G. (Hrsg.), 1994: Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? – Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 179, Nürnberg.

<sup>60</sup>Engelbrech G., 1996: Vocational Training and Gender-Specific Development of Income in West Germany: Examples of Horizontal and Vertical Segregation During the First Years of Employment. p. 132-152 in: Beckmann, P. (Ed.), Gender Specific Occupational Segregation, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 188, Nürnberg.

Engelbrech G., 1996: Die Beharrlichkeit geschlechtsspezifischer Segregation: Betriebliche Berufsbildung und geschlechtsspezifische Einkommensentwicklung beim Berufseinstieg, in: Hürden im Er-

- Für den Berufsverlauf umfassende Fragen, wie sich die Segregation zwischen Männern und Frauen horizontal (quantitativ) und vertikal (Status, Aufstiegschancen, Einkommen) auswirkt, liegen keine berufsdifferenzierten Untersuchungen vor.
- Defizite bestehen weiterhin darüber, ob die tradierten Mechanismen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes weiterhin eine Verfestigung geschlechtsspezifischer Segregation bewirken. Dies gilt für den Sozialisationsprozess, tradierte Rollenerwartungen, Alleinzuständigkeit für Familienpflichten, betriebliche Vorbehalte, männliche Marktmacht, gesetzliche Rahmenbedingungen.
- Welche Veränderungen sind durch den demographisch bedingten Rückgang des Erwerbspotentials auf das Arbeitsplatzangebot für Frauen zu erwarten? Berufsspezifische Analysen zum Ersatzbedarf und zusätzlichen Bedarf liegen nur in unzureichendem Umfang vor.

Die vorliegenden Analysen zeigen, dass weiterhin geschlechtsspezifisch unterschiedliches Berufswahlverhalten vorliegt. Dies gilt bereits für die Ausbildungsentscheidung und den Berufseinstieg. Nach wie vor unterscheiden sich die am häufigsten aufgenommenen Ausbildungsberufe der Frauen von denen der Männer. Ähnliches gilt für die Fachschul- und Hochschulausbildung. Damit werden die beruflichen Optionen von Männern und Frauen für den weiteren Berufsverlauf geprägt.

Zusätzlich wird die berufliche Segregation im weiteren Berufsverlauf durch die fortbestehende nahezu ausschließliche Alleinzuständigkeit von Frauen für familiäre Pflichten bestimmt. Die Folge ist, dass Frauen sich zumindest zeitweise – tatsächlich oder vermeintlich – weniger als Männer im Beruf engagieren können. Dies führt einerseits zu immer noch eingeschränkter Berufswahl und Karriereplanung. Andererseits werden dadurch aber auch die betrieblichen Erwartungen an die Erwerbstätigkeit von Frauen geprägt. Die Folge sind berufliche Restriktionen, die durch – häufig aus „Alltagserfahrungen“ übertragene – Vorurteile der Personalchefs über weibliche Lebens- oder Erwerbsentwürfe noch verstärkt werden. Neben den unter betrieblichen Effizienz kalkülen gesehenen Hemmnissen für eine stärkere Integration von Frauen in die Arbeitswelt bestehen auch Eigeninteressen männlicher Beschäftigter, die sich in der Abwehr frauenfördernder personalpolitischer Innovationen widerspiegeln.

Staatlicherseits wird die Exklusion von Frauen u.a. durch frauen- bzw. familienpolitische Interventionen beeinflusst und zum Beispiel durch unzureichende Angebote außerhäuslicher Kinderbetreuung sowie durch finanzielle Förderung individueller Versorgung zusätzlich verfestigt. So nahm mit der Neufassung des Erziehungsurlaubs mit der Wirkung vom 1.1.1992 die Erwerbstätigkeit und das Arbeitsvolumen von Frauen mit Kleinkindern ab. Zusätzlich zeigen Beispiele betrieblicher Personalpolitik, dass bei konjunkturell oder strukturell bedingtem Personalabbau der Erziehungsurlaub als Puffer gelegen kommt, um „sozialverträgliche“ (= auf Kos-

ten weiblichen Arbeitsvolumens) Stelleneinsparungen vorzunehmen.<sup>61</sup> Die Folgen von Unterbrechungen für Frauen sind geringere Vermittelbarkeit, niedrigere Rentenansprüche, Dequalifizierung mit Einkommensverlusten und Karrierehemmnisse.

### **Handlungsbedarf**

Allgemein besteht ein zentrales Defizit einerseits in der bisher unzureichenden methodischen und theoretischen Aufarbeitung von Segregationsprozessen. Andererseits sind aber auch empirische Belege noch defizitär. So bleibt zu überprüfen, inwieweit Humankapitaltheorien, Theorien männlicher Marktmacht etc. für die Erklärung geschlechtsspezifischer Segregation herangezogen werden können, welche empirischen Befunde dies belegen und mit welchen Entwicklungen in Zukunft zu rechnen ist.

Im Einzelnen wird somit zu analysieren sein, inwieweit bei rückläufigem Erwerbspotential

#### **a) beim Berufseinstieg geschlechtsspezifische Segregation entsteht**

- tradierte sozialisationsbedingte Einflussfaktoren für den Berufswahlprozess fortbestehen,
- Frauen vom Arbeitsmarkt tradierte Berufe zugewiesen werden bzw. Barrieren für Mischberufe bestehen (Freiwilligkeit versus Abdrängung),
- „neue“ Berufe die berufliche Segregation verändern (Informatikbereich versus Medienberufe),
- frauendominierte Berufe weiterhin schlechtere Arbeitsbedingungen sowie geringere und weniger längerfristige Zukunftschancen (Pflege, Handel) haben;

#### **b) im weiteren Berufsverlauf geschlechtsspezifische Segregation fortbesteht**

- sich mit dem demographischen Wandel etablierte Muster des Übergangs von der Berufsausbildung in das Erwerbssystem fortsetzen,
- welche Effekte sich für den Berufsverlauf durch neu entstehende „Mischberufe“ zeigen,
- sich in „Mischberufen“ die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern weiterhin nivellieren bzw. zwischen Männer- und Frauenberufen polarisieren,
- in den „neuen“ Berufen größere Flexibilität gegeben ist und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit besser gelingt (andere Arbeitszeiten, verkürzte Unterbrechungen, geringere Humankapitalentwertung),

---

<sup>61</sup>Engelbrech G., Jungkunst M., 2001, Erziehungsurlaub: Karrierehemmnis oder Wiedereingliederungshilfe für Frauen?, erscheint als IAB-Kurzbericht, Nürnberg.

- sich damit die Aufstiegschancen und das Berufsimago nachhaltig verbessern (Ärzte – Krankenschwestern).

## 2. Hypothesen zu Diskrepanzen (Mismatches) zwischen Arbeitskräfteangebot und –nachfrage in Bezug auf Frauen und Männer

### **Forschungsergebnisse zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Informatisierung, technologischer Umstrukturierung, arbeitsorganisatorischen Veränderungen, zunehmenden Mobilitätsanforderungen und veränderten Arbeitsbedingungen.**

- Welche wirtschaftsbereichs-, tätigkeits- und qualifikationsspezifischen Entwicklungen sind auf der Angebots- und Nachfrageseite des Arbeitsmarktes kurz-, mittel- und längerfristig zu erwarten? Hierzu liegen alternative Modellrechnungen eines rein ökonomischen Ansatzes des IAB vor. Geschlechts- und sozialstrukturelle Einflüsse bleiben dabei weitgehend unberücksichtigt.
- Wie sind Männer und Frauen darauf vorbereitet und wie kann jeweils reagiert werden? Umfassende Ergebnisse aus der Berufsforschung fehlen.

Die wirtschaftliche und technologische Entwicklung einerseits sowie die demographischen Veränderungen andererseits erlauben immer weniger ein Brachliegen weiblichen Humankapitals sowohl nach der Ausbildung wie auch während und nach familienbedingten Unterbrechungen. Beispiele hierfür sind die Diskussionen um den erwarteten Fachkräftemangel. Die Notwendigkeit der stärkeren Integration von Frauen in den Beruf wird dadurch deutlich, dass mehr Frauen durch ihre traditionellen Ausbildungs- und Tätigkeitsfelder auf die zukünftige Arbeitskräftenachfrage besser vorbereitet sind als Männer. Insbesondere mit der erwarteten weiteren Zunahme zusätzlicher Teilzeitstellen sind Voraussetzungen gegeben, die dazu führen, dass sich das Arbeitsvolumen von Frauen erhöht, während das von Männern sinken wird. Für spezifische „neue“ Tätigkeiten zeigt sich aber auch, dass nicht genügend Frauen zur Verfügung stehen und am Arbeitsmarkt unterkommen können. So werden für den IT-Bereich weniger Frauen als Männer ausgebildet. Damit profitieren zwar quantitativ mehr Frauen als Männer von der zukünftigen Entwicklung. Auf qualitativer Ebene bleiben dennoch die Männer (IT-Berufe, Organisations- und Managementtätigkeiten versus Pflege- und Beratungstätigkeiten) die Gewinner<sup>62</sup>.

---

<sup>62</sup> Engelbrech G., Jungkunst M., 1999: Die Zukunft der Frauenbeschäftigung: Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2000. IAB-Werkstattbericht Nr. 20 vom 31.12.1999, Nürnberg.

## **Handlungsbedarf**

Zur Abschätzung der zukünftigen Entwicklung reichen die gegenwärtigen Projektions- und Simulationsmodelle nicht aus, vielmehr müssen geschlechtsspezifische Effekte stärker berücksichtigt werden. So wurden die Bestimmungsfaktoren für die Entwicklung der Arbeitsnachfrage und deren Auswirkungen bislang überwiegend geschlechtsunspezifisch dargestellt. Die Projektionen müssen somit auf die Auswirkungen auf Frauen und Männer erweitert werden.

## **Arbeitskräftenachfrage**

In der kurzfristigen Betrachtung spielen konjunkturbedingte Schwankungen, Auslastungssituationen und Anpassungsvorgänge eine entscheidende Rolle. Einflüsse von „Arbeitszeitpuffern“, wie Kurzarbeit und Überstunden, die je nach aktueller wirtschaftlicher Situation, Entwicklung und Erwartung mehr oder weniger kompensatorisch wirken, treffen Frauen und Männer anders (sie können aber z.B. durch die damit verbundenen Verdienstaufschläge oder Dequalifizierungsprozesse längerfristige geschlechtsspezifisch unterschiedliche Folgen haben).

Längerfristig sind zum Teil gravierende Strukturveränderungen (Europäischer Binnenmarkt, EU-Osterweiterung, Globalisierung) mit unterschiedlichen Folgen für tradierte Männer- und Frauenarbeitsplätzen zu erwarten. Für die Abschätzung der Auswirkungen für Männer und Frauen sind deshalb in die Analysen der sektoralen und gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und in alternativen Szenarien geschlechtsspezifische Effekte einzubeziehen.

## **Arbeitskräfteangebot**

Stetig zunehmende Erwerbsorientierung von Frauen in der Vergangenheit und eine erwartete Fortsetzung des Trends in der Zukunft haben dazu geführt, dass in Arbeitsmarktprojektionen das Arbeitskräfteangebot geschlechtsspezifisch betrachtet wird. Dies gilt aber überwiegend nur für das erwartete Ingesamtpotenzial von Männern und Frauen (wenn auch nach Altersstufen und unter Berücksichtigung von Wanderungen). Aussagen zu qualifikations- und berufsspezifischen Entwicklungen des männlichen und weiblichen Arbeitsangebots sind schwierig und werden in differenzierter Weise kaum versucht. Die Folgen sind z.B. durch Phänomene wie männliche „Ingenieurberge“ bzw. „Lehrerinnenberge“ sichtbar.

Damit gehen in projektierte Arbeitsmarktbalancen zwar geschlechtsspezifische Entwicklungen des Ingesamtpotentials ein. Aussagen, inwieweit von Arbeitsplatzeffekten, Arbeitslosigkeit und Abdrängung in die Stille Reserve Männer oder Frauen betroffen sind, können aber bislang kaum gemacht werden.

Zur Abschätzung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage sind Projektionen zu folgenden Fragen zu entwickeln:

### **Arbeitskräftenachfrage**

- Entstehen Lücken durch demographische Veränderungen und können diese qualitativ und quantitativ von Frauen gefüllt werden?
- Wie sind Männer und Frauen in Zukunft von konjunkturellen Schwankungen und strukturellen Veränderungen betroffen?
- Welche Tätigkeiten werden auf Grund von Strukturverschiebungen innerhalb und zwischen Wirtschaftssektoren in Zukunft zu- oder abnehmen?
- Kommt es zu neuen Arbeitsformen und -zeiten und wie können beide Geschlechter darauf reagieren (Abbau von „Vollzeit-Normal-Arbeitsverhältnissen“)?

### **Arbeitskräfteangebot**

- Welche qualifikations- und berufsspezifischen Entwicklungen des männlichen und weiblichen Arbeitskräfteangebots sind zu erwarten (Schweinezyklen versus längerfristige kontinuierliche Entwicklungen)?
- Wie sind Frauen und Männer gegenwärtig und in Zukunft auf Veränderungen vorbereitet (fachliche und Schlüsselqualifikationen)?
- Kommt es zu Substitutions- und Verdrängungsprozessen zwischen den Geschlechtern und neuen Segregationsvorgängen?
- Sind die unterschiedlichen zukünftigen Beschäftigungsmöglichkeiten durch die jeweiligen qualifikatorischen Voraussetzungen von Männern und Frauen begründet oder
- behindern weiterhin betriebliche Ressentiments den beruflichen Aufstieg von Frauen?

## **3. Einfluss einer stärkeren Frauenerwerbsbeteiligung auf das Arbeitsplatzangebot**

### **a) Beschäftigungseffekte durch betriebliche und individuelle Flexibilität**

Die Flexibilisierung von Arbeits- und Betriebszeiten spielt bei der Sicherung von Arbeitsverhältnissen und der Schaffung von Arbeitsplätzen eine zentrale Rolle, sie hat aber auch soziale Bedeutung für die Beschäftigten. Hierfür gibt es in unserer ökonomisierten Welt kaum Untersuchungen.

Einerseits wird die anhaltende Massenarbeitslosigkeit in Deutschland auf die zu geringe Mobilität der Beschäftigten zurückgeführt. Inwieweit das männliche und weibliche Beschäftigungspotenzial nicht flexibel genug auf die vorgegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen eingeht, damit Produktivitätseinbußen entstehen und das Optimum an Arbeitsplätzen nicht genutzt werden kann, wird in den vorliegenden Analysen nicht systematisch erfasst.

Andererseits wird aber häufig auch die betriebliche Seite – im Vergleich zu anderen Ländern – als wenig flexibel angesehen. Dies führt neben qualifikatorischen und regionalen Disparitäten

zu einem Mismatch zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und individuellen Interessen und Möglichkeiten. Letzteres gilt trotz häufig flexibler Arbeitszeiten für Tätigkeiten in den New-Economies. Schwierigkeiten treten vor allem bei langen Arbeitszeiten und bei stark kundenorientierten sowie maschinengebundenen Tätigkeiten, wie bei Schichtarbeit mit wenig flexiblen Arbeitszeiten, auf. Fragen nach den Flexibilitätsspielräumen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes und deren besseren Nutzung auch oder vor allem bei unterschiedlichen Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen oder von Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen wurden in der Forschung bislang unzureichend nachgegangen.

### **Handlungsbedarf**

Ein zusätzliches weibliches Arbeitskräfteangebot schafft per se keine neuen Arbeitsplätze, kann aber zur Besetzung freier Arbeitsplätze beitragen. Dabei ist zu überprüfen, inwieweit Beschäftigungseffekte durch mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt zusätzlich oder durch Arbeitszeitumverteilung zu erwarten sind.

Auf Grund auftretender Schwierigkeiten betriebliche Arbeitsanforderungen mit den Bedürfnissen von Frauen zu vereinen, sind erfolgreiche Modelle, in denen dies gelingt, zu identifizieren und in ihren Wirkungen auf verschiedene Teilarbeitsmärkte zu analysieren. Dies gilt sowohl für die Lage der Arbeitszeiten, die Flexibilisierungsanforderungen bei der Arbeitsorganisation, den örtlichen Arbeitseinsatz wie auch für die partnerschaftliche Arbeitsteilung.

Für die Einschätzung der unmittelbaren Beschäftigungsentwicklung stellen sich folgende Fragen:

- Wie rigide ist der deutsche Arbeitsmarkt im Hinblick auf Arbeitszeiten, Arbeitsablauf, Arbeitsort und Arbeitsorganisation?
- Können durch höhere Flexibilität der Betriebe und Mobilität der Erwerbspersonen Vakanzen besetzt und Arbeitslosigkeit vermieden werden?
- Welche Spielräume haben Frauen bei unzureichender sozialer Infrastruktur einerseits sowie Betriebe bei starker Kundenorientierung und Rationalisierungsdruck andererseits und wie werden sie genutzt?
- Werden die Flexibilitätsanforderungen nicht einseitig von den Betrieben bestimmt und welche Probleme treten bei den hohen Flexibilitätsanforderungen für Frauen in den „New Economics“ auf?
- Wie hoch ist bei sich abzeichnendem Fachkräftemangel der Anpassungsdruck an die Betriebe, welche Konsequenzen ergeben sich für die betriebliche Personalpolitik und findet ein Prozess des Umdenkens statt?
- Welche sozialen Auswirkungen sind zu erwarten und wo sind andere gesetzliche oder tarifvertragliche Rahmenbedingungen erforderlich?

- Verliert das „lebenslange Normalarbeitsverhältnis“ auch für Männer an Bedeutung und kommt es damit zur Geschlechterkonkurrenz auf weniger abgesicherten Arbeitsplätzen (z.B. Männer in Teilzeit)?

#### **b) Unmittelbare und mittelbare zusätzliche Beschäftigungseffekte**

Schafft ein zusätzliches Angebot gut qualifizierter Frauen neue innovative Produkte oder Dienstleistungen und sind davon zusätzliche Beschäftigungseffekte zu erwarten? Arbeitsmarktanalysen hierzu liegen nicht vor. Ähnliches gilt für die Fragestellung ob es durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen zu zusätzlicher Nachfrage auf Güter- und Dienstleistungsmärkten kommt.

#### **Handlungsbedarf**

Ist davon auszugehen, dass durch ein höheres Qualifikationsniveau und breiteres Ausbildungsspektrum von Frauen Einfluss auf das Güter- und Dienstleistungsangebot ausgeübt wird und dadurch Marktvorteile und damit Beschäftigungseffekte geschaffen werden? Empirische Belege hierfür gibt es kaum. Ähnliches gilt auch für die mittelbaren Beschäftigungseffekte zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen. Entsteht eine zusätzliche Beschäftigungsnachfrage für Haushaltsdienstleistungen? Wirkt sich ein höheres Haushaltseinkommen bei zunehmender Frauenerwerbstätigkeit auf die Konsumgüternachfrage und damit auf die Beschäftigten dieser Branchen aus?

Zur Quantifizierung unmittelbarer und mittelbarer zusätzlicher Beschäftigungseffekte ist zu überprüfen, inwieweit

- das zunehmende weibliche Arbeitskräfteangebot auch qualifikatorisch den Fachkräftebedarf befrieden kann,
- ein qualifiziertes weibliches Beschäftigungspotenzial das Spektrum höherwertiger Produkte und Dienstleistungen erweitert und damit Konsumnachfrage und zusätzliche Arbeitsplätze schaffen kann,
- durch die Erwerbstätigkeit von Frauen die Kinderbetreuung sich auf außerhäusliche Einrichtungen verschiebt bzw. außerfamiliale Betreuungspersonen benötigt werden,
- zusätzliche Betreuungskosten durch höhere Familieneinkommen, aber auch Steuereinnahmen abgedeckt werden können,
- Zweiverdiener-Familien höheres Einkommen haben und dies zusätzliche Konsumnachfrage mit entsprechenden Arbeitsplatzeffekten schafft,
- die stärkere Beteiligung von Frauen in höheren Produktentwicklungs- und Marketingpositionen neue Märkte erschlossen werden können?

#### 4. Überlegungen zu den Auswirkungen einer stärkeren Frauenerwerbsbeteiligung auf das Qualifizierungssystem

Zu den veränderten Anforderungen an das System der Erstausbildung sowie der Weiterbildung vor allem im Zusammenhang mit der Familienphase liegen vereinzelt Fallstudien vor. Defizite bestehen vor allem bei folgenden Fragestellungen:

- Welche Anforderungen ergeben sich aus der Verschiebung der unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsmärkte von Männern und Frauen für das Bildungs- sowie Aus- und Weiterbildungssystem?
- Wie muss das Qualifizierungssystem jeweils geschlechtsspezifisch auf den Strukturwandel reagieren?

Per Saldo münden immer mehr qualifiziertere Frauen in das Beschäftigungssystem ein und immer mehr Männer scheiden aus. Bei fortbestehender geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation verschiebt sich quantitativ und qualitativ das Arbeitskräfteangebot.

Mit der tradierten „Berufswahl“ stößt ein Teil der jungen Frauen auf eingeschränkte Arbeitsmarktchancen mit vorprogrammiertem Berufswechsel und geringen Karrieremöglichkeiten. Dies gilt insbesondere auch bei der weiterhin bestehenden großen Nachfrage nach Arbeitskräften im Pflege- und Beratungsbereich sowie bei primären Dienstleistungen, vor allem im Handel. Auf der anderen Seite werden zu wenig Ausbildungen im innovativen Technischen- und Dienstleistungsbereich von Frauen angenommen oder ihnen angeboten, um auf die erwartete Fachkräftelücke angemessen reagieren zu können. Aktuell liegen geschlechtsspezifisch kaum aussagefähige Studien zu dem Problembereich vor, inwieweit Frauen nach wie vor in tradierte Ausbildungen gedrängt und mehr Frauen in diesen Berufen ausgebildet werden als dies ihren Wünschen entspricht.

Unterbrechungen aus familialen Gründen schaffen frauenspezifische Probleme. Die Qualifizierung on the job und damit verbundene betriebliche Weiterbildung entfällt. Bereits nach einer Unterbrechung von einem Jahr sehen Betriebe gravierende Schwierigkeiten bei der Weiterbeschäftigung qualifizierter Frauen. Qualifizierte Frauen, die den dreijährigen Erziehungsurlaub ausschöpfen, werden häufig von den Betrieben abgeschrieben, weniger qualifizierte Frauen als Kapazitätspuffer gesehen und zu längeren Unterbrechungen stimuliert. Sowohl qualifizierte wie auch weniger qualifizierte Frauen wünschen sich – wenn auch eine inhaltlich unterschiedliche – Weiterbildung während und nach der Unterbrechung. Insbesondere auch dann, wenn – was überwiegend der Fall ist – nach der Unterbrechung eine Teilzeitarbeit aufgenommen wird und häufig eine ausbildungsinadäquate Tätigkeit ausgeübt werden muss.<sup>63</sup>

Insgesamt rücken zunehmend qualifiziertere jüngere Frauen ins Erwerbsleben nach. Dies hat seinen Preis: Der Kinderwunsch wird im Lebensalter der Frauen immer weiter nach hinten geschoben. Entweder ist es dann zu spät und es wird auf Kinder verzichtet oder die Phase der intensiven Kinderbetreuung fällt in den Zeitraum, der für die berufliche Karriere am wichtigs-

---

<sup>63</sup>Engelbrech G., Jungkunst M., 2001, Erziehungsurlaub: Karrierehemmnis oder Wiedereingliederungshilfe für Frauen?, erscheint als IAB-Kurzbericht, Nürnberg.

ten ist und wird damit für Frauen zum handicap. Dies betrifft nicht nur Einschränkungen im betrieblichen Engagement, sondern auch geringere Möglichkeiten beruflicher Weiterqualifizierung, wenn diese gerade am nötigsten ist. Ein zusätzlicher Effekt ist die Verstärkung der demographischen Entwicklung.

### **Handlungsbedarf**

Für die mittel- und längerfristige Entwicklung ist zu analysieren, inwieweit durch das gegenwärtige betriebliche Ausbildungsangebot zukünftige Tätigkeits- und Arbeitsanforderungen befriedet sowie Über- oder Unterkapazitäten vermieden werden können und wie davon Männer und Frauen betroffen sind.

Aber auch dadurch, dass die Abfolge von Statussequenzen, die die Karrierewege bestimmt, immer seltener durch institutionelle Normen und Zeitspannen geprägt wird, fallen Qualifizierungsphasen zunehmend in Familienphasen. Deshalb ist zu beobachten, in welchen Lebensabschnitten, zu welchen Zeiten und für welche Tätigkeiten Weiterqualifizierung angeboten wird.

Insbesondere für die längerfristige Qualifikationssicherung und die spezifische Teilnahmemöglichkeiten von Frauen stellen sich folgende Fragen:

- Werden Frauen in der beruflichen Erstausbildung quantitativ und fachinhaltlich (Ausbildung in neuen Berufen) hinreichend auf den erwarteten Qualifikationsbedarf ausgebildet?
- Inwieweit trifft dies für die schulische Berufsausbildung und Hochschulausbildung (Fächerwahl und Praxisorientierung) zu?
- Wie können Betrieben längerfristig Qualifizierungslücken transparent gemacht und sie zu den längerfristig erforderlichen Ausbildungsinvestitionen stimuliert werden?
- Wie kann betrieblicherseits auf eine stärkere Einbeziehung von Frauen in neue Berufe, z.B. im IT-Bereich, hingewirkt werden?
- Sind Schul- und Hochschulausbildung in zukunftssträchtigen Berufen inhaltlich und didaktisch stärker auf die frauenspezifische Sozialisation auszurichten?
- Wie sind Bildungs- und Lebensphasen bei zunehmender Frauenbeschäftigung besser aufeinander abzustimmen?
- Wie können staatliche und betriebliche Qualifizierungsangebote besser auf geschlechtsspezifische Arbeitsmarkteffekte evaluiert werden?
- Wie kann vermieden werden, dass mit längerer Ausbildung auf Kinder verzichtet wird bzw. werden muss und sich die demographische Entwicklung verfestigt?

## 5. Auswirkungen beschäftigungspolitischer Interventionen auf die geschlechtsspezifische Integration am Arbeitsmarkt

Simulationen und Evaluationen zu geschlechtsspezifischen Fragen nationaler und internationaler beschäftigungspolitischer Maßnahmen liegen ausschließlich geschlechtsunspezifisch vor.

### National

Die beschäftigungspolitischen Interventionsmöglichkeiten wurden zwar in vielfältigen Modellen simuliert, doch nahezu ausschließlich geschlechtsunspezifisch. Unterschiedliche Konsequenzen und Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Männern und Frauen werden dadurch vernachlässigt, sind für die gezielte Förderung am Arbeitsmarkt aber erforderlich. Dies gilt auch für das gegenwärtige Bündnis für Arbeit, deren Maßnahmen, wie z.B. Abbau von Überstunden, die unterschiedliche Betroffenheit der Geschlechter überwiegend vernachlässigt.

### International

Zwischenstaatliche Vergleiche zeigen wie unterschiedlich die Arbeitsmarktentwicklung innerhalb und außerhalb der EU verläuft. Dabei divergieren Frauenarbeitsmärkte stärker als dies bei Männern der Fall ist. Wenngleich die Erwerbsbeteiligung von Frauen sehr stark von der allgemeinen Arbeitsmarktsituation abhängig ist, stellt sich die Frage, inwieweit vorhandene Betreuungsmöglichkeiten von Kindern, steuerliche Belastungen, zeitlich flexible Arbeitsangebote je nach kulturellem Hintergrund eine einflussreiche Rolle spielen und Deutschland von anderen Ländern lernen kann?

### Handlungsbedarf

#### a) nationale Beschäftigungspolitik

Anders als bei den bisherigen geschlechtsunspezifischen Simulationen staatlicher Intervention sind die erwarteten Beschäftigungseffekte in ihren möglichen Auswirkungen für Männer und Frauen darzustellen. Dies gilt insbesondere für

- alternative Arbeitszeitpolitiken (individuelle und kollektive Arbeitszeitregelungen einschließlich Teilzeit- und Überstundenmöglichkeiten für Frauen mit Kindern),
- alternative Lohnpolitiken (Lohnzurückhaltung, -spreizung, -subventionierung für weniger qualifizierte Frauen, insbesondere auf Teilzeitarbeitsplätzen),
- alternative Sozialpolitiken (Transferzahlungen, soziale Infrastruktur),

- alternative Einwanderungspolitiken (Anreizsysteme wie greencard für Frauen und Abschottung gegenüber gering qualifizierten Migranten),
- Konzepte einer Verbindung von Flexibilität und sozialer Sicherheit (Flexecurity) als Anreize einer Umverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern sowie
- die Bereitschaft bzw. Möglichkeit zur Förderung der Arbeitsaufnahme unter den gegebenen Rahmenbedingungen für Frauen.<sup>64</sup>

## **b) internationale Beschäftigungspolitik**

Zur Erklärung unterschiedlicher Arbeitsmärkte von Männern und Frauen mit anderer Ausprägung in den einzelnen Ländern reicht die Analyse rein ökonomischer Determinanten nicht aus. Vielmehr sind kulturelle und gesamtstaatliche Rahmenbedingungen mit zu berücksichtigen. Dies gilt für die Analyse von Beschäftigungsstrategien sowie die Evaluation von Maßnahmen und Auswirkungen auf die individuelle Situation von Männern und Frauen. Hierbei stellen sich folgende Fragen:

Wie wirkt sich die in den Leitlinien zur Europäischen Beschäftigungspolitik vorgesehene Verlagerung von passiven zu aktiven Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik auf die Beschäftigungsförderung und Fortbildung von Männern und Frauen aus? Hier geht es vor allem um die frühzeitige Aktivierung von Personen und Personengruppen, die - wie Frauen in bestimmten Lebensphasen - einem besonderen Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt sind.

Wie wirkt sich die Übernahme international erfolgreicher beschäftigungspolitischer Maßnahmen auf Teilgruppen des Arbeitsmarktes aus? Kann z.B. das dänische Rotationsmodell zur besseren Reintegration weiblicher Langzeitarbeitsloser führen?

Welche Schlussfolgerungen lassen ländervergleichende Analysen unterschiedlicher Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit für die nationalen Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen aus? Welchen Einfluss hat die jeweilige soziale, kulturelle, ökonomische und politische Situation?

## **6. Wie sind ausländische Frauen von der demographischen Entwicklung betroffen?**

**Umfassende und repräsentative Untersuchungen zu den Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Frauen liegen nicht vor.**

Gründe hierfür sind – wie im IAB – vor allem methodische Probleme. Damit bestehen Defizite sowohl im Vergleich zu ausländischen Männern wie auch zu deutschen Frauen. Unterschiede zwischen ausländischen Männern und Frauen bestehen aber nicht nur im Wanderungsverhalten, beide Geschlechter unterscheiden sich auch deutlich in den Motiven, Qualifikationen, familialen Voraussetzungen und damit Erwerbsmöglichkeiten. Dabei unterscheiden sich weiter-

---

<sup>64</sup> Vgl. 7.Schwerpunktprogramm des IAB, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 2000.

hin Ausländerinnen aus EU- und Nicht-EU-Ländern, aber auch aus verschiedenen EU-Herkunftsländern deutlich.

### **Handlungsbedarf**

Die beruflichen Möglichkeiten von Ausländerinnen sind wenig erforscht und über geschlechtsspezifische Auswirkungen zukünftiger Entwicklung wird wenig nachgedacht. Dies betrifft auch die erwarteten Effekte der EU-Erweiterung, Entwicklung von Einwanderungskonzepten und arbeitsmarkttheoretischen Überlegungen. Deshalb sind Analysen erforderlich

- zur gegenwärtigen Situation von ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen,
- zu den Problemen der meist weniger qualifizierten weiblichen Jugendlichen der 3. Generation,
- zur Transferierung der Erfahrungen beschäftigungspolitisch erfolgreicher Einwanderungsländer,
- zur zukünftig erwarteten oder gesteuerten Zuwanderung als demographisch wirksame Gegenbewegung von Männern mit Familien,
- zur Einwanderungspolitik je nach Herkunftsland und unterschiedlichen Einfluss auf Frauen und Männer,
- zur Gewinnung qualifizierter Ausländerinnen für den deutschen Arbeitsmarkt.

### **7. Verschärfen regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt die unterschiedlichen Möglichkeiten der Geschlechter?**

**Analysen zu den Ursachen regional unterschiedlicher Erwerbsbeteiligung und –möglichkeiten von Frauen und Männern sind defizitär. Dies gilt insbesondere für den Stadt – Land - Vergleich.**

Regionalanalysen übertragen häufig makroökonomische Fragen zu Konjunkturverlauf und Wirtschaftsentwicklung, die als entscheidende Determinanten des Arbeitsmarktes angesehen werden, auf kleinere Einheiten. Gemessen werden vor allem das Einkommen bzw. das Lohnniveau sowie die Arbeitslosigkeit und dienen als Indikatoren regionaler Vergleiche. Die Struktur der Arbeitsplätze und die quantitative Ausstattung haben aber unterschiedliche Auswirkungen auf Teilarbeitsmärkte. Insbesondere bei der Betrachtung der Erwerbsmöglichkeiten von Frauen können zusätzliche Merkmale, wie Regionaltyp (ländlich – städtisch), tradiertes Frauen-/Mutterbild, Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, Siedlungsdichte, Verkehrsinfrastruktur, Religion etc. eine bedeutsame Rolle spielen. Die für Männer geltenden Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktlage und Erwerbsbeteiligung müssen so für Frauen nicht zutreffen. Dies gilt insbesondere auch im demographischen Wandel.

## Handlungsbedarf

Für die Erklärung der unterschiedlichen Beschäftigungsmöglichkeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Regionen sind die tradierten ökonomischen Ansätze der Regionalforschung um soziologische und kulturelle Aspekte zu erweitern. Denn insbesondere bei Frauen mit Kindern reicht es nicht aus, allein auf Grund der regionalen Arbeitsmarktlage deren Potenzialerwerbsquote abzuschätzen.

Dabei stellen sich vor allem folgende Fragen:

- Gibt es in verschiedenen Regionen (Landwirtschaft-, Industrie- und Dienstleistungsstrukturen) unterschiedliche Arbeitsmarktoptionen für Männer und Frauen?
- Welche Arbeitsmarktentwicklung ist in unterschiedlichen Regionen zu erwarten und wie sind Frauen und Männer davon betroffen?
- Werden Pendler- und Wanderbewegungen in Folge demographischer Veränderungen ausgelöst und wie mobil können Frauen und Männer reagieren?
- Welche staatlichen Interventionen zur Verbesserung der Chancengleichheit sind für die Regionen adäquat?
- Für welchen Regionstyp können welche spezifischen arbeitsmarkt-, familien- oder frauenpolitische Maßnahmen erfolgversprechend sein?
- Führt dies zu mehr Konvergenz auch in Bezug auf Chancengleichheit in unterschiedlichen Regionen?

## 8. Forschungsansätze und Methodologie

**Analysen zu Gendereffekten als strukturprägende Merkmale sowie Gender-Mainstreaming-Analysen und -Projektionen sind um zusätzliche/neue Methoden und Instrumente zu erweitern.**

Das theoretische und methodische Instrumentarium ist auf seine Verwendbarkeit für die Erklärung geschlechtsspezifischer Entwicklungen und Zusammenhänge zu überprüfen. In die häufig isolierten ökonomischen oder ökonometrischen Betrachtungsweisen gehen geschlechtsspezifische Aspekte – wenn überhaupt – lediglich als statistisches und nicht als strukturprägendes Merkmal ein. Damit besteht die Gefahr, dass die unterschiedlichen Voraussetzungen und Möglichkeiten der Geschlechter übersehen, nicht mit sozio-ökonomischen Bedingungen verknüpft und die Entscheidungs- und Verhaltensspielräume von Individuen und Betrieben nicht im sozialen Kontext gesehen werden. Beispielhaft wird dies an folgenden Problembereichen deutlich:

**a) Wie wird Dissimilarität gemessen bzw. wie kann das Messinstrument verfeinert werden?**

Traditionell sind männerdominierte gewerbliche und frauendominierte Dienstleistungsberufe unterschiedlich stark differenziert. Während Männerberufe (wie zum Beispiel Mechanikerberufe) stark ausdifferenziert und abgegrenzt sind, werden Frauenberufe (Büroberufe) auf einem hohen Aggregationsniveau erfasst. Vergleiche der beruflichen Segregation von Männern und Frauen haben damit nur geringe Aussagekraft.

**Handlungsbedarf**

In einer Zeit, in der sich viele überkommene Strukturen der Erwerbsarbeit auflösen und neu formieren, sind Fragen nach der zukünftigen Bedeutung von Beruf, nach dem Wandel der Tätigkeiten sowie nach Bedarf und Angebot an funktionalen und extrafunktionalen Qualifikationen geschlechtsspezifisch anzugehen. Dies bedeutet, dass Beruf in seinen vielfältigen Dimensionen neu beschrieben und abgegrenzt werden muss und dabei – anders als durch die gegenwärtige Berufsordnung – Männer- und Frauenberufe gleichermaßen differenziert bzw. aggregiert erfasst werden. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels einerseits sowie neuer Aufgabenfelder, verbesserter Arbeitsmittel und veränderter Arbeitsstrukturen andererseits sind Erhebungen sowohl bei Beschäftigten wie auch betrieblichen Experten unerlässlich. Auf dieser Grundlage wird es dann eher möglich sein, Dissimilaritäten darzustellen und berufliche Segregation zu messen.

**b) Wie können die Erwerbsbiographie von Personen besser abgebildet und detaillierte Analysen über den gesamten Berufsverlauf durchgeführt werden?**

Die Beschreibung von Erwerbsverläufen von Männern und Frauen erfolgt überwiegend als Auflistung bzw. Vergleich von Statusveränderungen. Der Zusammenhang mit den jeweiligen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und gegebenen sozialpolitischen institutionellen Regelungen werden dabei häufig vernachlässigt. Die Erklärungen für Statusübergänge und Mobilitätsgänge beschränken sich dann auf eine unzureichend begrenzte Anzahl von Merkmalen, die Vergleiche und Veränderungen vor einem unterschiedlichen sozio-ökonomischen Hintergrund beschreiben. Damit fehlt ein umfassendes Fundament für Vorausschätzungen zukünftiger Entwicklungen.

**Handlungsbedarf**

Um die gesamte Erwerbsbiographie von Personen abbilden zu können, sind prozessproduzierende Daten zu erfassen und an Hand von Ereignisanalysen zu beobachten. Es ist also nicht ausreichend, lediglich Daten zum Erwerbsstatus zum jeweiligen Zeitpunkt zu erheben und mit traditionellen berufssoziologischen Merkmalen zu erklären. Vielmehr sind die unterschiedli-

chen Erwerbsbiographien von Männern und Frauen auch in Zusammenhang mit „arbeitsmarktfremden“ Merkmalen, wie Sozialisation, familiale und Einkommenssituation zu bringen, deren Wechselwirkungen aufzuzeigen und unter den jeweiligen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes in Beziehung zu setzen. Für die Bestimmung von Ereigniswahrscheinlichkeiten sind die vorhandenen multivariaten Modelle weiterzuentwickeln.<sup>65</sup>

**c) Wie kann die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen im Strukturwandel transparent gemacht werden?**

Vielfältige Mobilitätsvorgänge innerhalb und zwischen Wirtschaftszweigen, Berufen und Betrieben und Veränderungen zwischen Statuspositionen und Arbeitsformen spiegeln den längerfristigen Umbruch des Arbeitsmarktes wider. Anhaltende Unterbeschäftigung und gestiegene Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft lassen vermuten, dass die Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen zumindest in Teilbereichen der Wirtschaft oder in bestimmten Beschäftigungssegmenten abnimmt. Andere Beschäftigungsbereiche gewinnen an Bedeutung und werden ausgeweitet. Dies wird nicht ohne Einfluss auf die Stabilität von Erwerbsbiographien von Männern und Frauen bleiben.

**Handlungsbedarf**

Für die Analyse der Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen stehen Konzepte der Labour-Turnover-Analyse zur Verfügung. Dabei wird die Entwicklung von Fluktuationsraten, Beschäftigungsdauern innerhalb von Wirtschaftszweigen, Berufssegmenten und Qualifikationsebenen untersucht. Die Ergebnisse geben Aufschluss über das Ausmaß, in dem Teile des Beschäftigungssystems vom Strukturwandel und Flexibilitätstendenzen erfasst worden sind. Inwieweit davon Männer- oder Frauen Arbeitsplätze betroffen sind bzw. warum geschlechtsspezifisch unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente dafür eher geeignet oder gefordert sind, bleibt in der gegenwärtigen und noch mehr in der zukünftigen Betrachtung weitgehend unberücksichtigt. Gerade an diesen Beispielen zeigt sich, wie notwendig es ist, Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf deren geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bedeutung neu zu überdenken.<sup>66</sup>

---

<sup>65</sup> Vgl. 7.Schwerpunktprogramm des IAB, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 2000.

<sup>66</sup> Vgl. 7.Schwerpunktprogramm des IAB, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, 2000.

### Forum III:

#### „Implikationen veränderter Lebensläufe und Berufs- sowie Erwerbsbiographien für die Geschlechterarrangements“ - Leitfragen

Die Veränderung von Lebensläufen und von Berufs- sowie Erwerbsbiographien spielen eine zentrale Rolle für den demographischen Wandel. Im Forum III sollen die Implikationen dieser Veränderungen für die Geschlechterarrangements sowohl im Hinblick auf die Veränderungen im Erwerbs- als auch im Privatleben diskutiert werden. Ziel ist es, Forschungsbedarf zu formulieren, der die Konsequenzen dieser Veränderungen für betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung sowie für andere arbeitsbezogene Politikfelder erhellen kann.

- In den letzten Jahren hat sich die Tendenz der Individualisierung und Pluralisierung der Lebensgestaltung verstärkt. Es ist zu erwarten, dass sich mit der Veränderung von Lebens- und Selbstkonzepten auch die Berufs- und Erwerbsbiographien von Männern und Frauen tendenziell angleichen werden. Geschlecht bleibt dabei als Strukturierungsprinzip sowohl für weibliche als auch für männliche Lebensläufe ein bestimmender Faktor. Die Realisierung eines Lebenslaufs zwischen Erwerbs- und Familienarbeit ist dabei nur eine Option, die für Männer und Frauen unterschiedliche Risiken birgt.  
Zu diskutieren ist hier u.a., welche unterschiedlichen Implikationen dies für unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männern hat, inwieweit alte Standardisierungen bei der Verknüpfung von Lebensläufen bestehen bleiben und inwieweit neue Standardisierungen entstehen.
- Angesichts der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und der Entwicklung neuer Arbeitsformen nehmen Anforderung an die selbstständige Gestaltung der eigenen Erwerbsbiographie zu. Es ist zu erwarten, dass sich geschlechterdifferente Strategien zur Bewältigung dieser Anforderungen herausbilden. Wichtig ist hier auch, welche Rolle neue Selbstständigkeit für Frauen und Männer („moderne Gründer“, Freelancer“, Scheinselbstständige, ungeschützt Beschäftigte) spielt.  
Zu fragen ist, wie die Entgrenzung von Arbeit und damit verbundene erwerbs- und familienbezogene Anforderungen und Belastungen die berufs- bzw. erwerbsbiographische Entwicklung von Frauen und Männern beeinflussen. Welche Konsequenzen haben neue Arbeitsformen für die Veränderung von Geschlechterarrangements im Erwerbs- und im Privatleben? Als weiterer Gesichtspunkt ist hier zu diskutieren, inwieweit sich ein neues Verhältnis zu bürgerschaftlichem Engagement (Ehrenamt) herausbildet und welche Implikationen dies für Lebensläufe und Erwerbsbiographien hat.
- Die Familie ist eine zentrale lebenslaufrelevante Institution und der Ort an dem unterschiedlich strukturierte Lebensläufe verknüpft werden müssen. Welche Bedeutung haben die Individualisierung der Lebensläufe und die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses auf die Veränderung von Familienkonzeptionen und inwieweit bleibt die Familie für die arbeits- und lebensweltlichen Handlungsorientierungen von Männer und Frauen in unter-

schiedlicher Weise strukturbildend? Relevant ist hier auch, inwieweit sich die Anforderungen durch Elternschaft für Mütter und Väter verändern.

- In vielen Berufen und Tätigkeitsfeldern kumulieren bei den Beschäftigten mit zunehmendem Alter starke physische und/oder psychische Belastungen (z.B. in der Pflege von alten und kranken Menschen, bei Lehrer/innen, in Führungspositionen). Hier interessiert die Frage, wie sich dies für Frauen und Männer berufsbiographisch unterschiedlich auswirkt und welche Anforderungen daraus für die Gestaltung von Laufbahnen bzw. von beruflichen Entwicklungsperspektiven resultieren.

Die Diskussion mit den Expertinnen und Experten soll entlang dieser thematischen Felder geführt werden. Im Ergebnis sollen offene Forschungsfragen formuliert werden, die für das Verhältnis von demographischer Entwicklung, innovativer Arbeitsorganisation und Personalentwicklung in Unternehmen wichtig sind und die den Anforderungen des Gender Mainstreaming-Ansatzes genügen.

**Helga Krüger, Universität Bremen, Lehramt Sozialpädagogik:**

**Wandel der Lebensläufe - Beharrung der Berufsbiographien – Wandel der Geschlechterarrangements. Und der Nachwuchs? - Gestaltungsimperative und Interventions-Chancen der Politik - Impulsreferat**

## 1. Einführung

Seit rund 14 Jahren gelten die von Claudia Born und mir im Sonderforschungsbereich 186 (Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf) durchgeführten Forschungsprojekte der Angleichung männlicher und weiblicher Lebens- und Berufsverläufe. Um die Hauptthese für das folgende vorwegzuschicken:

Das Thema von Forum III beeindruckt durch hoffnungsvolle Stichworte zur Flexibilisierung des Arbeitsmarkts – doch ihre Betrachtung aus der Perspektive des gender-mainstreaming zeigt, dass Flexibilisierung selbst Ungleichheitseffekte zwischen den Geschlechtern nicht überwinden kann.

Auffällig ist, dass die Stichworte in Forum III überwiegend der sich ändernden *Zeitordnung* gelten, der täglichen, wöchentlichen, Lebenszeit-Arrangements. Und sie alle sind formuliert von den Zeitordnungen des *Erwerbssystems* her (Geissler/Öchsle 20001). Damit transportieren sie jedoch bereits einen kleinen bias, denn es gibt Felder, die seit eh und je hoch flexibilisiert sind – und zwar nicht nur die privaten, wie etwa die Familie, sondern auch öffentliche wie z.B. die Schule mit ihren seit jeher höchst flexiblen Zeitmustern, mit fast täglich wechselnden Anfangs- und Endzeiten. Sie folgt einer Zeitstruktur mit höchster Flexibilisierung, die die Lehrer/-innenarbeitszeit enorm privilegiert, aber in eben diesen Effekten Geschlechterungleichheit unterstützt.

Was ich sagen will: die Normen der Geschlechterordnung haben sich seit den 70er Jahren verändert. Bei Wandel, Demographie und Geschlecht kommt es aber gerade hinsichtlich der

Flexibilisierungen der Zeit auch und v.a. auf die Zusammenschau an, die Zusammenschau der Abstimmungsprozesse im Dreieck: Erwerbsarbeit-Familie-Staat. Diese Zusammenschau verweist auf die Notwendigkeit der Neu-Gestaltung von Verhältnissen, formulierbar: in den Rentensicherheiten als Generationen-Vertrag; in der Schul-, Kinder- und Pflegepolitik als Familienvertrag, und überall sind diese Verhältnisse durchweht von einem Geschlechtervertrag, der durchaus auch in historisch gefrorenen Zeitmustern steckt. Aber diese bilden erst zusammen ein gefährliches Muster, das von verschiedenen Enden her an Lebenslauf, Berufsbiographie und am Geschlechterverhältnis zieht – mit oft ungesehenen Schatten- und Nebeneffekten.

Es geht immer noch darum, diese in die Debatte zu bringen. Klar ist: auch Frauen erwarten von ihrer Berufsausbildung mehr als eine Sackgassenposition und einen einsichtigen Ehemann mit hilfsbereitem Charakter. Aber irgendwie stellen uns partielle und sektorale Betrachtungsweisen immer wieder ein Bein – oft auch in unserm Köpfen.

Also hab ich mir für das Folgende die Zusammenhänge im Gesamtpanorama vorgenommen, im Gesamtpanorama von *Lebensläufen, Berufsbiographien und Geschlechterarrangements*.

Und nun hab *ich* das Problem: *wie die Komplexität in die knappe Zeit pressen? – und in Ihre Köpfe?*

Ich hab mich dazu entschieden, die Komplexität in 6 Felder zu untergliedern, in:

1. die Modernisierungsfalle: Wo ist die Schraube, an der wir drehen müssen, damit Deutschland aus einer sehr typisch deutschen Modernisierungsfalle herauskommt, die die Kinder und die Alten frisst?
2. der Lebenslauf: was bietet eine Lebenslaufperspektive auf unser Thema, auf Gender Mainstreaming und Demographischen Wandel?
3. die Berufsbiographie und ihr Wandel: Welche Rolle spielt sie im Geschlechterverhältnis und im weiblichen Lebenslauf?
4. der Arbeitsmarkt: Wo hat er für Männer und Frauen Platz, wohin geht die Beschäftigten-Entwicklung und welche Rolle spielt da die Frage der Flexibilisierung?
5. Das Familienmanagement: Wie lässt sich Familie als zweite Schicht für beide erreichen?
6. Die Kompetenz-Entwicklung der Geschlechter, die Versorgungssituation der Kinder, die Qualitätssicherung der Betreuung

Es schließt sich, resumierend, die Frage nach Feldern politischer Gestaltung und Forschungsdesideraten an.

So ein Vorhaben füllt locker einen 2-Stunden-Vortrag. Ich gebe uns 5 Minuten pro Feld: jeweils eine These, mit empirischem Material untermauert und wenig Kommentar.

In Ihrem handout notieren Sie bitte Anmerkungen und Fragen – und anschließend wählen wir gemeinsam aus, worauf wir im weiteren Verlauf des Tages zurückkommen und vertiefen sollen/wollen. Ich hoffe auf Ihr Einverständnis.

## 2. Die Modernisierungsfalle

Von dieser behaupte ich, dass sie typisch deutsch und im Vergleich der Industrienationen besonders dramatisch ist:

### These I

Der Wunsch nach Kindern hat bei beiden Geschlechtern nicht abgenommen (wie wir der letzten Jugendstudie Deutsche Shell 2000 entnehmen können). Der Anteil an Ehepaaren *ohne Kinder* hat sich jedoch von 1957 – 1998 dennoch fast verdoppelt (WSI-Datenreport 2000).

Dazu lege ich die folgende Graphik auf, die Wandel zeigt: im Verhältnis nimmt der Anteil von Familien *mit Kind*, selbst bei großzügiger Betrachtung, d.h. mit zugerechneten Alleinerziehenden, zu Ehepaaren *ohne Kind* (sie sind *nicht* großzügig berechnet, nämlich ausgenommen sind die steigenden Zahlen der Zusammenlebenden Paare ohne Trauschein) deutlich ab, fast um das Doppelte in 40 Jahren (Anhang 1).

Dass dies kein Problem mangelnden Kinderwunsches oder mangelnder Fruchtbarkeit ist, hat die Studie von Nave-Herz schon 1988 festgestellt, sondern eine der Berufsbiographie. Die Arbeit mit Kindern passt nicht in die Sicherung der Erwerbskarriere, nicht in die der Männer, wenn sie Vaterschaft als zeit-intensive Aufgabe für sich definieren, und nicht in die der Frauen, die Mutterschaft nicht delegieren können.

Deutschland steckt in einer Modernisierungsfalle besonderer Art: Nachwuchs und Korsettstangen der Erwerbsarbeit sind inkompatibel – es sei denn, auf der Basis eines Geschlechterverhältnisses, das Frauen benachteiligt.

In einer der Studien zu Berufs- und Familienbiographien junger Frauen und Männer (W. R. Heinz, u.a., vgl. Witzel, Kühn 2001), die 1989 ihre Ausbildung beendet hatte und seither mehrfach zu diesem Thema befragt wurde, stellt sich nun Überraschendes heraus: Beide Geschlechter wollen Kinder, aber beide teilen auch die Einsicht, dass beide gleiche Interessen an Beruf und Familie haben, – aber sie wissen nicht, wie das gehen soll mit Kind. Sie schieben das Kinderkriegen typischerweise hinaus (der Median der Kindgeburten liegt inzwischen im 30ten Lebensjahr der Frau (WSI-FrauenDatenReport 2000) und viele werden von der biologischen Uhr eingeholt.

Nachwuchs-Schwund aber hat dreifache gesellschaftliche Folgen:

- Für den Arbeitsmarkt
- Für die Altenversorgung
- Für die Ausländer-Akzeptanz

Bekannt sind die Nachwuchssorgen der Wirtschaft und die um unsere Rentensicherheiten – mit der Folge, dass Deutschland Einwanderungsland werden muss. Aber wir wissen auch, dass die Ausländerfeindlichkeit bei Eltern rapide wächst, wenn im Kindergarten der Immigrantenkinder-Anteil über 15% wächst (BMFJFG 2002: 11. Kinder- und Jugendbericht). Und dieses

Phänomen stellt sich ganz unabhängig von Parteizugehörigkeiten oder 3.-Reich-Affinitäten dar! Der Immigranten-Kinderanteil liegt aber in vielen Großstadt-Stadtteilen bei bis zu 60%.

Ich verlasse dieses Feld – mit Querverweis auf Feld 6 – und wende mich ebenso kurz Feld 2 zu, der Lebenslaufforschung, unter der Frage: was bietet eine Lebenslaufperspektive auf unser Thema des Gender Mainstreamings und des Demographischen Wandels?

### **3. Lebenslaufperspektive**

Die Lebenslaufforschung schaut sich die gesellschaftliche Standardisierung von Lebensverläufen und ihrem Wandel an (Anhang 2). In Anhang 2 finden Sie links die Lebenslauf-Bereiche – rechts deren Relevanz für die Politik.

Wenn Sie für Geschlechterfragen sensibel sind, stellen Sie fest: diese Aufstellung entspricht der der main-stream-Forschung. Aus Frauensicht lesen sich die Bereiche etwas anders. Da gilt es z. B. zu wissen, dass noch um die Jahrhundertwende das Erwachsenen-Frauenleben zu 4/5.teln mit intensiver Kinderbetreuung ausgefüllt war. In die nämliche Kinderbetreuung fiel auch die Pflege der alten Menschen, - denn die meisten Mütter verstarben, bevor noch ihr jüngstes Kind das Elternhaus verlassen hatte – und damals zogen Kinder bedeutend früher aus als heute.

Heute füllt die intensive Kinder-Betreuungs-Phase nur noch gerade etwas mehr als 1/5tel. des Erwachsenenverlaufs von Frauen aus, – strahlt aber weit, und zwar bis in die Alterssicherung der Frauen negativ aus (Allmendinger 1994). Wen wundert's, dass Frauen sich das Kinderkriegen heute fünfmal überlegen?

Im Sfb 186 gilt aber auch der subjektiven Sinnggebung des Lebens, der Selbstinterpretation, dem Wandel der Normen im Geschlechterverhältnis, der Frauen- und Männer-Selbstbilder und -Leitbilder besondere Aufmerksamkeit. Und es werden in der Lebenslaufforschung viele Spezialsoziologien mit ihren Erkenntnissen aufeinander beziehbar. Auf die Vorstellung dieser Forschungsergebnisse verzichte ich hier zugunsten der zusammenfassenden

#### **These II**

Sozialer Wandel im Lebenslauf und im Geschlechterverhältnis spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab: dem der Normen, dem der Institutionen, dem der Politikgestaltung. Ihr Zusammenspiel gerät immer noch oft aus dem Blick politischer Detail-Intervention. Auf das Zusammenspiel kommt es aber gerade unter Fragen der Demographie besonders an.

Damit komme ich zu Themenfeld 3, greife die Erkenntnis aus Themenfeld 1 (die zur speziellen Modernisierungsfalle in Deutschland) und die aus Themenfeld 2 (die zur Verschiebung der Kinder-Effekte auf den weiblichen Lebenslauf) auf und formuliere:

#### 4. Berufsbiographien: Welche Rolle spielt sie im Geschlechterverhältnis und im weiblichen Lebenslauf?

##### These III

Familiale Arbeitsteilungen werden heute unter Kosten-Nutzen-Kalkülen ausgehandelt. Familie und Berufsstruktur gehen im Frauenleben ein besonderes Verhältnis ein. Das ist eins der Arbeitszeitregelungen – aber noch mehr eins der Verwertbarkeit beruflicher Qualifizierung im Lebensverlauf.

Das heißt: Seit den 70er Jahren handeln Ehepartner bei Familiengründung sehr intensiv und partnerschaftlich die Organisierbarkeit und Organisation der Familienpflichten aus. Akzeptiert ist, dass auch Frauen einen Beruf haben - und zurecht (siehe Themenfeld 2). Aber: so eine der typischen Formulierungen rund um diese Aushandlungsprozesse:

„Sie (Erzieherin) verdient eben nicht sehr viel – und vermutlich auch nicht viel mehr in der Zukunft. Und ich, (Bankkaufmann), das sieht ganz gut aus, obwohl auch natürlich alles unsicher.“ (vgl. ausführlicher Krüger und Born 2000). Männer können bessere Erwerbschancen in die Verhandlung einbringen. Der normative Wandel hinsichtlich der Geschlechterrollen nützt also nichts: Die Frauen sehen ein, dass es schlicht rational ist, wenn sie reduzieren. Aber Männern wird das zum Problem: auch sie plädieren für Aufschub des Kinderbekommens – oder die alte Geschlechterordnung bleibt bestehen. Sie diskutieren nicht: Flexibilisierung der Arbeitszeiten als Lösung, sondern: die Berufsbiographie entscheidet über Kinder - und die Geschlechterdifferenz in den Zukunftsperspektiven der Berufsverläufe über das Geschlechterverhältnis, d.h. also harte Fakten des geschlechtsspezifisch segmentierten Arbeitsmarktes, nicht ‚Normen und Orientierungen‘!

Was ich Ihnen als Schaubilder hierzu abgelichtet habe (s. Anlagen 3-5), sind solche, die sich mit der Rolle von Beruf nun im weiblichen Lebenslauf befassen. Sie unterstreichen: trotz der bekannten Differenz zwischen Männer- und Frauenberufen – auch in Frauenberufen stellt die Erstausbildung eine wesentliche Korsettstange für den weiteren Verlauf der Erwerbsarbeit dar:

Verglichen wurden hier drei Kohorten, - 2130 Fälle der Ausbildungsabschlussjahrgängen 1960, 1970, 1980, und die Tragfähigkeit der Erst-Ausbildungen zur: Krankenschwester, Büro-, Bank-, Industrie-, Groß- und Außenhandelskauffrau, Nahrungsmittel-, Einzelhandelsverkäuferin; Frisörin, Arzt-

Zahnarzthelferin, Hotel- und Gaststättengehilfin über den Lebenslauf (vgl. ausführlicher Born 2000: 55-61; dort auch Genaueres zur Datenlage der über das Bundesgebiet gestreuten Kammern, der Adressenziehung von 6000 Frauen, der Adressen-Aktualisierungsverluste und Erhebungsinstrumente):

Aufaddiert wurden die Jahre Arbeit im erlernten Beruf (gepunktete Säulen) und, im Vergleich pro Beruf, die in andern Tätigkeiten (dunkle Säulen). Sie sehen, wie sehr dieses Verhältnis von Beruf zu Beruf differiert: links noch viel Erwerbsarbeit im erlernten Beruf, nach rechtshin immer weniger.

Sind diese Differenzen nun Folge von Vereinbarkeits-/Teilzeitarbeitsproblemen?

Sie sind es nicht, wie Anlage 4 zeigt:

Hier zeigen sich zwar leichte Unterschiede, aber sie korrespondieren bei weitem nicht mit den Erwerbsdifferenzen pro Beruf in Anlage 3. Stehen diese Tragfähigkeitsdifferenzen des Erstberufs überhaupt im Zusammenhang mit Kindern? Dazu der Vergleich: Berufsstrukturen und Frauen mit und ohne Kinder (Anlage 5)

Alle drei Schaubilder zusammenfassend lässt sich festhalten: Teilzeit als Vereinbarkeitslösung rettet nicht vor benachteiligenden Berufsstrukturen – und:

hohe Flexibilität der Arbeitszeiten tragen nur unter Zusatzbedingungen wie: Regelbarkeit über interne Absprachen; Verlässlichkeit; kein Qualifikationsverlust bei Unterbrechungen; Ortskonstanz zur Verbesserung der Erwerbssituationen von Frauen bei. Oder anders formuliert:

Teilzeit als Vereinbarkeitslösung rettet nicht vor Berufsstrukturen, die noch einmal untereinander Benachteiligungsdifferenzen aufweisen, - und genauso wenig rettet der Verzicht auf Kinder vor diesen Effekten der Berufsstrukturen.

Nehmen wir nun auch noch die Aushandlungsproblematik hinzu, dann sehen wir: Zeitflexibilisierungen erleichtern das Leben (dazu unten mehr), aber dass sie demographische Probleme nicht lösen können und nicht alte Geschlechterordnungen kippen helfen, liegt nicht an Orientierungen und Normen – diese haben sich nachhaltig geändert, sondern an den Korsettstangen der Berufsstrukturen selbst. Zeitflexibilisierungen flankierend muss die Forderung viel grundsätzlicher etwa so lauten:

Zu Fördern ist die politische Gestaltung der Berufe als Voraussetzung für ein geändertes Nachwuchsverhalten und ein geändertes Geschlechter-Arrangement mit dem Ziel der Erreichung von:

- Chancengleichheit zwischen Frauen- und Männerberufen hinsichtlich der Karrierestrukturen. Erst dann werden sich Flexibilisierungs- und Unterbrechungsrisiken auf beide Geschlechter verteilen (und hierüber wieder minimieren lassen);
- Chancengleichheit zwischen weiblich stereotypisierten Berufen hinsichtlich ihrer Tragfähigkeit über den Lebenslauf;

Damit komme ich zu Themenfeld 4:

## **5. Der Arbeitsmarkt**

Die Antwort auf die oben formulierte Frage: Wo hat der Arbeitsmarkt für Männer und für Frauen Platz, wohin geht die Beschäftigten-Entwicklung und welche Rolle spielt da die Frage der Flexibilisierung? Lässt sich mit folgender These zusammenfassen:

#### **These IV**

Deutschlands Demographie-Politik basiert auf einem ungleichen Geschlechterverhältnis, das die Realisierung des Kinderwunsches unterbindet. Der Wandel des Arbeitsmarkts von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft bietet für eine Gleichstellungspolitik der Geschlechter jedoch alle Chancen, wenn sie denn geschlechtersensibel genutzt wird.

Wie Anlage 6 (Überblick Arbeitsmarktentwicklung WZB) zu entnehmen ist, sehen wir Arbeitsmarktentwicklungen in ihren Schrumpfungs- und Zuwachsprozessen nach Geschlecht differenziert. Hiernach ist auch Deutschland auf dem Weg zu einer Dienstleistungsgesellschaft; die höchsten Zuwächse liegen in einem typischen Frauensegment, dem der personenbezogenen Dienstleistungen.

Hieran lässt sich gut diskutieren, dass sich das Flexibilisierungsproblem segment- und berufsspezifisch darstellt. Personenbezogene Dienstleistungsberufe sind in vielerlei Hinsicht flexibilisiert, haben viel weniger Korsettstangen als männlich dominierte Segmente, - setzen aber trotz aller Flexibilisierungen der Arbeitsverhältnisse aufgrund der Öffnungszeiten der Einrichtungen Mütter und Berufsfrauen in Konkurrenz zueinander.

Was Flexibilisierung und Öffnungszeiten füreinander bedeuten, ist noch wenig erforscht; hingegen ist die geringe Qualitätssicherung personenbezogener Dienstleistungen und die Lohngestaltung in diesen Segmenten, die stets auch Niedrig-Lohn-Tendenzen Vorschub leisten, ein deutliches Hindernis für Männer, sich diesen Feldern der Beschäftigung zu nähern.

Wollen wir endlich die Stereotypisierung von Berufen nach Geschlecht aufgeben, dürfen wir diese Entwicklung nicht aus dem Auge verlieren – und es schließt sich der Kreis einerseits zu These III (s.o.), aber auch zu These V, die jetzt folgt:.

### **6. Das Familienmanagement**

Wie lässt sich Familie als zweite Schicht für beide Geschlechter realisieren?

Heute ist Familie zum modernen Familienmanagement geworden, das den Frauen neben der Arbeit in den eigenen vier Wänden und im Beruf eine dritte Schicht, the third shift, wie Arlie Hochschild (1998) sagt, abverlangt. Auch diese Schicht gilt es umzuverteilen – und da nun hilft Zeitflexibilisierung, die der Männer- und die der Frauenberufe! Aber sie muss eingebunden sein in eine bewusste und geplante Zeitpolitik. Deshalb

#### **These V**

Das Familienleben hat sich in ein Familien-Management der Zeithrytmen ihrer Mitglieder verwandelt - die optimale Förderung des Nachwuchses zu einem des Orte-Managements.

Berufe von Männern und Frauen sind zeitlich gegeneinander organisiert; Berufe von Frauen und Mutterschaft sind ebenfalls gegeneinander organisiert – und entsprechend gegeneinander organisiert sind auch die Rhythmen der Nachwuchsförderung. Wir brauchen eine neue

Zeitpolitik, die über die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte hinausgeht (Mückenberger 1998)

Zunächst: Mann wie Frau brauchen Zeit, um sich das Management der Orte (von zu Hause in den Kindergarten, ein anderes in die Schule, von beiden Einrichtungen mal zeitgleich, mal zeitversetzt zurück; am Nachmittag zum Spielplatz, Flötenkurs, Freunden usw. s. Anlage V) zu teilen. Das geht leichter, wenn der Arbeitsplatz zu Hause liegt und zeitflexibel gestaltet werden kann, und, wo das nicht geht, zumindest Anfang- und Endzeitpunkte an einem Ort flexibel gestaltbar sind oder -werden.

Und dennoch: Von hierher blättert sich die Flexibilisierungsdebatte anders auf. Es geht in diesem Kontext um die Abkoppelung der Arbeitszeiten der Beschäftigten von den Öffnungszeiten der Einrichtungen, denn hinsichtlich der Kinderbetreuungszeiten geht es um Planbarkeit und Verlässlichkeit (und ich verzichte auf den Exkurs, warum es heute so wichtig ist, dass Kinder jenseits der Familienwände gefördert werden), also um die Verlängerung der Betriebsöffnungszeiten der Kindertagesstätten über die Arbeitszeit der einzelnen Erzieherin hinaus. Und es geht um die Zusammenlegung von Schule und Hort zu einer verlässlichen Ganztagschule mit neuem Konzept von kognitivem und sozialem Lernen. Beides sind Voraussetzungen dafür, dass Kinder wieder in ein weibliche Erwerbsarbeit nicht durcheinander wüffelndes Familienmanagement hineinpassen, - und ist dieses dann auf die Schultern beider Eltern verteilbar, ohne dass die Karrierechancen eines oder beider Elternteile negativ davon betroffen sind, haben wir Voraussetzungen für eine demographische Entwicklung geschaffen, die vielversprechend ist.

Aber es geht auch um die Verlängerung der Ämter-, Arztpraxen- und Ladenöffnungszeiten – und wiederum über die Arbeitszeiten der einzelnen Beschäftigten hinaus. Flexibilisierung der Arbeitszeit – Verlässlichkeit der Dienstleistung durch Entkoppelung von Arbeitszeit und Betriebszeit ist auch hier zu fordern.

Und damit gehe ich über zu Themenfeld 6 und einer nachwuchsfördernden Familienpolitik, die zur öffentlichen Infra-Strukturpolitik für Kindheit und Jugend werden muss, die sich - wieder aus der Perspektive des Lebenslaufs – mit der Gestaltung von Berufsbiographie und Geschlechterarrangement verbünden muss.

## **7. Kompetenz-Entwicklung der Geschlechter, Versorgungssituation der Kinder und Qualitätssicherung der Betreuung**

### **These VI**

Monetäre Unterstützungen der Familie haben den Trend zum Verzicht auf Kinder nicht aufhalten können (s. Anhang I). Sie greifen zu kurz. Die Erweiterung des Mutterschutzes zum Erziehungsurlaub hat das Geschlechterverhältnis retraditionalisiert, sucht, die Nachwuchsfrage wieder erneut im weiblichen Lebenslauf unterzubringen, und zeigt damit kontraproduktive Wirkung.

Zunächst zur Retraditionalisierung der Lebensläufe durch Instrumente des Mutterschutzes/Elternurlaubs: Bei den von uns befragten 2130 Frauen mit Facharbeiter-/Angestellten-Berufen (s.o.) zeigte sich, dass im 10-Jahres-Kohortenabstand zwei Jahre nach Geburt des ersten Kindes Frauen der Berufsabschlusskohorte:

- 1960 immerhin zu 25% erwerbstätig waren;
- 1970 dieser Prozentsatz auf 31,5% angestiegen war;
- 1980 hingegen auf 08,3% zurückgedrängt wurde.

(Quelle: Sfb 186, Projekt: 'Berufe im weiblichen Lebenslauf und sozialer Wandel')

Finanzielle Anreize in Kombination mit ein-geschlechtlicher Unterbrechungszeitpolitik und geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktsegmentation machen Deutschland, wie Häussermann/Siebel (1995) es im Ländervergleich der Industrienationen nennen, zu einem Land der Dienstleistungsentwicklung auf zurückgebliebener Stufe, in denen Kinder zum Problemfall im Geschlechterverhältnis werden und gesellschaftlich kaum noch Platz haben. Kaufmann (1988; 1990) spricht von struktureller Rücksichtslosigkeit der Gesellschaft Kindern und Familien gegenüber. In der Tat:

Hinsichtlich der Kinder-Betreuungssituation kumulieren:

- Kompetenz-Entwicklungsprobleme
- Mangelnde Angebotsstrukturen
- Qualitätsstandard-Verletzungen der Betreuung

Der Wandel im Kompetenzerwerb der Geschlechter (s. Anhang 8a) ist bemerkenswert – aber er vollzieht sich nur auf der weiblichen Seite: Jungen lassen sich auf weiblich stereotypisierte Gebiete nicht ein. Sie werden weder vorbereitet auf Beziehungsanforderungen im Umgang mit Personen (das lernen sie dann in teuer bezahlten Managerkursen), noch auf die Arbeit mit Kindern, Alten oder Gebrechlichen.

Die Berufsbildungsverteilung tut dann ein übriges, da noch immer Jungen in Ausbildungen zu Männerberufen strömen. Diese bringen Jungen in jenes Segment der schrumpfenden Arbeitsplätze (s. Anhang 6) und hält sie nicht nur von den Wachstumsplätzen fern, sondern auch vom Kompetenzerwerb für das Familienengagement. Der Wandel von Normen aber ohne die Entwicklung des männlichen Interesses am angestammten Bereich der Frauen bleibt schwach. Es ist dies ein Versäumnis der öffentlichen Debatte, die Frühförderung nicht mit Arbeitsmarkt-Entwicklungen und Familienpolitik zusammen sieht.

Und wie sieht es – wenn schon auf der Seite der Erweiterung des männlichen Kompetenzpalette nichts geschieht – mit der rein quantitativen Entwicklung aus?

Ein nur kurzer Blick auf Anhang 8b zeigt, wie sehr der Erziehungsurlaub, heute: Elternurlaub bzw. Elternzeiten für Erziehungsarbeit, nicht nur ein die Kinderfrage retraditionalisierendes Instrument ist, sondern auch eins, in dem der Anreiz, nicht nur als Elternteil zu Hause zu bleiben, sondern auch das Kind zu Hause zu halten, nicht trägt:

Die Nachfrage nach Frühbetreuung ist kaum geschrumpft, weil Eltern wissen, das „der kleine König im Kinderzimmer“, wie Thomas Ziehe (1975), das Ergebnis von Einzelkind und pädagogischem Ethos der Eltern in der frühen Phase charakterisierend, sagt, es sehr schwer hat, wenn er sich mit drei oder vier Jahren erst zu einem Gruppenkind entwickeln soll.

Elterliche Ansprüche, Väter und Mütter, an die pädagogische Qualität der Förderung ihrer Kinder haben sich gewandelt. Sie fordern beste Ausstattungen für deren Lebensstart in die Berufsbiographie – und zurecht. Und damit bin ich beim Schluss angelangt – und der Kreislauf schließt sich mit dem letzten Schaubild (Anhang 8 c) auf etwas gemeine Weise:

Was Sie sehen, sind zwei Stellenanzeigen. Die erste (Suche nach einem/r Sachbearbeiter/in) enthält eine klare Aufgabenbeschreibung, d.h. es ist klar festgehalten, worum es geht und was an Qualifikation erwartet ist. Die zweite hingegen (Suche nach Betreuungspersonal in der verlässlichen Grundschule) sagt etwas aus zur Qualitätssicherungs-Vorstellung der einstellenden Instanz, der Bildungsbehörde. Da jede<sup>®</sup> einsteigen kann, scheint nicht Qualität, sondern Aufsicht gefragt zu sein. Es kumulieren: Niedrig-Lohn-Politik und typische Unterbewertung der Qualitätsanforderungen an die Arbeit mit Kindergruppen, - und wiewohl geschlechtsneutral formuliert, die Erwartung an das Engagement (fremd ernährter) Frauen.

### **Zusammenfassend**

Es war sehr viel, was ich Ihnen – zudem verkürzt - zugemutet habe. Ich kam nicht darum herum. Denn die Quintessenz des Nachdenkens meinerseits ist die Erkenntnis, die aus der Lebenslaufforschung kommt:

Ohne die Zusammenschau der verschiedenen Felder bleiben wir allzu leicht: punktuell, sektoral und geschlechtsspezifisch. In jedem der Felder liegen noch Forschungsaufgaben, die es auszuloten gilt. Um nicht punktuell zu werden, etwa durch Einzelforderungen ohne Blick auf Schatteneffekte (wie beim Elternurlaub), oder auch nicht nur sektoral (etwa durch Vernachlässigung der Segmentpezifika hinsichtlich der Forderung nach Flexibilisierung), aber auch nicht geschlechterblind (mal der einen, mal der andern Seite nachhängend), sage ich: die größte Herausforderung und die größten Forschungsaufgaben liegen in der Gestaltung und Betrachtung der Verbindungslinien zwischen den Feldern. Diesen sollte unsere Diskussion denn auch vorrangig gelten.

### **Zitierte Literatur**

- Alex, Laszlo; Stooß, Friedemann (1996): Daten, Fakten, Prognosen zu allen wichtigen Berufen. Berufsreport. Der Arbeitsmarkt in Deutschland - das aktuelle Handbuch. Berlin: Argon Verlag
- Allmendinger, Jutta (1994): Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt a.M.: Campus
- Bauereiß, Renate/Bayer, Hiltrud/Bien, Walter (1997): Familienatlas II. Lebenslagen und Regionen in Deutschland. Karten und Zahlen. Opladen: Leske + Budrich

- Born, Claudia (2000): Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. 3. Beiheft 2000 der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Weinheim: Juventa Verlag, 50-65
- Dittrich, Gisela; Heß-Meining, Ulrike; Pelzer, Susanne; Schneider, Kornelia (1998): Tageseinrichtungen für Kinder. Pluralisierung von Angeboten. Zahlenspiegel Deutsches Jugendinstitut 1998. München: DJI
- Fischer, Arthur; Fritzsche, Yvonne; Fuchs-Heinritz, Werner; Münchmeier, Richard (2000): "Jugend 2000", Jugendstudie der Deutschen Shell AG. Opladen (Leske + Budrich)
- Häußermann, Hartmut / Siebel, Werner (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt/Main
- Kaufmann, Franz-Xaver (1988): Familie und Modernität. In: Lüscher, Kurt; Schultheis, Franz; Wehrspaun, Michael (Hg.): Die "postmoderne" Familie. Konstanzer Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Forschung, Bd. 3. Konstanz: Universitätsverlag, 391-415
- Kaufmann, Franz-Xaver (1990): Zukunft der Familie. Stabilität, Stabilitätskrisen und Wandel der familialen Lebensformen sowie ihrer gesellschaftlichen und politischen Bedingungen. München: Beck
- Krüger, Helga / Born, Claudia / Bird, Kate / Erzberger, Christian (1997-1999): Sfb 186, Projekt 'Berufe im weiblichen Lebenslauf und sozialer Wandel'. Arbeits- und Ergebnisbericht des Sfb 1999, S. 103-128 (zu den hier wiedergegebenen Schaubildern und Zahlen siehe auch: Born, Claudia (2000): Erstausbildung und weiblicher Lebenslauf. Was (nicht nur) junge Frauen bezüglich der Berufswahl wissen sollten. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Übergänge. Individualisierung, Flexibilisierung und Institutionalisierung des Lebensverlaufs. 3. Beiheft 2000 der Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Weinheim: Juventa Verlag, 50-65. Bird, Katherine/Born, Claudia/Erzberger, Christian (2000): Ein Bild des eigenen Lebens zeichnen. Der Kalender als Visualisierungsinstrument zur Erfassung individueller Lebensverläufe. Arbeitspapier Nr. 59, Sonderforschungsbereich 186, Universität Bremen. Krüger, Helga (2001): Ungleichheit und Lebenslauf: Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In: Bettina Heintz (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (im Erscheinen).
- Krüger, Helga, Born, Claudia (2000): Vom patriarchalen Diktat zur Aushandlung - Facetten des Wandels der Geschlechterrollen im familialen Generationenverbund. In: Kohli, Martin, Szydlik, Marc (Hg.): Generationen in Familie und Gesellschaft. Lebenslauf-Alter-Generation Band 3. Opladen: Leske + Budrich, 203-221
- Mückenberger, Ulrich (Hrsg.) (1998): Zeiten der Stadt: Reflexionen und Materialien zu einem neuen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld, Bremen: Edition Temmen
- Nave-Herz, Rosemarie (1988): Kinderlose Ehen. Eine empirische Studie über die Lebenssituation kinderloser Ehepaare und die Gründe für ihre Kinderlosigkeit. Weinheim/München: Juventa-Verlag
- WSI – FrauenDatenReport (2000), erarbeitet von: Klammer, Ute / Klenner, Christina / Ochs, Christiane / Radke, Petra / Ziegler, Astrid. Berlin: edition sigma
- 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.

Anhang

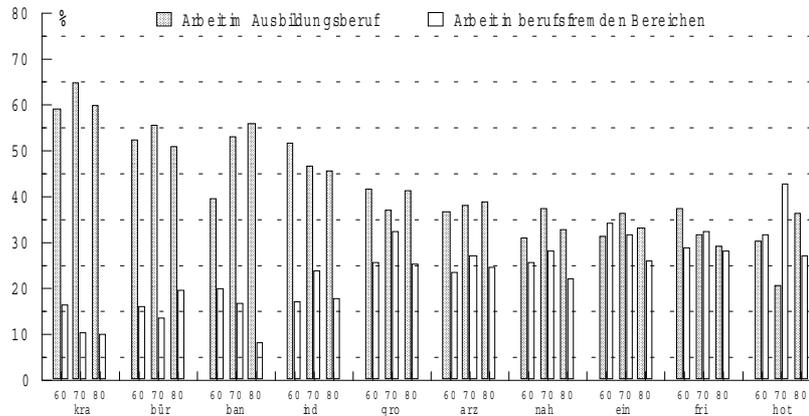


Abbildung1: Anteile von Berufsarbeit und berufsfremder Arbeit im Lebenslauf von Frauen, nach Kohorten und Berufen (n=2130)

Quelle: Sfb 186, Projekt: 'Berufe im weiblichen Lebenslauf und sozialer Wandel'

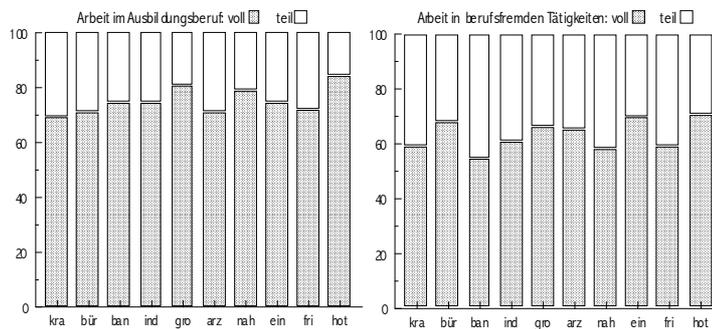


Abbildung 2: Anteil der Teilzeit an der Berufsarbeit und berufsfremden Tätigkeiten im weiblichen Lebenslauf, nach Berufen

Quelle: Sfb 186, Projekt: 'Berufe im weiblichen Lebenslauf und sozialer Wandel'

#### **Forum IV:**

#### **„Sozialpolitische Einflussfaktoren für die geschlechterdifferenzierte Strukturierung von Erwerbsverläufen“ - Leitfragen**

Im Forum IV sollen die (sozial-) politischen Einflussfaktoren für die geschlechterdifferente Strukturierung von Erwerbsverläufen diskutiert werden. Als rechtlichen Hintergrund für subjektive und innerfamiliäre Erwerbsentscheidungen beeinflussen sie individuelle Berufs bzw. Erwerbsbiographien und Elemente betrieblicher Personalpolitik. Uns interessieren Interdependenzen zwischen (sozial-) politischer Regelungen, Erwerbsbeteiligung, Reproduktionsrate und betrieblicher Personalpolitik, inspiriert auch durch internationale Vergleiche. Dabei sollen folgende Diskussionslinien berücksichtigt werden:

- Splittingsteuer, Familienbeiträge in der Krankenversicherung, Renten- und Versorgungsausgleich im Scheidungsfall sind Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen – insbesondere Müttern – weniger existenziell notwendig, aber auch weniger attraktiv machen. Gleichzeitig zwingen sie Männer – insbesondere Väter in die verantwortungsbeladene Rolle des Haupt- bzw. Alleinverdieners. Von besonderem Interesse ist für uns hier die Beziehung bzw. das Spannungsfeld zwischen Implikationen des Sozialversicherungssystems, Geschlechtergerechtigkeit im Privatleben wie bei der Kindererziehung und Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern.
- Die neue Fassung des Erziehungsurlaubsgesetzes versucht, die Beteiligungsmöglichkeiten für Väter an der Erziehung ihrer Kinder dadurch zu stärken, dass beide Elternteil parallel einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen können. Als normativer Hintergrund kann hier die Förderung einer Betreuung von Kindern durch ihre Mütter bzw. Väter vermutet werden. Zu fragen ist, wie der Zusammenhang von gesellschaftlichen Idealbildern von Erziehung, Erwerbsbeteiligung von (verheirateten) Müttern und Vätern und gesetzlichen sowie betrieblichen Elternurlaubsregelungen ist und wie in diesem Kontext betriebliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken, wobei unter anderem auch Teilzeit als zentrale rechtliche und betriebliche Größe berücksichtigt werden muss.
- Tarifliche Entgeltgestaltung weist als zentrale Dimension altersbedingte Steigerungen aufgrund einer Orientierung am Erfahrungswissen Beschäftigter auf. Hier interessiert, ob es Differenzen im Einfluss der tariflichen Entgeltgestaltung auf Erwerbs- und Beschäftigungsbereitschaft von Frauen und Männern gibt und welche Besonderheiten für ältere Beschäftigte zu erkennen sind.
- Innerhalb der letzten Reformen zum Rentenrecht wurde auch die Altersgrenze für den Bezug von Altersrente sowohl für Männer als auch für Frauen angehoben. Uns interessiert, welchen Einfluss die Anhebung der Altersgrenzen für den Rentenbezug auf die Erwerbsbeteiligung von (verheirateten) Frauen und Männern während ihrer gesamten Berufs- bzw. Erwerbsbiographie hat und welche Implikationen für die betriebliche Personalpolitik sich daraus entwickeln. Dabei sollen auch die Rückwirkungen auf Qualifizierungskonzepte für Ältere thematisiert werden.

- Seit der Novellierung des Altersteilzeitgesetz ist eine Nutzung durch Teilzeitbeschäftigte möglich. Diskutiert werden soll, welche Bedeutung Altersteilzeit unter Berücksichtigung der veränderten rechtlichen Bestimmungen auf die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen und Männer hat und wie die betriebliche Personalpolitik darauf reagiert.

Die Diskussion mit den Experten und Expertinnen soll entlang dieser thematischen Felder geführt werden, um so als Ergebnis bisher ungedeckten Forschungsbedarf zu identifizieren, der für die Aufklärung des Verhältnisses von demographischer Entwicklung, innovativer Arbeitsorganisation und den Anforderungen des Gender Mainstreaming Ansatzes bedeutsam ist.

**Irene Dingeldey (Universität Bremen, Zentrum für Sozialpolitik):**

**Fünf Thesen zu den sozialpolitischen Einflussfaktoren auf die geschlechterdifferente Strukturierung von Erwerbsverläufen und ihren sozialen Folgen sowie zu den Voraussetzungen ihrer Reform in der Bundesrepublik**

1. Die am männlichen Ernährermodell orientierten steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen und Regulierungen haben insbesondere Einfluss auf die spezifische Arbeitsteilung in Familienhaushalten, respektive die Erwerbsbeteiligung und den Erwerbsverlauf von verheirateten Frauen bzw. von Müttern - im Vergleich zu Männern, aber auch im Vergleich zu kinderlosen Frauen. Sie wirken – je nach Perspektive - als Begünstigung für die Reduzierung bzw. die Nichterwerbstätigkeit von Frauen, vor allem Müttern, oder als „Restriktion“ vor allem für deren Vollzeiterwerbstätigkeit.
2. Die Dominanz der politisch- institutionellen Unterstützung für das Ernährermodell in Deutschland wird bislang nur durch vereinzelte Reformen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit "durchbrochen". Diese erscheinen insgesamt als ungenügend , ein "Zweiverdienermodell" oder gar ein egalitäres Familien- und Erwerbsmodell zu unterstützen:
  - Maßnahmen wie der Elternurlaub zeigen deutlich *ambivalenten Charakter*, da sie zur (phasenweisen) Ausgliederung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt beitragen.
  - Der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in Westdeutschland muss als *Hindernis* für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betrachtet werden .
  - Es zeigt sich eine *mangelnde Koordination* von Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit, z.B. bei der Dauer des Erziehungsurlaubs und dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz.
3. Vor allem für Mütter, perspektivisch aber auch für Väter, bzw. generell für Familienhaushalte ergibt sich ein Widerspruch zwischen den Leitbildern des Normalarbeitsverhältnisses und dem Ernährermodell. Falls Frauen bzw. Eltern den im System angelegten Anreizen des Ernährermodells folgen, ergibt sich eine im allgemeinen geringeren sozialpolitischen Absicherung von vielen Müttern bzw. von Eltern sowie zu geringerem Haushaltseinkommen im Vergleich mit Zweiverdienerhaushalten oder Singles.

4. Vor dem Hintergrund einer ähnlichen institutionellen Anreiz- und Ermöglichungsstruktur wird in den alten Bundesländern das modernisierte Ernährermodell (Vollzeit-Teilzeitkombination) favorisiert, und zwar sowohl als empirisch vorfindbare familiäre Erwerbsform, und noch stärker als präferiertes Erwerbsmodell von Familien. In den neuen Bundesländern gibt es stärkere Präferenzen für die Vollzeiterwerbstätigkeit beider Partner.
5. Die politisch-institutionelle Unterstützung der "Beschäftigungsfähigkeit von Müttern", bzw. die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile, also das "Dual Earner, Dual Carer-Modell", hat anspruchsvolle Voraussetzungen:
  - a) die Veränderung von *politisch-institutionellen Steuerungsformen*.
  - b) die Diskussion eines *neuen Leitbildes zur Erwerbsarbeit*, vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

Das deutsche Sozialversicherungsmodell folgt den Leitbildern "Normalarbeitsverhältnis" und "männliches Ernährermodell". Es kann traditionell sowohl als erwerbszentriert als auch als ehezentriert charakterisiert werden. Entlang dieser miteinander gekoppelten Leitbilder wurden verschiedene sozialpolitische Institutionen, Maßnahmen und Regulierungen in unterschiedlichen sozialpolitischen Handlungsbereichen koordiniert (z.B. Familienbesteuerung und Sozialrecht sowie das Angebot sozialer Dienstleistungen, aber auch indirekt die Tarifpolitik).

## 1. Zu These 1

Die am männlichen Ernährermodell orientierten steuer- und sozialpolitischen Maßnahmen und Regulierungen haben insbesondere Einfluss auf die spezifische Arbeitsteilung in Familienhaushalten, respektive die Erwerbsbeteiligung und den Erwerbsverlauf von verheirateten Frauen bzw. von Müttern - im Vergleich zu Männern, aber auch im Vergleich zu kinderlosen Frauen. Sie wirken – je nach Perspektive - als Begünstigung für die Reduzierung bzw. die Nichterwerbstätigkeit von Frauen, vor allem Müttern, oder als „Restriktion“ vor allem für deren Vollzeiterwerbstätigkeit.

Entsprechend des männlichen Ernährermodells in Verbindung mit dem Normalarbeitsverhältnis wird davon ausgegangen, dass die „Ehemänner“ bzw. Väter kontinuierlich Vollzeit erwerbstätig sind und ein Einkommen erzielen, das den Lebensunterhalt der Familie sichert. Frauen sollen sich den Reproduktionstätigkeiten, also Haushalt und Kindererziehung widmen können, ohne erwerbstätig sein zu müssen. Entsprechend wurde der „öffentlichen Erziehung“ in Deutschland bzw. dem Ausbau sozialer Dienstleistungen bei der Kinderbetreuung eine nur begrenzte Funktion eingeräumt. Allein Bildung wurde als staatlich-öffentliche Aufgabe gesehen und halbtags organisiert, da die Nachmittagsbetreuung und -erziehung der Kinder in den Familien, d.h. durch die Mütter, vorausgesetzt wurde.

Die Unterstützung dieses Modells zeigt sich in zahlreichen Regulierungen im Rahmen der Sozialversicherungen und im Steuerrecht, welche am traditionellen männlichen Ernährermodell orientiert sind;

- a) Ehegattensplitting und abgeleitete Rechte in den Sozialversicherungen (Familienmitversicherung in der Krankenversicherung, Hinterbliebenenversorgung in der Rentenversicherung)
- b) Geringfügigkeitsgrenze
- c) "Familienzuschlag" in der Arbeitslosenversicherung bzw. - mit Einschränkung - die Bedürftigkeitsprüfung in der Arbeitslosen- und Sozialhilfe

Obwohl für die nicht erwerbstätigen Partner, also überwiegend die Frauen keine individuellen Ansprüche begründet wurden und das Anspruchsniveau z.B. bei der Hinterbliebenenrente nur ein anteiliger Anspruch auf die Rente des Ehegatten war, hatten diese Maßnahmen historisch zunächst eine durchaus positive Inklusionswirkungen hinsichtlich sozialer Absicherung für Frauen und der Einkommenssicherung von Familien.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Universalisierung der Arbeitsmarktteilnahme können sie aber heute interpretiert werden als „Restriktion“ für eine „volle“ Arbeitsmarktteilnahme vor allem für Mütter, respektive Familienhaushalte. Dies kann an Wirkungen einzelner Regulierungen deutlich gemacht werden:

#### **a) Ehegattensplitting**

Der Splittingeffekt im deutschen Steuersystem sowie die abgeleiteten Rechte in den Sozialversicherungen führen dazu, dass die relative Abgabenlast von Alleinverdienerhaushalten deutlich geringer ist als die von Zweiverdienerhaushalten. Eine relative Begünstigung durch das Steuersystem besteht allerdings auch für Haushalte, in denen ein Partner Vollzeit und ein Partner Teilzeit arbeitet (siehe Tabelle 1).

Diese Regulierungen können interpretiert werden als relative "Belastung" von Zweiverdienerhaushalten durch das Steuer- und Sozialversicherungssystem bzw. als negative Anreize in Form von hohen "Grenzsteuersätzen" für die Erwerbsbeteiligung von vor allem verheirateten Frauen oder auch als negative Anreize, die Erwerbsarbeit "hin zur" Vollzeiterwerbstätigkeit bzw. hin zum individuell existenzsichernden Einkommen auszudehnen;

	Single	Verheiratetes Paar, ein Partner Vollzeit, ein Partner...		Allein- verdiener
	Vollzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
Hohes Einkommen	50,5	50,5	45,0	38,4
Durchschnittliches Ein- kommen	45,6	45,6	41,7	36,0
Niedriges Einkommen	41,6	41,6	39,5	30,2

Idealtypische Kalkulationen: *Durchschnittseinkommen* VZ = 100%; TZ = 50%; *Hohes Einkommen*: VZ = 200 %; TZ = 75 % ; *Niedriges Einkommen*: Vollzeit = 75 % ; TZ 50% des Durchschnittseinkommens (= 70.034 DM (Jahresbrutto) im Jahr 1995 für produzierendes Gewerbe für Männer nach statistischem Bundesamt, Fachserie 16;  
zit nach: Dingeldey, I. (2001): European Tax Systems and their Impact on Family Employment Patterns, in: Journal of Social Policy, S.659

Tab. 1: Abgabenquote (Steuer und Sozialversicherungsbeiträge) für unterschiedliche Haushaltssituationen bei unterschiedlich hohem Einkommen in Deutschland 1996

Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass einige Länder diese "Begünstigungen" des Ernährermodells bereits weitgehend abgeschafft haben (siehe Tabelle 2).

<b>Steuer- und Sozialabgabenbelastung des Haushaltsbrutto in %</b>				
	Single	Verheiratetes Paar, Mann Vollzeit und Frau...		Allein- verdiener
	Vollzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
<b>1. Länder mit extrem hoher und mittlerer Steuerbelastung, bei denen Alleinverdiener bedeutende Steuerermäßigungen erhalten</b>				
Dänemark	44,0	44,0	41,4	36,8
Deutschland	45,6	45,6	41,7	36,0
Belgien	37,8	40,0	35,4	29,0
<b>2. Länder mit mittlerer bis hoher Steuerbelastung, bei denen Alleinverdiener keine oder nur geringe Steuer- und Abgabentlastung erhalten</b>				
Schweden	35,8	35,8	34,0	35,8
Niederlande	35,3	35,3	32,2	32,8
<b>3. Länder mit relativ niedriger Steuerbelastung, bei denen die Steuer- und Abgabentlastung für einen bestimmten Familienstatus kaum oder gar nicht ins Gewicht fällt</b>				
Frankreich	29,2	29,2	26,7	22,9
Österreich	29,5	29,5	26,1	28,1
Spanien	26,7	30,3	26,8	26,7
Portugal	21,4	22,0	28,0	19,0
UK	27,1	26,4	23,8	25,7

Zugrundegelegt wurde das jeweils länderspezifische durchschnittliche Einkommen der Männer. Für Frauen wurde entweder 100% (Vollzeit) oder 50% (Teilzeit) des männlichen Durchschnittseinkommens angenommen

Quelle: Dingeldey, I. (2001): European Tax Systems and their Impact on Family Employment Patterns, in: Journal of Social Policy, S.661

Tab. 2: Durchschnittliche Steuerbelastung von Paarhaushalten im europäischen Vergleich (einschließlich Sozialversicherungsabgaben)

## b) Geringfügigkeitsgrenze

Ein effektiver Anreiz für verheiratete Frauen nur eine kurze Teilzeitarbeit aufzunehmen, besteht durch die Regelung der geringfügigen Teilzeitarbeit. Diese kann als Bestandteil des Ernährermodells interpretiert werden, denn: Die Ehefrau kann als "billige" Arbeitskraft einge-

setzt werden, "darf" zum Familieneinkommen beitragen, bleibt aber bei der sozialen Absicherung auf den Ernährer angewiesen.

Die Neuregelung der sogenannten 630 DM-Beschäftigung bzw. der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zum 1. April 1999 hat zu einer partiellen Rücknahme aber nicht zu einer Aufhebung der steuer- und sozialrechtlichen Begünstigungen dieser Beschäftigungsform geführt:

Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung sind generell steuerfrei, sofern der Arbeitnehmer keine anderen steuerpflichtigen Einkünfte hat. Die Einkünfte des Ehegatten werden dabei nicht berücksichtigt. Für Arbeitnehmer mit ausschließlich geringfügiger Beschäftigung, die Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung sind, werden pauschalisierte Arbeitgeberbeiträge an die Krankenversicherung in Höhe von 10 Prozent und an die Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent gezahlt<sup>67</sup>.

---

<sup>67</sup>Bei gleichem Nettostundenlohn sind die anfallenden Arbeitskosten in Form des aufzubringenden Arbeitgeberbrutto für geringfügige Alleinbeschäftigung noch immer deutlich geringer als bei "Normalarbeitsverhältnissen", also voll sozial- und steuerpflichtigen Arbeitsverhältnissen. Es gilt weiterhin, daß bei gleichem "Nettostundenlohn", die Kosten für voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mindestens um 25% höher liegen als für geringfügige Beschäftigung (bezogen auf die Bruttolohnsumme). Dies entspricht dem Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung von etwa 21,25 % des Bruttolohns als Arbeitnehmer sowie einem Lohnsteueranteil von mindestens 3,6 % (bezogen auf das gesamte Einkommen, direkt oberhalb des steuerfreien Existenzminimums) (Dingeldey 1998a). Die Regulierung sozialversicherungsfreier Beschäftigung in Deutschland beinhaltet daher weiterhin eine indirekte Form der "Subventionierung" von Lohnkosten bei Geringfügigen.

<b>Jahreseinkommen des Ehemannes</b> - von 52.526 DM <b>Plus</b>	<b>Jahreshaushalts- einkommen des Paares (Brutto) (DM)</b>	<b>Jahreshaushalts- einkommen des Paares mit zwei Kin- dern (Netto) (DM)</b>	<b>Netto als % des Brutto- Einkommens</b>
<b>Nicht erwerbstätige Ehefrau</b>	52.526	41.364	78,75
<b>Geringfügig erwerbstätige Ehefrau mit Jahreseinkommen (DM)</b>  - von 7.320	59.846	48.684	81,53
<b>Sozialversicherungspflichtig erwerbstätige Ehefrau mit Jahresbruttoeinkommen (DM)</b>  - von 12.971	65.497	46.649	71,22
- von 25.942	78.468	53.264	67,88

Die Einkommensangaben basieren auf den durchschnittlichen Bruttoeinkommen für Männer von 70.034 DM und für Frauen von 51.884 DM im Jahr 1995 in den alten Bundesländern (Statistisches Bundesamt); Das hier zugrunde gelegte Einkommen des Mannes entspricht 75% dieses durchschnittlichen Einkommens und „simuliert“ ein relativ „niedriges“ Einkommen. Die sozialversicherungspflichtigen Einkommen für Frauen entsprechen 25% bzw. 50% des durchschnittlichen Einkommens für Frauen und simulieren damit „Teilzeitbeschäftigungen“. Für die Berechnung der Netto-Einkommen wurden sowohl die Arbeitnehmerbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung abgezogen. Zur Berechnung der Lohnsteuer wurden dabei lediglich Freibeträge für Werbungskosten, Sonderausgaben und Vorsorgeaufwendungen berücksichtigt. Ferner wurde Kindergeld für zwei Kinder bei allen Haushaltseinkommen zum Nettoeinkommen hinzugerechnet. Das Einkommen für geringfügige Teilzeitbeschäftigung ist monatlich mit 610 DM bzw. jährlich mit 7.320 DM entsprechend der Regelung von 1997 veranlagt. Zit nach: Dingeldey 1998 in: IAT Jahrbuch 1997/98, 40-58

Tab. 3: Variationen des Haushaltseinkommens und der Abgabenquote für Haushalte mit geringfügig und sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ehefrau (Deutschland, Stand 1997)

Für verheiratete Frauen bleibt geringfügige Beschäftigung als Hauptbeschäftigung durchaus attraktiv. Paradoxerweise können sie als Arbeitnehmer nämlich – trotz vergleichsweise niedriger Bruttostundenlöhne (vgl. DIW 1997; ISG 1997) - im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung wiederum vergleichsweise hohe Nettostundenlöhne erzielen. Da für verheiratete Ehefrauen ohne weitere Einkünfte weder Steuerabgaben noch Pflichtbeiträge zu den Sozialversicherungen geleistet werden müssen, bleibt es dabei, dass quasi „Brutto gleich Netto“ ist (vgl. Buch/Rühmann 1998:117). Die Neuregelung hat daher die Anreizstruktur wie sie vor der Reform war, wenig geändert: Wenn beispielsweise 1997 eine verheiratete Frau (Mann verdient 52.000 DM Brutto im Jahr) im Rahmen einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeittätigkeit ein Nettoeinkommen von 7.560 DM (entspricht 630 DM monatlich) erzielen wollte, musste sie im Jahr ein um mehr als 6.000 DM höheres Bruttoeinkommen erarbeiten (siehe Dingeldey 1998a:45 sowie Tabelle 3).

### c) Das Ernährerprinzip bzw. die Bedürftigkeitsprüfung bei Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe

Das Ernährerprinzip begründet letztlich auch bei der Arbeitslosenversicherung einen höheren Leistungssatz für Arbeitslose mit Kindern, nämlich 67 % im Vergleich zu Ledigen, die nur 60% Lohnersatzrate erhalten. Umgekehrt generieren aber vor allem Bedürftigkeitsprüfungen in der Arbeitslosenhilfe oder der Sozialhilfe sogenannte **Armutsfallen** oder auch direkt negative Arbeitsanreize. Demnach wird bei der Arbeitslosenhilfe oder der Sozialhilfe das Einkommen des Ehepartners bei der Bedürftigkeitsprüfung angerechnet, was dazu führt, dass verheiratete Langzeitarbeitslose keine oder verringerte Ansprüche auf bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen haben, sofern der Ehepartner Einkommen hat. Vor allem Langzeitarbeitslose Frauen erhalten demnach oft keine Arbeitslosenhilfe, sofern sie mit einem erwerbstätigen Partner zusammenleben. Umgekehrt wirken eben diese Regelungen auch als starker negativer Anreiz für PartnerInnen von Leistungsempfängern, z.B. eine (Teilzeit-) Beschäftigung aufzunehmen. Diese Anreizstruktur verstärkt letztlich das Problem "beschäftigungsloser Haushalte".

## 2. Zu These 2

Die Dominanz der politisch- institutionellen Unterstützung für das Ernährermodell in Deutschland wird bislang nur durch vereinzelte Reformen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit "durchbrochen". Diese erscheinen insgesamt als ungenügend, ein "Zweiverdienermodell" oder gar ein egalitäres Familien- und Erwerbsmodell zu unterstützen:

- Maßnahmen wie der Elternurlaub zeigen deutlich ambivalenten Charakter, da sie zur (phasenweisen) Ausgliederung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt beitragen.
- Der Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in Westdeutschland muss als Hindernis für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betrachtet werden .
- Es zeigt sich eine mangelnde Koordination von Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit, z.B. bei der Dauer des Erziehungsurlaubs und dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz.

*Ein Beispiel für familienpolitischer Maßnahmen mit stark **ambivalentem Charakter**, stellt die Regelung des **Eltern- bzw. Erziehungsurlaubs** dar.*

Zunächst ist festzustellen, dass der Erziehungsurlaub in seiner bis Januar 2001 geltenden Regelungen überwiegend "weiblich" ist: 1998 nahmen lediglich 1,9 % der Väter Erziehungsurlaub in Anspruch. Neben dem traditionellen Rollenbild werden dafür nicht zuletzt die geringe finanzielle Kompensation bzw. deren fehlender Charakter als Einkommensersatzleistung verantwortlich gemacht.

Die Einführung und die Verlängerung des Elternurlaubs bzw. des Erziehungsgeldes kann jedoch nicht nur als Maßnahme der Familienförderung gesehen werden. Ihr ist auch eine Wirkung der Ausgliederung von Müttern aus dem Arbeitsmarkt eigen: Die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern mit Kindern unter drei Jahren ging von etwa 30 % in den 70er Jahren auf

fast nur noch 12 % zurück (Born/Krüber 2000). Der Erziehungsurlaub wird damit zur Institution, welche insbesondere die Erwerbsbiographie von Müttern nachhaltig gestaltet.

Vielfach war der Elternurlaub auch "Brücke" zur gänzlichen Ausgliederung von Frauen aus dem Arbeitsmarkt (Landenberger 1991:273). Der großzügigen Regelung des Elternurlaubs wird damit auch das arbeitsmarktpolitische Ziel einer Ausgliederung von Müttern aus dem Arbeitsmarkt unterstellt.

Die **Neuregelung des Erziehungsurlaubes** versucht dem entgegenzuwirken, indem die Möglichkeit der Teilzeiterwerbstätigkeit für beide Partner eingeführt wird (Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden) für beide Partner für die Dauer des dreijährigen Erziehungsurlaubs (vgl. Bäcker et al. 2000, Bd. 2, 190f; sowie [www.bmsfj.de/geset/inhalt\\_00.htm](http://www.bmsfj.de/geset/inhalt_00.htm), abgerufen am 14.08.2000). Die Teilzeioption ist mit dem Bezug des Erziehungsgeldes kompatibel.

Die ab Januar 2001 gültige **Neuregelung des Erziehungsgeldgesetzes** beinhaltet ein einkommensabhängig gewährtes Erziehungsgeld mit der Option von maximal 600 DM pro Monat für maximal zwei Jahre oder von 900 DM pro Monat für maximal ein Jahr<sup>68</sup>. Obwohl dies prinzipiell als ein erster Schritt in Richtung eines "Doppelversorgermodells" bzw. eines partnerschaftlichen Familienmodells wahrgenommen wird, wird gleichwohl davon ausgegangen, dass auch die Arbeitszeitreduzierung weiterhin mit hohen finanziellen Verlusten für Eltern einhergeht, die auch selbst bei vollem Anspruch auf die Budgetierung durch das Erziehungsgeld nur unzureichend kompensiert wird. Damit aber ist auch zukünftig eine nur geringe Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Männer zu erwarten, da diese im allgemeinen das höhere Einkommen haben (vgl. Koch 2000:592f).

Positiv zu bewerten ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass durch die Erweiterung der Teilzeioption, eine stärkere Kontinuität der Erwerbstätigkeit von Müttern gefördert wird. Ferner ist positiv, dass Ansprüche auf Arbeitslosengeld bzw. auf Weiterqualifizierungsmaßnahmen nach AFG um Zeit die des Erziehungsurlaubs (auch wenn dieser für mehrere Kinder hintereinander genommen wird) verlängert wird.

*Die Ausgestaltung des Kinderbetreuungssystems muss als zentrales „Hindernis“ für die Verallgemeinerung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit betrachtet werden.*

Eine fehlende Kompatibilität von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zeigt sich zudem bei den Öffnungszeiten der Institutionen der öffentlichen Erziehung. Bei Ganztagsbetreuungsplätzen für die 1-3 jährigen Kinder standen zwischen 1994 und 1998 einer gesamtdeutschen Nachfrage von etwa 20 % eines Altersjahrgangs in Westdeutschland ein Angebot von 1-2 % an Plätzen in Tageseinrichtungen gegenüber. Wird die Tagespflege ebenfalls berücksichtigt, lag das Angebot durchschnittlich bei etwa 10 % (Eggen). Nur 17 % der Kindergärtenplätze in den alten Bundesländern sind ganztags (einschließlich Mittagessen) geöffnet. Für Kinder zwischen 6 und 12 Jahren gab es insgesamt sogar nur für 3,5 % in den alten und für 22,6 % in den neuen

<sup>68</sup>Die jährlichen Einkommensgrenzen für den vollen Bezug des Erziehungsgeldes liegen für den 1.-6. Monat bei 100.000 DM. Sie sind ab dem 7. Monat allerdings sehr niedrig angesetzt, bei 32.200 DM Jahreseinkommen für Ehepaare ohne weitere Kinder (Veränderung der Einkommensgrenzen je nach Familiensituation).

Bundesländern Plätze im Kinderhort zur Nachmittagsbetreuung (Bäcker et al. 2000:212f) (siehe Tabelle 4).

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Krippenplätze für Kinder bis unter 3 Jahren	2,2	41,3
Kindergartenplätze für Kinder zwischen 3 und unter 6,5 Jahren	73,0	96,2
Hortplätze für Kinder zwischen 6 und 12 Jahren	3,5	22,6

Zit. nach: Henow, G.: Tageseinrichtungen für Kinder am 31. 12. 1994, in: Wirtschaft und Statistik 12/1996, S. 806. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.), 10. Kinder- und Jugendbericht, Bericht über die Lebenssituation von Kindern und die Leistungen der Kinderhilfen in Deutschland, Bericht der Sachverständigenkommission, Bundestagsdrucksache 13/11368, Bonn 1998, S. 200; zit. nach Bäcker et al. (2000): Sozialpolitik und sozialpolitische Lage in Deutschland, Bd. 2, Wiesbaden, S. 212.

Tab. 4: Versorgungsquoten in Tageseinrichtungen für Kinder in % aller Kinder der gleichen Altersgruppen in Deutschland 1994

Die in Europa nahezu einzigartige Halbtagsöffnung von Schulen und Kindergärten setzen weiterhin die häusliche Betreuung am Nachmittag voraus und sind kaum mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von täglich auch nur vier Stunden (plus Wegzeiten) vereinbar.

	Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungsinfrastruktur in %			Pflichtschule	
	0 bis 3	3 bis 6	Im Schulalter	Alter bei Einschulung	Schulstunden
DK	48	82	6	7	3 bis 5,5*
SWE	33	72	64	7	2,5 bis 6*
GER	6	91	12	6	4 bis 5
- West*	2	78	5	6	-
- Ost*	50	100	88	6	-
NL	8	71	<5	5	7
UK	2	60	<5	5	6,5

\*plus org. Nachmittagsbetreuung

Quelle: European Centre (1998:55/56), Europäische Kommission (1997:62);

zit. nach Thenner 2000; eig. Ergänzungen

Tab. 5: Charakteristiken der Kleinst-, Klein- und Schulkindbetreuung in Europa

### *Mangelnde Koordination von Maßnahmen*

Wichtig erscheint es jedoch, nicht nur auf den mangelnden Ausbau einzelner Maßnahmen, sondern auch auf deren fehlende Koordination zu verweisen. Hier sind beispielsweise die Regulierungen zur Dauer des Erziehungsurlaubs und zum Anspruch auf einen Kindergartenplatz exemplarisch:

Nach der geltenden Regelung des Erziehungsurlaubes ist dieser auf drei Jahre beschränkt, d.h. dieser endet mit dem dritten Lebensjahr des Kindes. Der Zeitpunkt des Kindergarteneintritts ist jedoch aufgrund einer Stichtagsregelung meist erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich. D.h. es gibt generell eine „Betreuungslücke“ zwischen Ende des Erziehungsurlaubs und Kindergarteneintritt, die sich bei einem verkürzten Erziehungsurlaub entsprechend vergrößert.

Eine Regionalstudie zur Situation der 1992 geborenen Kinder in Bamberg zeigte dass selbst im idealtypischen Fall einer tatsächlich dreijährigen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes direkt im Anschluss nur für 1/5 der Kinder ein Betreuungsplatz zur Verfügung gestanden hätte. Tatsächlich lag das (vorzeitige) Ende des Erziehungsurlaubs bei gut 90 % der Familien im Durchschnitt ein Jahr vor dem Kindergarteneintritt (Schröther 1998:60).

### **3. Zu These 3**

Vor allem für Mütter, perspektivisch aber auch für Väter, bzw. generell für Familienhaushalte ergibt sich ein Widerspruch zwischen den Leitbildern des Normalarbeitsverhältnisses und dem Ernährermodell. Falls Frauen bzw. Eltern den im System angelegten Anreizen des Ernährermodells folgen, ergibt sich eine im allgemeinen geringeren sozialpolitischen Absicherung von vielen Müttern bzw. von Eltern sowie ein Haushaltseinkommen - im Vergleich mit Zweiverdienerhaushalten oder Singles - relativ geringes Haushaltseinkommen (gewichtet nach Anzahl der im Haushalt lebenden Personen).

Volle individuelle soziale Absicherung ergibt sich in Deutschland durch die Erwerbstätigkeit in Form des Normalarbeitsverhältnisses, also der lebenslangen, kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung, wie sie traditionell von Männern ausgeübt wurde. Mit der Krise des Normalarbeitsverhältnisses können Männer jedoch die "Ernährerrolle" immer schlechter erfüllen. Zudem ist schon lange eine Erosion des „Familienlohns“ für Männer, traditionell impliziter Bestandteil der Tarifpolitik, abzusehen. Aufgrund der gestiegenen Lebenshaltungskosten für eine Familie, deckt vor allem bei den unteren und mittleren Einkommensgruppen das Einkommen **eines** Ernährers den Familienunterhalt seit langem nicht mehr oder nur noch ungenügend. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund zunehmender Arbeitsmarktrisiken bedarf die Wohlstandssicherung von Familien damit eigentlich "Zweiverdiener".

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist seit den 70er Jahren stark angestiegen. Dies dürfte einerseits auf die Bildungsexpansion und die Frauenbewegung zurückzuführen sein, aber auch auf die Individualisierungschancen bzw. die dahingehenden Anreizwirkungen, die von der vollen Integration in den Arbeitsmarkt ausgingen. Durch die weitere Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt entsteht also ein Trend hin zur Universalisierung der Arbeitsmarktteilhabe, an dem sich das allgemeine Wohlstandsniveau ausrichtet.

Haushaltstyp	Westdeutschland	Ostdeutschland
<b>Paar ohne Kinder</b>		
- beide Partner erwerbstätig	3.511 DM	2.671
<b>Paar mit Kind(ern)</b>		
- beide Partner erwerbstätig		
jüngstes Kind < 6 Jahre	2.975 DM	(2,120) DM
jüngstes Kind zw. 13 u.17	2.396 DM	2.014 DM
- ein Partner erwerbstätig		
jüngstes Kind < 6 Jahre	1.989 DM	1.955 DM
jüngstes Kind zw. 13 u.17	1.787 DM	1.544 DM
- Alleinerziehende		
1 Kind	2.342 DM	2.034 DM
2 Kinder	2.205 DM	1.798 DM
3 und mehr	2.014 DM	1.528 DM

(älteres Haushaltsmitglied 25-55 Jahre)

Quelle: SOEP 1996; eigene Berechnungen des DIW; zit. nach (Kirner 1999) S.167

Tab. 6: Verfügbares Nettoeinkommen je Verbrauchereinheit (bedarfsgewichtet) 1996

Vor allem für Mütter bzw. Eltern ergibt sich nun aber ein Widerspruch durch die Anreize bzw. die fehlende Ermöglichungsstruktur im Zusammenhang mit dem Ernährermodell. Dieses sieht die Übernahme der Familienaufgaben durch die Erwerbsunterbrechung oder die Arbeitszeitreduzierung für einen Partner vor. Damit wird also eine Erwerbskarriere jenseits des Normalarbeitsverhältnis - mit entsprechend verringerter sozialer Absicherung - für einen Elternteil nahegelegt. Dies wird durch die Anerkennung von Rentenansprüchen für Erziehungszeiten (pro Kind Äquivalent zu drei Jahren Erwerbstätigkeit mit durchschnittlichem Einkommen) aufgrund von Kindererziehung oder Pfl egetätigkeit, bzw. durch das Erziehungsgeld meist nur geringfügig kompensiert. Damit verringert sich automatisch das Einkommen und das Niveau sozialer Sicherung von Müttern - aber letztlich auch von Vätern - im Vergleich zu „voll erwerbstätigen Zweiverdienerhaushalten“ oder Singles (siehe Tabelle 6).

Für Frauen/Eltern ist dies ein um so größeres soziales Risiko, wenn zudem aufgrund nicht traditioneller Familienformen die „alternative“ Sicherung über das Ernährermodell nicht funktioniert, z.B. bei Alleinerziehenden oder beim Zerbrechen der Ehe.

Vor diesem Hintergrund sind vor allem Alleinverdienerhaushalte im Vergleich zu vollen Zweiverdienerhaushalten letztlich mehrfach sozialen Risiken ausgesetzt.

#### 4. Zu These 4

Vor dem Hintergrund einer ähnlichen institutionellen Anreiz- und Ermöglichungsstruktur wird in den alten Bundesländern das modernisierte Ernährermodell (Vollzeit-Teilzeitkombination)

favorisiert, und zwar sowohl als empirisch vorfindbare familiäre Erwerbsform, und noch stärker als präferiertes Erwerbsmodell von Familien. In den neuen Bundesländern gibt es stärkere Präferenzen für die Vollzeitbeschäftigung beider Partner.

Die tatsächliche Wirkung der sozialpolitischen Regulierungen entfaltet sich nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Frauen bzw. den Werten hinsichtlich Familienleben und Kindererziehung; Dies wird vor allem im Ost-West-Vergleich der deutschen Bundesländer deutlich:

<b>Paare ohne Kinder</b>						
	<b>Zwei- verdiener</b>	<b>Allein verdiener (Männer)</b>	<b>Allein verdiener (Frauen)</b>	<b>Keine Erwerbstätigen</b>		
<b>BRD (West)</b>	59,7	24,2	7,7	8,4		
<b>BRD (Ost)</b>	57,0	20,7	10,7	11,4		
<b>Paare mit Kindern (&lt; 15 Jahre)</b>						
<b>BRD (West)</b>	50,8	40,5	3,5	5,1		
<b>BRD (Ost)</b>	64,0	26,8	5,5	3,8		
<b>Familiäre Erwerbsmuster der Zweiverdienerhaushalte mit Kindern in % aller Paarhaushalte 1996</b>						
	<b>Gesamt</b>	<b>Beide Vollzeit</b>	<b>Mann VZ/ Frau TZ</b>	<b>Frau VZ/ Mann TZ</b>	<b>Frau TZ/ Mann TZ</b>	<b>Vollzeit/ Gar nicht</b>
<b>BRD (West)</b>	50,8	20,8	28,8	0,6	0,6	
<b>BRD (Ost)</b>	64,0	45,8	17,6	0,3	0,3	
<b>Von Frauen mit Partner gewünschte Erwerbsmuster 1995</b>						
<b>BRD (West)</b>	--	19	47		13	21
<b>BRD (Ost)</b>	--	49	40		7	4

Quelle: Sonderauswertung; Eurostat, Labour Force Survey 1996; Swedish Labour Force Survey 1996; zit nach Dingeldey, Irene (1999): Begünstigungen und Belastungen familialer Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Ein Vergleich zehn europäischer Länder. Graue Reihe des IAT, Gelsenkirchen, S. 38f.; Endler/Beckmann (1997): Arbeitszeitmodelle in der Partnerschaft von Heute und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle von Morgen, IAB-Werkstattbericht, Nr. 14, S.10

Tab. 7: Familiäre Erwerbsmuster in der Bundesrepublik:  
Häufigkeit von Zweiverdiener- und Alleinverdienerhaushalten in % aller Paarhaushalte 1996

Dabei können die durch das Institutionensystem geförderten Erwerbs- und Familienmodelle (Ernährermodell) zu

- **nicht-intendierten bzw. paradoxen Effekten**, z.B. im Sinne der formulierten familienpolitischen Ziele führen, wie z.B. niedrige Fertilitätsraten, da die individuellen **Präferenzen der Frauen im Widerspruch zum Institutionensystem** stehen

Im Ländervergleich zeigt sich, dass in den Ländern Europas die Geburtenraten am höchsten sind, wo gleichzeitig auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen sehr hoch ist. D.h. dass die deutsche Familienförderung, die sehr stark am Ernährermodell orientiert ist, möglicherweise den paradoxen Effekt "niedrige Fertilitätsraten" produziert.

	Zusammengefasste Geburtenziffer			Eheschließung je 1000 Personen
	1986	1990	1996*	1986-1995
<b>Dänemark</b>	1,48	1,67	1,75	6,22
<b>Großbritannien</b>	1,78	1,83	1,70	6,34*
<b>Schweden</b>	1,80	2,13	1,61	5,24
<b>Niederlande</b>	1,55	1,62	1,52	5,95
<b>Deutschland</b>	1,41	1,45	1,30	6,11
<b>EU 15</b>	1,59	1,57	1,44	5,69*

\* = geschätzt

Quelle: Eurostat Jahrbuch 1997:68/69; eigene Rechnung

Tab. 8: Geburtenraten und Eheschließung im Vergleich

## 5. Zu These 5

Die politisch-institutionelle Unterstützung der "Beschäftigungsfähigkeit" von Müttern, bzw. die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Elternteile, also das "Dual Earner, Dual Carer-Model", hat anspruchsvolle Voraussetzungen:

- a) die Veränderung von *politisch-institutionellen Steuerungsformen*.
- b) die Diskussion eines neuen Leitbildes zur Erwerbsarbeit, vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie.

**Zu a:**

- Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit kann als "Teilhabeziel" verstanden werden. Bei der Verwirklichung von Teilhabezielen, aber treten Maßnahmen der pädagogischen und ökologischen Steuerung in den Vordergrund. D.h.. es bedarf vor allem einer Ausweitung des Dienstleistungsangebots, womit
- die *Arbeitsmarktbefähigung gewährleistet* wird, z.B. über Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie
- die *Arbeitsmarktteilhabe ermöglicht* wird, durch den Ausbau von Infrastruktur, welche z.B. die Familien von Erziehungsaufgaben entlastet.
- Formen *reflexiver Steuerung* erscheinen notwendig, um einerseits die Maßnahmen in verschiedenen Bereichen zu koordinieren bzw. die Zielkonflikte zwischen verschiedenen Politikfeldern zu lösen, oder auch nicht-intendierte Effekte zu vermeiden. Andererseits bedarf es der reflexiven Steuerung, um die Maßnahmen den tatsächlichen Erwerbswünschen von Frauen/Paaren bei der Maßnahmengestaltung anzupassen, soziale Effekte zu antizipieren bzw. neue soziale Ungleichheiten zu vermeiden

Denn:

Gerade bei Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigt sich eine Doppelte Fragmentierung der Institutionenstruktur in Deutschland:

- die horizontale Fragmentierung von Maßnahmen, die in unterschiedlichen Politikfeldern reguliert werden, i.e. Arbeitsmarkt-, Familien-, Steuer-, Tarifpolitik usw. .
  - die vertikale Fragmentierung, also vor allem die föderale Aufgabenteilung, die sich insbesondere bei der Gestaltung des Angebots sozialer Dienstleistungen zeigt.
- Dabei ergeben sich **Zielkonflikte zwischen den unterschiedlichen Politikfeldern**, aber auch zwischen den unterschiedlichen Entscheidungs- und Maßnahmenträgern.

Beispielsweise besteht ein starker - wenn auch nicht explizit vertretener - Zielkonflikt zwischen der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einerseits und der durch institutionelle Förderung der Erwerbsbeteiligung von Müttern ausgelösten Arbeitsangebotseffekte. Die sogenannte "stille Reserve" unter Müttern wird relativ hoch eingeschätzt: 1995 waren 50 % aller Mütter mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren nicht erwerbstätig. Von diesen gaben jedoch 50 % an, dass sie gerne erwerbstätig wären (Engelbrech u.a. 1998:79).

Seit den 70er Jahren wurde daher in Deutschland eine Politik der Verknappung des Arbeitskräfteangebots Tradition. Diese wurde nicht nur über Frühverrentungspolitik, sondern auch

durch die fehlende Unterstützung der Erwerbsteilhabe von Frauen realisiert - wenn auch mit unterschiedlicher parteipolitischer Akzentsetzung (Schmid 1990)<sup>69</sup>.

- Dienstleistungen wie Kinderbetreuung sind räumlich gebunden, d.h. sie müssen in erreichbarer räumlicher Nähe der Adressaten sein. Damit aber entfaltet die **vertikale Fragmentierung der Entscheidungs- und Implementationsstruktur in der Bundesrepublik aufgrund der föderalen Verfassung** in ihrer vollen Wirkung.

Die Durchführung und Finanzierung der Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfegesetz, welches das Angebot öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen auf Bundesebene lediglich normiert, ist Aufgabe der Länder und Gemeinden. Träger der Einrichtungen sind nachrangig die Kommunen, denn dem Subsidiaritätsprinzip entsprechend kommt den Angeboten der Kirchen und Wohlfahrtsverbände der Vorrang zu (vgl. Bäcker et al. 2000:210f). Nicht nur die pädagogische Entscheidungskompetenz, sondern auch die Gestaltung der Unterrichtszeiten bzw. der Betreuungszeiten in den Schulen liegt bei den Kultusministerien der Länder.

Das durch diese Institutionenstruktur bedingte geringe zentralstaatliche Durchsetzungsvormögen sowie die Konflikte zwischen Bund und Ländern zeigten sich exemplarisch bei der Umsetzung des Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup>Während die SPD/FDP Koalition durchaus eine gleichberechtigte Arbeitsmarktpartizipation der Frauen förderte, verzichtete die CDU/FDP Regierung eine Unterstützung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und wertete die familienbedingte Nichterwerbstätigkeit deutlich auf (Schmid/Wiebe 1999:375; siehe auch Stellungnahme der Bundesregierung zum fünften Familienbericht 1995:XVII).

<sup>70</sup>Der Ausgangspunkt für die Verabschiedung dieses Gesetzes war der Konflikt im Zusammenhang mit der Regulierung des § 218 bei den Verhandlungen um die deutsche Wiedervereinigung. 1992 wurde dabei im "Tausch" für die Übernahme der restriktiven westdeutschen Regulierung des Schwangerschaftsabbruchs sozusagen als sozialpolitische Unterstützungsleistung der Familien das Gesetz zum Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab 3 Jahren beschlossen. Die Zustimmung der Länder wurde jedoch bereits bei der Verabschiedung mit der Aufschiebung der Umsetzung bis zum 1. Januar 1996 "erkauft". Da der Bund gleichzeitig jeglichen Finanzierungszuschuss zur Einrichtung von ca. 600 000 fehlenden Kindergartenplätzen in den westdeutschen Ländern verweigerte, waren die Anstrengungen der Länder, den Rechtsanspruch einzulösen, nicht ausreichend. Um Klagen zu vermeiden, wurden dann Implementationsbestimmungen modifiziert: Eine Stichtagregelung (zur Aufnahme) ermöglicht es, jeweils einen Teil des Geburtenjahrgangs vom Rechtsanspruch auszuklammern. Außerdem wurde die Qualität (via Betreuungsschlüssel und Bauvorhaben) bzw. die Öffnungszeiten von Einrichtungen verringert und Beiträge erhöht, um den zusätzlichen Kostenaufwand zu verringern (Meyer 1996). Faktisch ist vor allem in den westlichen Bundesländern das Recht auf einen Kindergartenplatz für alle dreijährigen ein Kindergartenplatz nicht umgesetzt. 1994 gab es nur für ca. 73 % aller Kinder im Vorschulalter einen Kindergartenplatz (Bäcker et al. 2000:212).

**Zu b:**

Wie wir gesehen haben hat das "Alte" Leitbild des Ernährermodells, zusammen mit dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnis durchaus "Koordinationsfunktionen" für das Ineinandergreifen einer Vielzahl von sozialpolitischen Maßnahmen und Regulierungen sowie hinsichtlich der familialen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen übernommen.

Aufgrund von Modernisierung und Individualisierungstendenzen sowie sich verändernder Arbeitsmarktbedingungen ergibt sich ein säkularer Trend der Universalisierung der Arbeitsmarktteilhabe. Vor dem Hintergrund produzieren nunmehr aber die sozialpolitischen Regelungen entlang des Ernährermodells "Widersprüche", die insbesondere für Mütter, respektive Eltern hohe soziale Risiken beinhalten, da sie eine verminderte Arbeitsmarktteilhabe nahelegen.

Eine mehr oder weniger kohärente Veränderung der Anreizstrukturen in den sozialpolitischen Regulierungen, aber auch in der Familienpolitik setzt letztlich die Diskussion **eines "neuen" Leitbildes** voraus. Angesichts der doch sehr unterschiedlichen Erwerbspräferenzen in Deutschland wäre dabei zu klären, ob überhaupt **ein** neues Leitbild entwickelt werden kann, oder ob nicht vielmehr verschiedene Optionen bzw. Modelle entwickelt werden müssen, die zu ähnlicher oder gleichwertiger sozialer Absicherung führen.

- Es wären demnach Fragen zu klären, ob eine eher egalitäre Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit angestrebt werden soll, z.B. auf der Basis allgemein verringerter "(Vollzeit-) Erwerbsarbeitszeiten.
- Alternativ oder auch additiv müsste darüber diskutiert werden, ob nicht Formen der Nichterwerbstätigkeit, wie Elternurlaub, nicht nur hinsichtlich der Anrechte in den Sozialversicherungen, sondern auch hinsichtlich des "Einkommensverlustes" stärker kompensiert werden sollten, bzw. für welche Zeitspannen diese Kompensationen über die Allgemeinheit solidarisch finanziert werden sollten. Stichwort: Erziehungsgehalt. (Beispiele Schweden, Dänemark)

Ferner müsste im Rahmen reflexiver Steuerung das Ziel einer stärker egalitären Verteilung der Erwerbs- und Familienarbeit mit einem neuen Leitbild zur Erwerbsarbeit generell verknüpft werden, bzw. einer Strategie allgemeiner Arbeitszeitverkürzung. So könnte - zumindest grundsätzlich - der Widerspruch zwischen Arbeitsmarktpolitischen Zielen, wie Vollbeschäftigung, und einer Ausdehnung des Arbeitskräfteangebots, durch Integration auch der Mütter in den Arbeitsmarkt, gelöst werden (Beispiel Dänemark).

**Literaturliste**

Auf Anfrage bei der Autorin

## Forum V:

### „Innovative Personal- und Organisationsentwicklung aus der Geschlechterperspektive“ - Leitfragen

Im Forum V geht es zentral um den komplexen Zusammenhang zwischen innovativer Arbeitsgestaltung und dem Gender Mainstreaming-Ansatz in Verbindung zur demographischen Entwicklung. Angesichts des Alternsprozesses des Erwerbstätigenpotenzials wird in der aktuellen Diskussion die bisher unausgeschöpfte „stille Reserve“ der Frauen zunehmend als Ressource für den Arbeitsmarkt thematisiert.

Im Mittelpunkt des Forums sollen folgende Leitfragen stehen.

- In der Erwerbsarbeit ist ein massiver Strukturbruch zu beobachten, der die Erosion der überwiegend von Männern ausgeübten "Normalarbeit" vorantreibt. Neue Modelle der Arbeitsgestaltung und -organisation verwischen zunehmend die Trennung zwischen Arbeits- und Lebenssphären. Mit dem Stichwort „Entgrenzung der Arbeit“ wird dieser Prozess bezeichnet. Zu fragen ist deshalb, welche Bedeutung dieser Prozess der Veränderung im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Arbeit in anderen Lebensbereichen für die Beziehung der Geschlechter hat und ob damit neue Ex- oder Inklusionsprozesse für Frauen und Männer verbunden sind.
- Besonderes Kennzeichen der Pluralisierung der Erwerbsarbeitsverhältnisse sind interne und externe Flexibilisierungsprozesse. Neben der veränderten Organisation von Erwerbsarbeit spielen vor allem neue Arbeitszeitmodelle eine entscheidende Rolle für die interne Flexibilisierung. Externe Flexibilisierung dagegen richtet den Blick stärker auf die Zunahme der Vielfalt unterschiedlicher Beschäftigungsformen z. B. im Sinne von projektbezogener Arbeit, in Form von befristeten Arbeitsverhältnissen, (Schein)Selbstständigkeit, prekären Beschäftigungsformen etc. Die zentrale Frage im Kontext des Forum V richtet sich deshalb auf die Chancen und Risiken der internen und externen Flexibilisierung von Arbeit vor dem Hintergrund der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit. Zu thematisieren sind hier auch neue psycho-physische Belastungsformen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit.
- Bezogen auf das Individuum stellt die „Entgrenzung von Erwerbsarbeit“ zwar höhere Anforderungen an jede/n Einzelne/n, aber sie eröffnet auch Chancen, eigene Vorstellungen von der Verbindung von Erwerbsarbeit und eigener Lebensführung stärker in die Gestaltung der Erwerbsarbeit einzubringen. Dazu jedoch bedarf es kultureller und mentaler Ressourcen, die in unserer Gesellschaft nicht gleich verteilt sind. Zu fragen ist deshalb, ob hier Ungleichheiten entlang der Geschlechterlinie festzustellen sind, die der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes entgegenstehen.
- Die neuen Konzepte innovativer Arbeitsgestaltung sind verbunden mit der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens, wobei die Angebote zur Weiterbildung im Kontext der Erwerbsarbeit nicht mehr nur eine Bringschuld der Arbeitgeber sind, sondern dem/der individuellen Arbeitnehmer/in zugemutet werden. In diesem Zusammenhang kann auch von einer Entgrenzung von Lernen und Erwerbsarbeit gesprochen werden. Unter dem Gesichtspunkt des Geschlechterverhältnisses und der noch überwiegenden Zuweisung der Reprodukti-

onsarbeit an Frauen steht daher die Frage im Mittelpunkt, ob Männer und Frauen in gleicher Weise diesen Zumutungen der neuen Anforderungen in der Erwerbsarbeit gerecht werden können.

- Die Folgen der neuen Modelle der Arbeitsorganisation und der damit einher gehenden Flexibilisierung interner und externer Art stellen das Individuum unter den Zwang, sein alltägliches Leben - je nach Erwerbssituation – immer wieder neu den Anforderungen anzupassen. Dies bedeutet für das einzelne Individuum eine gewisse Unsicherheit in der Lebensführung, die leicht zur Überforderung werden kann, wenn neben den Anforderungen der Erwerbsarbeit auch Anforderungen an Verlässlichkeit in anderen Lebensbereichen bestehen. Deshalb muss gerade unter dem Gesichtspunkt des Ansatzes der Umsetzung des Konzepts der Geschlechtergerechtigkeit auch im Erwerbsleben über die Frage geeigneter sozialer Unterstützungstrukturen nachgedacht werden.

## 5 FAZIT:

### **INTEGRATION DER GENDER-PERSPEKTIVE IN DIE FORSCHUNG ZUM DEMOGRAPHISCHEN WANDEL – EMPFEHLUNGEN ZUM FORSCHUNGSBEDARF**

Der Diskurs im Rahmen des Forschungsschwerpunkts Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel hat sich bisher weitgehend auf die Auswirkungen des soziodemographischen Wandels im Hinblick auf das zukünftige Arbeitskräfteangebot und die Erwerbsbeteiligung in Deutschland sowie auf das Phänomen der alternden Belegschaften konzentriert. Der Großteil der Analysen und Gestaltungsempfehlungen bezieht sich daher auf Strategien zur alter(n)sgerechten Arbeitsorganisation und Personalentwicklung unter der Maßgabe betrieblicher Innovationsfähigkeit und auf Ansätze zur überbetrieblichen Laufbahngestaltung und Neuorganisation der Lebensarbeitszeit unter Einschluss sozialpolitischer Komponenten.

Eine ebenso nahe liegende wie unverzichtbare Erweiterung erfährt der Diskurs zum demographischen Wandel nun durch die Integration der Geschlechterfrage als Querschnittsdimension. Die Relevanz dieser Dimension für die Forschung und die betriebliche und politische Handlungsebene wurde sowohl in Teilen der von uns gesichteten Literatur - besonders in den Analysen zur Entwicklung des Erwerbspotenzials und Ansätzen zur lebensphasenorientierten Arbeitsgestaltung - als auch im Rahmen unserer Expert/innen-Foren deutlich. Als unumstritten erwies sich dabei, dass das Geschlechterverhältnis eng verbunden ist mit den Themenkomplexen Altern und Veränderung des Arbeitskräfteangebots sowie mit Konzepten einer sozialverträglichen Arbeits- und Lebensgestaltung und den entsprechenden gesellschaftlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen.

Im Zusammenhang mit den vielschichtigen Herausforderungen des demographischen Wandels ist eine systematische Integration der Geschlechterfrage in mehrfacher Hinsicht von Bedeutung:

Zum einen geht es um volkswirtschaftlich, arbeitsmarkt- und sozialpolitisch ebenso wie um betriebspolitisch sinnvolle Weichenstellungen zur Bewältigung der Folgen des demographischen Wandels. Dieser thematische Komplex umfasst z. B. Fragen zur zukünftigen Entwicklung von Erwerbsarbeit, zum Verhältnis von Erwerbsarbeit, bürgerschaftlichem Engagement und Familienarbeit und zu den Implikationen veränderter Lebensentwürfe im Rahmen der gesellschaftlichen Individualisierung.

Zum anderen geht es darum, der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Lebens- und Arbeitsperspektiven von Frauen sich stark verändert haben. Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht und der Anteil erwerbstätiger Mütter ist weiter gestiegen. Das Ausmaß unfreiwilliger Nichterwerbstätigkeit und die hohe Zahl der Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Erhöhung des Erwerbsumfangs belegen jedoch, dass von einer gelungenen gleichberechtigten Integration der Frauen in das Erwerbsleben noch nicht gesprochen werden kann.

Eine verstärkte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt impliziert nicht nur die Aktivierung brach liegender Humanressourcen, sondern hat auch grundlegende Konsequenzen für die individuelle Gestaltung des Lebens von Frauen und Männern und für die Entwicklung neuer ge-

sellschaftlicher Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume. Eine solche Arbeitsmarktintegration bedeutet insbesondere, dass ein neuer Aushandlungsprozess über die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses entsteht, in dem die Dualität von Öffentlichkeit und Privatheit neu austariert werden muss. Dies bezieht sich sowohl auf das Verhältnis von Erwerbs- und Haus- sowie Familienarbeit als auch auf das Verhältnis von bezahlter (Erwerbs-)Arbeit und unentgeltlich geleisteter Arbeit (Ehrenamt, bürgerschaftliches Engagement), die besonders im sozialen Bereich überwiegend von Frauen verrichtet werden. Die konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes müsste einen erweiterten Arbeitsbegriff aufnehmen, der sich nicht allein auf die innovative Gestaltung der betrieblichen Arbeitswelt und des Erwerbslebens beziehen sollte.

Last not least geht es bei der Integration der Gender Mainstreaming-Perspektive ganz zentral um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der gesellschaftlichen Entwicklung und um mehr Geschlechterdemokratie. Wie auch immer die Bewältigungsstrategien für die durch den demographischen Wandel induzierten Probleme aussehen werden, so sind dabei stets die Konsequenzen für beide Geschlechter auch unter dem Aspekt ihrer Verschränkung und Wechselbeziehung zu reflektieren. Nur auf diesem Wege können die spezifischen Diskriminierungen von Frauen – und Männern – abgebaut werden. Die bisherigen Lösungsvorschläge in den innovativen Ansätzen zur Arbeitsgestaltung beziehen sich vorrangig auf Arbeitsplätze, auf denen überwiegend Männer beschäftigt sind. Eine weitere Ausblendung der Geschlechtsspezifik reproduziert die verschiedenen Facetten sozialer Ungleichheit, mit denen Frauen im Erwerbsleben nach wie vor konfrontiert werden und verhindert, dass alle Potenziale zur Bewältigung des demographischen Wandels genutzt werden.

Die skizzierte umfassende Thematik erschwert es, Themen zu identifizieren, die sich nur im engeren Sinne auf Fragen nach dem Zusammenhang von demographischem Wandel, Arbeitsgestaltung und Geschlecht beziehen. Hier zeigt sich, dass Geschlecht im „Mainstream“ der industrie- und arbeitsweltbezogenen Forschung bisher nur eine untergeordnete Rolle gespielt hat, weshalb große Lücken in der Forschung zum Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft existieren. Forschungsbedarf ist zur gesamten Bandbreite des Themenfeldes Arbeits- und Lebenswelt vorhanden. Die Aufnahme einer geschlechterbezogenen Perspektive wirft damit aber auch Fragen auf, die weit über das hinausgehen, was in der bisherigen Forschung im Kontext von demographischem Wandel thematisiert wird.

In den Foren des Projektes „Gender Mainstreaming und Demographischer Wandel“ wurde dieser komplexe Zusammenhang immer wieder aufgegriffen, besonders unter der Fragestellung, wie die Geschlechterfrage optimal in die Forschung zum demographischen Wandel zu integrieren sei, welche Begründungszusammenhänge jeweils eine vorrangige Rolle spielen und welcher Fokus sich für die verschiedenen Untersuchungsaspekte anbietet. In allen Foren thematisierten die Expert/innen gleichzeitig breite Forschungslücken, die zwar über Demographiebezogene Fragen hinausgehen, deren Erforschung aber eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von Lösungsansätzen zu den Folgen des demographischen Wandels darstellt.

Zentral ist, dass die Gender-Frage eine Querschnittsdimension mit großer Relevanz für fast alle anderen Themenstellungen bildet. Nicht zuletzt durch die Tendenz zur Individualisierung und Pluralisierung der Lebensgestaltung wird die Frage nach einem neuen Geschlechterarrangement - insbesondere unter den Gesichtspunkten der Reproduktion der nachfolgenden Generation und des Verhältnisses von privater und öffentlicher Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Senioren - dringend bearbeitet werden müssen. Neue Formen der Arbeitsgestaltung und der Personal- und Organisationsentwicklung können zu veränderten, ausbalancierten Geschlechterarrangements beitragen. Dazu bedarf es allerdings komplexerer Politikansätze sowohl auf der makro- als auch auf der mikropolitischen Ebene, die über die klassische Frauenförderung hinausgehen und sich auf beide Geschlechter mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit in allen Lebensbereichen beziehen. Eine einseitig auf Frauen oder Männer bezogene Forschung und Umsetzung ist dafür wenig hilfreich, da sich Lösungsansätze zukünftig an der - auch empirisch gegebenen - Verschränkung der Lebensmuster beider Geschlechter orientieren und damit sehr viel stärker als bisher auf integrative Konzepte und Maßnahmen konzentrieren müssen. Konkret bedeutet dies, dass viele der bisher in der Frauenforschung auf die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen bezogenen Fragen komplementär auch in Bezug auf Männer untersucht werden müssen.

Im Projekt wurde in die Diskussion zum Forschungsbedarf die gesamte Bandbreite der Fragestellungen aufgenommen, nicht zuletzt, um zu verdeutlichen, wie umfassend die Geschlechterfrage mit der Untersuchung der Zukunft von Arbeit verwoben ist.

Die erarbeiteten Forschungsaspekte und -desiderata wurden den folgenden vier thematischen Schwerpunkten zugeordnet und neu kontextualisiert:

1. Demographie: Grundlagen – Aspekte – Prognosen
2. Auswirkungen neuer Arbeitsformen
3. Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem
4. Individualisierung und Pluralisierung von Lebenskonzepten

Manche Fragestellungen werden aus unterschiedlichem Blickwinkel in mehreren Schwerpunkten aufgegriffen, andere aus Gründen der Übersichtlichkeit nur einmal explizit erwähnt, auch wenn sie im Kontext anderer Schwerpunkte ebenfalls eine Rolle spielen. Betont werden soll, dass die Themenbereiche alternde Bevölkerung und Migration in allen Schwerpunkten als weitere Querschnittsdimension neben und innerhalb der Gender-Perspektive zu berücksichtigen sind.

## **5.1 Demographie: Grundlagen – Aspekte – Prognosen**

### **5.1.2 Fertilität/Reproduktionsverhalten**

1. Um von einer mehr oder minder reinen Fortschreibung traditioneller Reproduktionsverhaltensmuster zu realitätsgerechteren Formen der Erfassung und Projektion von Bevölkerungsentwicklungen zu gelangen, sollten die sich in den letzten Jahren massiv verändern-

den Lebenskonzepte beider Geschlechter einbezogen werden. Eine transdisziplinär angelegte Erforschung von Lebensläufen und -entwürfen<sup>71</sup> kann wichtige Daten für neue demographische Modelle und Vorausberechnungen liefern und zukünftig eine Synthese zwischen Mikro- (Individuum) und Makroebene (hoch aggregierte Daten über die Gesamtbevölkerung oder Großgruppen) ermöglichen. Die Aufnahme einer qualitativen Perspektive trägt dazu bei, unterschiedliche Lebensentwürfe (differenziert nach Geschlechtern, Alterskohorten, Bevölkerungsgruppen) und wichtige Einflüsse an das Reproduktionsverhalten sichtbar zu machen. Damit lässt sich die Verlässlichkeit von Prognosen und Projektionen erhöhen und die Erfolgchancen politischer Steuerungsvorhaben vergrößern.

Eine solche Forschung gibt z. B. Aufschluss über folgende Fragen:

- In welchem Ausmaß wirken sich individuelle Erwartungen vor dem Hintergrund der Kenntnis sozialer/sozialpolitischer und beruflicher/berufsstruktureller Rahmenbedingungen auf das weibliche Reproduktionsverhalten aus? Inwieweit ist die Realisierung des Kinderwunsches abhängig von vorweggenommenen Überlegungen zu Kindererziehung und -betreuung? Verhindert z. B. das Wissen um die oft negative Wahrnehmung von Frauen mit Kindern aus Unternehmenssicht (z. B. bei Einstellungen) die Realisierung von Kinderwünschen?
  - Wie ist das in den letzten Jahren vermehrt auftretende Phänomen der ungewollten Kinderlosigkeit zu erklären? Welche Faktoren sind hierfür ausschlaggebend, und wie wird sich das Verhältnis von Kinderwunsch und Lebensrealität in Zukunft entwickeln?<sup>72</sup>
2. In der bisherigen demographischen Forschung ist Fertilität eine rein frauenbezogene Größe. Sowohl biologisch-medizinische als auch biographisch-individuelle Faktoren, d. h. die Zeugungsfähigkeit und -neigung von Männern spielen in den Prämissen und Berechnungen keine Rolle, obwohl Reproduktionsvorgänge in allen Dimensionen beide Geschlechter betreffen. Daher sollten Erhebungskategorien wie "Zeugungsfähigkeit und Zeugungsneigung" oder "männlicher Kinderwunsch" und die Erforschung ihrer Auswirkungen auf künftige Prognosen aufgenommen werden.
  3. Für stichhaltige Aussagen zur künftigen Bevölkerungsentwicklung und ihren Einflussfaktoren sind transnational vergleichende Untersuchungen bzw. Mehrländervergleiche erforderlich. Hier besteht ein großer Bedarf, international vergleichbare Begriffe, Bezugsgrößen, Messinstrumente etc. zu standardisieren.
  4. Entgegen früheren Annahmen ist bei höher und hoch qualifizierten Frauen ein Anstieg der Geburtenrate zu verzeichnen. Angesichts des allgemein verbesserten Bildungsstandes und der weiter steigenden Bildungs- und Erwerbsneigung von Frauen ist der Zusammenhang zwischen Qualifizierungsniveau und Geburtenrate näher zu untersuchen, auch, um weitere Erkenntnisse über den Trend zur Verschiebung des Gebäralters ("late motherhood/late parenthood") zu erhalten.

<sup>71</sup> Hier bieten sich die Initiierung und Verstetigung von Forschungsk Kooperationen zwischen Demographie, Soziologie, (Sozial-)Psychologie und weiteren Disziplinen an.

<sup>72</sup> Gemäß der Shell-Jugendstudie 2000 beträgt der Anteil der Jugendlichen mit Kinderwunsch bei beiden Geschlechtern etwa 90 %.

5. Angesichts des zunehmenden Zusammenwachsens von Arbeit und Leben ist ein weiteres wichtiges Forschungsdesiderat die Verknüpfung von Arbeits- und Lebensmustern in Partnerschaften, besonders bei höher Qualifizierten (Wie werden Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung aufgeteilt? Wie sieht das Verhältnis von Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung aus und nach welchen Maßgaben wird dies in Partnerschaften ausgehandelt? etc.). Dieser empirische Blick auf konkrete Geschlechterarrangements stellte eine wesentliche Grundlage für die Bestimmung des Umfangs traditioneller Lebensformen und die Identifikation neuer Trends im Zusammenhang mit Kinderwunsch, Familienplanung, Lebens- und Arbeitsorganisation dar.
6. Insgesamt besteht großer Forschungsbedarf zur Frage nach den Faktoren, die das Geburtenverhalten der Bevölkerung prägen. Die Kenntnis dieser Faktoren kann dann als "Stellschraube" das Erwerbspersonenpotenzial beeinflussen. Bislang liegen wenig Erkenntnisse über die Gewichtung und das Zusammenwirken von sozioökonomischen und -kulturellen, politischen und individuell-biographischen Faktoren der Familienplanung vor; die gegenwärtige und zukünftig erwartbare Nutzung von Reproduktionstechnologien (In-vitro-Fertilisation) ist bislang gar nicht erforscht. Empirisch zu untersuchen wäre beispielsweise, wie sich familienfreundliche sozialpolitische Regelungen, auf kommunaler Ebene auf die Geburtenraten auswirken. In vergleichender Perspektive bieten sich Untersuchungen sowohl zwischen bundesdeutschen Kommunen oder Ländern als auch auf der EU- und internationalen Ebene an.

### 5.1.3 Migration<sup>73</sup>

1. Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Migrationsgründe (Arbeitsmigration, flucht-/asylbedingte Migration, Umweltmigration, Familiennachzug) sind spezifische Studien zu Migrationsbewegungen in geschlechterdifferenzierender Perspektive erforderlich. Bekannt ist z. B. in rein quantifizierender Betrachtung, dass in den letzten Jahren Wanderungsgewinne besonders bei Frauen erzielt wurden, während männliche Migranten oft in ihre Herkunftsländer zurückkehrten. Zu ermitteln ist z. B., ob sich diese Tendenz fortsetzt, auf welche ethnischen Gruppen dies zutrifft und wie deren Qualifikationsniveau und Integrationschancen unter dem Geschlechteraspekt aussehen.
2. Unter strikter Unterscheidung zwischen den schon lange in der Bundesrepublik lebenden Auslands-stämmigen Bevölkerungsgruppen (besonders, aber nicht nur Türken und Türkinnen) einerseits und neu zuwandernden Migrant/innen (z. B. aus Osteuropa) sind das generative und das Erwerbsverhalten dieser Personengruppen zu erforschen. Da beide Migrant/innengruppen eine zunehmend wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt, das Sozialsystem und die Kulturlandschaft darstellen, bislang aber nur sehr wenig Daten hierzu vorlie-

---

<sup>73</sup>Anmerkung: "Migration" als eine sowohl das Wanderungsphänomen als auch die Individuen, Sozialstrukturen etc. umfassende Querschnittsdimension beinhaltet selbstverständlich gleichzeitig viele Forschungsfragestellungen, die hier aus analytischen Gründen unter andere Oberbegriffen verortet wurden. Während diese also immer auch unter dem Gesichtspunkt "Migrant/innen" zu untersuchen sind, wurden in diesem Unterkapitel nur zentrale migrationsspezifische Forschungsdesiderata aufgeführt.

gen, sind Studien erforderlich, die z. B. die folgenden Fragen klären:

Wie sieht das generative Verhalten von dauerhaft in Deutschland lebenden Auslands-stämmigen Personengruppen aus und wie wird sich dieses nach der zweiten, dritten Generation voraussichtlich weiter entwickeln? Welche Erwerbsbeteiligung und -neigung und welches Qualifizierungsniveau besteht bei jungen Auslands-stämmigen Frauen (und Männern), und welche Lebensentwürfe (ethnisch traditionell, westlich orientiert) dominieren hier? Wie hoch ist das Potenzial neu zugewanderter Migrant/innen mit Bleibeabsicht, und wie sehen deren Perspektiven zu Familiengründung und Erwerbsbiographie aus? Da neben einer Vielzahl sozialstruktureller Merkmale und der Geschlechterdifferenzierungslinie die unterschiedlichen generationalen und soziokulturellen Prägungen der verschiedenen Ethnien zu berücksichtigen sind, sollte ein Großteil der Forschung qualitativ ausgerichtet sein.

3. Angesichts des Alterungsprozesses der deutschen Gesellschaft würde der - bereits jetzt in der Wissenschaft als sehr wahrscheinlich geltende aber wenig erforschte - "Verjüngungseffekt" durch Zuwanderung eine Möglichkeit darstellen, die Folgen des demographischen Wandels in vielen Bereichen abzumildern. Vor diesem Verständnishintergrund sollte untersucht werden, welche rechtlichen Regelungen sowie politischen Entscheidungs- und Steuerungsmaßnahmen eine Einwanderung und Integration jüngerer, motivierter Migrant/innen mit Bleibeperspektive fördern und welche diese hemmen. Die damit verbundene Kernfrage ist, wie politische Konzepte zu einer gesteuerten Zuwanderung u. a. mit Blick auf Altersstruktur, Arbeitsmark, Qualifikationsniveau, -angebot und -chancen aussehen müssten (insbesondere für junge Ausländerinnen).
4. Ein für die Demographie erhebliches Forschungsdesiderat besteht in der Frage nach dem Ausmaß und den Folgen der zukünftig zu erwartenden Umweltmigration. Wenngleich Prognosen zu diesem Gegenstand mit am schwierigsten sind, da originäre Katastrophen nicht vorhersagbar sind und politische Entscheidungen und Steuerungsmuster hierzu oft noch gar nicht existieren, wäre es dringend geboten, die bereits vorliegenden Erkenntnisse zu Entwicklungen in ökologischen Krisenregionen in die demographische Forschung aufzunehmen, um Zeithorizonte zu bestimmen und mögliche Auswirkungen der Umweltmigration unter gesellschafts- und arbeitsmarktpolitischen Aspekten für die Bundesrepublik zu analysieren.

## **5.2 Auswirkungen neuer Arbeitsformen**

Zentraler Aspekt im Problemszenario des demographischen Wandels ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und der Zusammenhang von Elternschaft und Erwerbsbeteiligung. Entscheidende Einflussgröße in diesem Kontext ist die Gestaltung von Arbeit. Sie wirkt sowohl innerbetrieblich als auch über die Grenzen des Betriebes in den privaten Lebenszusammenhang, in Präferenzenbildung und Entscheidungsbasen der Individuen und sozialen Lebenssysteme hinein. Das Erkenntnisinteresse richtet sich daher insbesondere auf die Interdependenzen zwischen neuen Arbeitsformen, Gender und Demographischem Wandel.

Für die zunehmende Bedeutung neuer Arbeitsformen in Betrieben sind insbesondere drei Entwicklungen verantwortlich:

- die Globalisierung und der damit verbundene steigende internationale Konkurrenzdruck;
  - Rationalisierungsstrategien, die eine Erhöhung der Produktivität bei gleichzeitiger Kosteneinsparung durch die so genannten Humanressourcen erzielen wollen und
  - die demographische Entwicklung – insbesondere die alternden Belegschaften.
1. Kennzeichnend für die neuen Arbeitsformen ist die Verdichtung und Beschleunigung von Arbeit, eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung, verbunden mit mehr Verantwortung für die Arbeitnehmer/innen und ein massiver Strukturumbau, der die Erosion der überwiegend von Männern ausgeübten "Normalarbeit" vorantreibt. Damit verbunden ist ein Paradigmenwechsel vom tayloristischen Modell des/der an der eigenen Arbeit „desinteressierten Arbeiters/Arbeiterin“, hin zu einem Bild von Arbeitnehmer/innen, die in Zusammenhängen entlang der Wertschöpfungskette denken und arbeiten. Diese Veränderungen der Arbeit bergen Chancen und Risiken für die Arbeitnehmer/innen.

Forschungsbedarf besteht in diesem Kontext zu den Kriterien, die an eine geschlechter- und generationensymmetrische Gestaltung neuer Arbeitsformen gelegt werden und Chancen sowie Risiken systematisch differenziert nach Geschlecht, Alter, Berufsgruppe, Branche, Betriebsgröße, wirtschaftlicher Lage des Unternehmens etc. überprüfen.

Dabei ist auch die Analyse Leitbilder eine Voraussetzung, um Kriterien der Geschlechter- und Generationengerechtigkeit zu entwickeln. Gefragt werden muss nach der Wirkungsmächtigkeit von Leitbildern für Frauen und Männer, ob sie geschlechter-, generationen- und realitätsgerecht sind und wie sie in den neuen Arbeitsformen wirken.

2. Von den Destandardisierungs-Entwicklungen werden Männer stärker betroffen sein als Frauen, weil Frauenarbeitsplätze überwiegend in weniger standardisierten Sektoren (z. B. im Dienstleistungsbereich) liegen. Eine detaillierte Analyse der Entwicklung von Destandardisierung sowie der Strategien im Umgang mit Destandardisierung, differenziert nach Geschlecht und Alter der Beschäftigten, steht allerdings noch aus. Zu fragen ist z. B., ob sich durch die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses die Grenzziehungen zwischen Frauen- und Männerarbeitsbereichen verschieben. Auch die Entwicklung von Flexibilisierung und Stabilisierung in Betrieben sowie der Freiheitsgrade in der Gestaltung aus betrieblicher Sicht (vor dem Hintergrund des Anpassungsdrucks, dem Betriebe ausgesetzt sind), bedarf der Untersuchung.
3. Neben der veränderten Organisation von Arbeit spielen vor allem neue Arbeitszeitmodelle eine entscheidende Rolle für die interne Flexibilisierung in Betrieben. Betriebliche Interessen an einer „bedarfsgerechten“ Anwesenheit von Arbeitnehmer/innen stehen mit individueller Zeitsouveränität in einem Spannungsverhältnis. Die Verantwortung für eine termingerechte Produkterstellung wird allerdings auf immer niedrigere Hierarchieebenen übertragen, so dass Zeitsouveränität der Arbeitnehmer/innen oftmals Selbstzwang zur Ergebniserstellung bedeutet. Zu fragen ist in diesem Kontext, wie sich die Freiheitsgrade in der individuellen Zeitsouveränität der Beschäftigten differenziert nach Geschlecht, Alter, Berufsgruppe, Branche, Betriebsgröße, (prekären) Beschäftigungsverhältnissen etc. unterscheiden und wie viel Regelungsbedarf und Schutz die Beschäftigten durch eine, auf die

neuen Arbeitsformen angepasste, rechtliche Rahmgestaltung benötigen. Hierzu sind entsprechend systematisch aufgeschlüsselte Daten zu Mehrarbeit-, Überstunden und Arbeitszeitlage sowie vertiefende Studien zum Zeitbudget notwendig.

Im Kontext der neuen Arbeitsformen ist das Leitbild der Erwerbsarbeit durch große Präsenzbereitschaft der Arbeitnehmer/innen in Betrieben geprägt. Soziale, arbeitsmarktpolitische und gesundheitliche Erwägungen sprechen für eine normative Neuorientierung. Von Interesse ist, wie sie durch betriebliche und rechtliche Regelungen unterstützt werden kann.

4. Mit Blick auf die externe Flexibilisierung tritt die Zunahme der Vielfalt unterschiedlicher Beschäftigungsformen z. B. im Sinne von projektbezogener Arbeit, in Form von befristeten Arbeitsverhältnissen, (Schein-)Selbstständigkeit, prekären Beschäftigungsformen etc. in den Mittelpunkt. Wie Beschäftigte mit diesen neuen Anforderungen umgehen und welche Auswirkungen sie auf die Individuen und das Geschlechterarrangement haben, gilt es geschlechts- und altersspezifisch zu untersuchen.
5. Von spezifischem Interesse ist das Arbeitsmarktsegment der New Economy. Hier sind neue Arbeitsformen im Arbeitsalltag und die Flexibilisierung von Arbeit besonders vorangeschritten. Erkenntnisse über die Auswirkungen neuer Arbeitsformen aus dieser Branche können als Zukunftsperspektive für andere Branchen gelten. Empirisch abgesicherte Befunde über die Arbeitsformen in der New Economy liegen allerdings nur exemplarisch vor. Untersuchungen zu den Besonderheiten, den Strukturen, einzelnen Berufen etc., differenziert nach Geschlecht und Alter der Beschäftigten, sind ebenso notwendig wie Studien zu Existenzgründer/innen. Forschungsfragen könnten u. a. sein, warum der Frauenanteil in Start-ups relativ hoch ist, aber mit der Größe der Unternehmen abnimmt, warum viele Frauen das Tätigkeitsfeld der Programmierung verlassen oder welche gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen die New Economy braucht.

### **5.2.2 Entgrenzung der Arbeit**

Die im Zuge des Strukturwandels konzipierten neuen Modelle der Arbeitsgestaltung und -organisation verwischen zunehmend die Trennung zwischen Arbeits- und Lebenssphäre. Dieser Prozess, der auch als "Entgrenzung der Arbeit" bezeichnet wird und auf eine "Verbetrieblichung" des Lebenszusammenhangs hinausläuft, bietet - ähnlich wie die übergreifende Entwicklung der Individualisierung - sowohl Chancen als auch Risiken für die Individuen. Die gesellschaftliche Individualisierung ist durch die ambivalente Entwicklung einer Zunahme individueller Freiheiten bei gleichzeitigem Anstieg kollektiver Unsicherheiten und Risiken gekennzeichnet. Neue Arbeitsgestaltungs- und -organisations-Modelle beinhalten einerseits eine Erweiterung individueller Handlungsspielräume und Zukunftsoptionen, andererseits neuartige Zwänge zur Flexibilisierung und Ökonomisierung der Lebensorganisation in alltagsbezogener und biographischer Perspektive. Dies bedeutet, dass die Individuen sich den wechselnden Unternehmensanforderungen stellen und diese flexibel in ihre Lebensführung integrieren müssen. Zudem haben sie sich auf Brüche im Erwerbsverlauf, d. h. auf den Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Bildungsphasen etc. einzustellen. Mit diesen neuen gesell-

schaftlichen und arbeitsbezogenen Ansprüchen, die eine Unterordnung des Lebenszusammenhangs unter die Anforderungen der Erwerbstätigkeit implizieren, verbindet sich auch die tendenzielle Auflösung einer zeit- und ortsgebundenen Lebensführung.

Im Hinblick auf das Individuum bringt die Entgrenzung der Arbeit folglich höhere Anforderungen an jede/n Einzelne/n, aber sie eröffnet auch Chancen, individuelle Vorstellungen über die Verbindung von Arbeit und eigener Lebensführung stärker in die Gestaltung der Erwerbsarbeit einzubringen. Dazu bedarf es jedoch kultureller und mentaler Ressourcen, die in unserer Gesellschaft nicht gleich verteilt sind. Obgleich das Entgrenzungs-Phänomen bislang vor allem die Gruppe der so genannten "high potentials" betrifft, ist eine Ausweitung zunehmend auch auf andere Erwerbstätigen-Gruppen beobachtbar, die vermutlich auf Grund geringeren "kulturellen Kapitals" (Bourdieu), entsprechender Selbstorganisations-Ressourcen und kleinerer Handlungs- und Entscheidungsspielräume noch stärker von dieser Problematik tangiert werden. Eine mögliche Reaktion auf das Entgrenzungs-Phänomen ist darin zu sehen, dass die berufsbezogenen Leitbilder der jungen Generation Arbeits- und Privatleben (wieder) klar trennen (vgl. Shell Jugend-Studie 2000).

Vor dem Hintergrund des Zusammenwachsens von Arbeit und Leben und den Implikationen dieser Entgrenzungs-Problematik sind z. B. folgende Forschungsfragestellungen als zentral zu betrachten:

1. Welche Ungleichheiten sind entlang der Geschlechterlinie bei den kulturellen und mentalen Ressourcen für den Aushandlungsprozess zwischen individuellen (und hiermit verbundenen sozialen) Bedürfnislagen und Lebenskonzepten auf der einen Seite und arbeits- und unternehmensbezogenen Anforderungen auf der anderen Seite festzustellen? Inwieweit stehen diese der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes entgegen, und welche Mittel wären geeignet, derartige Hindernisse zu überwinden?
2. Ein hieran anschließender Aspekt betrifft die geschlechtsspezifischen Ressourcen für Flexibilität im Lebens- und Arbeitszusammenhang. Welche unterschiedlichen Ressourcen-Strukturen und -Potenziale zeigen sich bei Männern und Frauen, und - in weiterer Differenzierung - bei verschiedenen Bevölkerungsgruppen (sozial Schwächere, Migrant/innen etc.).
3. Da die "Entgrenzung der Arbeit" nicht nur die zeitlich-räumliche Dimension umfasst, sondern auch und besonders die der Persönlichkeit, können geschlechterdifferenzierende Untersuchungen die Auswirkungen individueller Überforderung, Abwehr- und Widerstandsreaktionen gegen eine zu starke Verknüpfung von Privat- und Berufsleben für die Betriebe (z. B. höherer Krankenstand, stärkere Fluktuation, Mobbing, soziale Auseinandersetzungen etc.) ermitteln.
4. Die Konzentration auf die "Ressource Mensch" in Unternehmens-, Arbeits- und Produktionsprozessen bedeutet die Einbeziehung des Individuums mit all seinem - auch außerberuflich erworbenen - Erfahrungs-, Handlungs- und Fachwissen. Obgleich diese Integration des "ganzen Menschen" auf den ersten Blick als eine Bereicherung für die einzelnen Arbeitnehmer/innen erscheint, besteht durch die systematische Einbeziehung der Gesamtpersönlichkeit die Gefahr einer "Okkupation des Individuums". In diesem Kontext stellt sich

die Frage, wie Frauen und Männer mit dem verstärkten Zugriff auf „persönliche“ Eigenschaften wie Kreativität, Engagement, Identifikationsbereitschaft etc. umgehen und welche möglichen (auch psychoökonomischen) Implikationen dies (langfristig) für andere Lebensbereiche besitzt. Ein gesonderter Aspekt ist, welche Bedeutung der betriebliche Zugriff auf den ganzen Menschen für ältere Arbeitnehmer/innen hat.

5. Interessanten Aufschluss über Zeitsouveränität und die Verschränkung von individueller und sozialer Lebensorganisation und Arbeitsgestaltung verspricht die Frage, wie Arbeitskräfte in etablierten entgrenzten Berufen (z. B. Ärzte/Ärztinnen, Lehrer/innen) traditionell mit dem Phänomen umgingen und heute umgehen. Welche neueren Entwicklungen sind bei diesen Berufsgruppen zu verzeichnen?
6. Zentral sind Untersuchungen und Handlungsempfehlungen für verschiedene gesellschaftliche Akteursgruppen zu einer geschlechtergerechten Verflechtung von Flexibilisierungs- und Individualisierungskonzepten unter dem Gesichtspunkt einer lebensphasen- und altersorientierten Gestaltung des Erwerbsverlaufs.

Aus der Gender-Perspektive ist feststellbar, dass die neuen Modelle der Arbeitsorganisation, die überwiegend darauf zielen, das vollständige Potenzial des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Arbeitsprozess zu nutzen, Frauen im Rahmen des traditionellen Geschlechterverhältnisses solange benachteiligen, wie das gesellschaftliche Leitbild die private Versorgung und Erziehung der Kinder durch die Mutter vorsieht. Wer zwei Arbeitsplätze, d. h. Familien- und Erwerbsarbeit verknüpfen muss, kann nicht sein vollständiges Potenzial in die eine, bezahlte Tätigkeit einbringen, kann also nicht gleichberechtigte „Arbeitskraftunternehmerin“ werden (dasselbe gilt für allein erziehende Väter und Männer in Familien mit „umgekehrter“ Rollenverteilung). Gleichzeitig bewirkt diese Entwicklung, dass Konzepte zur Übernahme von mehr Familienverantwortung nicht greifen, da Männer sich aufgrund gesellschaftlicher Zuschreibungen den Zumutungen umfassender Präsenz und allgegenwärtigen Engagements am Arbeitsplatz noch weniger entziehen (können) als Frauen. Unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming-Ansatzes verhindern also gerade innovative Modelle der Arbeitsorganisation eine stärkere und kontinuierliche Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern und wirken damit einer Modernisierung der bundesrepublikanischen Gesellschaft entgegen.

Das so genannte „Vereinbarkeitsproblem“ ist folglich mit den bestehenden Formen einer neuen Arbeitsgestaltung auf Unternehmens- und Betriebsebene nicht gelöst. Da das Vereinbarkeitspotenzial aber nach wie vor ausschlaggebend ist für die Erwerbsbeteiligung von Müttern (und einer zunehmenden Anzahl von Vätern), gilt es, umfassendere, integrierte Konzepte vorzulegen:

Soll die Gleichstellung der Geschlechter Wirklichkeit werden, bedarf es einer neuen, auf ganzheitliche Koordinierung abzielenden Zeitpolitik, die es Familien ermöglicht, zu einer Art "Management-Instanz" für die Verzahnung der unterschiedlichen Belange ihrer Mitglieder in der privaten und beruflichen Sphäre zu werden. Durch die Entstrukturierung gesellschaftlicher Abläufe, Komplexitätssteigerung und individuelle Arbeits- und Aufgaben-Intensivierung allgemein nimmt die Problematik des Auseinanderdriftens von Zeiten und Orten (Desynchronisation, Delokalisation) zu. Insbesondere Familien – aber auch viele „Singles“ – stehen vor dem

Problem, die unterschiedlichen Zeitrhythmen und Aufenthaltsorte der Lebenspartner/innen, der Kinder und anderer sozialer Bezugspersonen aufeinander abzustimmen und mit weiteren Anforderungen und infrastrukturellen Gegebenheiten im Rahmen der Alltagsorganisation zu verbinden (Hausarbeiten, Arzt-, Behördenbesuche, Schultermine, gemeinsame Freizeitgestaltung etc.).

Vor dem Hintergrund dieser Problemstellung ergeben sich verschiedene Untersuchungsaspekte:

1. Welche Bedeutung hat die Veränderung im Verhältnis von Erwerbsarbeit und Arbeit in anderen Lebensbereichen für die Beziehung der Geschlechter und verbinden sich damit neue Ex- oder Inklusionsprozesse für Frauen und Männer. Wie in fast allen Gender-bezogenen Forschungsperspektiven sollten auch hier unter sozioökonomischen und sozio-kulturellen Gesichtspunkten unterschiedliche Bevölkerungsgruppen, unter anderem lang ansässige Migranten-Gemeinschaften, eine Rolle spielen.
2. Angesichts der Bestrebungen zur stärkeren Integration älterer Arbeitnehmer/innengruppen und im Hinblick auf Konzepte zu einer schon in frühen Berufsjahren einsetzenden alternsgerechten und Altersgruppen-adäquaten Arbeits- und Laufbahngestaltung können die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme, aber auch mögliche „neue Freiheiten“ jüngerer und älterer Arbeitnehmer/innengruppen (unter Berücksichtigung der Gender-Perspektive) beleuchtet werden.
3. In Familien-bezogenen Studien ist die Verflechtung von Zeitsystemen und Mobilitätsanforderungen einzelner Familienmitglieder zu erkunden. Welche Diskrepanzen bestehen hier unter regionalen und sozialstrukturellen Aspekten sowie zwischen dem ländlichen und dem urbanen Raum?
4. Entgrenzung als raum-zeitliches und persönlichkeitsbezogenes Phänomen birgt das Risiko der „Absorption“ des Individuums. Angesichts der Fragmentierung von Zeiten und Orten und der zunehmenden Reduzierung gemeinsam erlebbarer „Zeiträume“ stellt sich die Frage, ob durch diese Entwicklung auch die moralische und emotionale Bindung von Familie „entgrenzt“ wird und inwieweit dies eine allgemeine Entstrukturierung sozialer Bindungen, und damit eine Gefährdung sozialer Kohäsion zur Folge hat.
5. Die neuen Arbeitsorganisationsmodelle zielen in erster Linie auf die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer und beziehen selten Sozialkontexte mit ein. Insofern muss allgemein nach dem Stellenwert von Familie – ebenso wie anderer Lebensformen – und deren Wahrnehmung als Risiko oder Ressource in neuen Erwerbsarbeitsmodellen gefragt werden. Ebenso wäre - z. B. an Hand von „good practise“-Beispielen - zu analysieren, ob, und wenn ja, wo im Arbeitssystem die systematische Verknüpfung von Arbeit und Leben von Paarbeziehungen berücksichtigt wird.
6. Insgesamt ist eine Analyse der einzelnen Arbeitsgestaltungs- und -organisationsmodelle im Hinblick auf ihr jeweiliges Vereinbarkeitspotenzial in theoretischer und praktischer Dimension sinnvoll.

7. Im Begriff „Selbstmanagement“ fließen viele Vorstellungen zu neuen Anforderungen an das Individuum im Bereich der Arbeits- und Lebenswelt zusammen. Daher wäre der Frage nachzugehen, ob "Selbstmanagement" zu einer neuen Schlüsselkompetenz wird, wie diese im Kontext von Arbeit und Privatleben, von Individuum und Gemeinschaft definiert und praktisch wirksam werden soll und welche Voraussetzungen hierfür nötig wären.

Zur Umsetzung dieser Forschungsfragestellungen bedarf es einer systemischen Betrachtung des Zusammenhangs von Erwerbs- und Privatleben (z. B. von Familie) und einer Verknüpfung bzw. Integration verschiedener Ansätze und Methoden (Lebenslauf- und Biographieforschung) sowie verschiedener Disziplinen (Jugend- und Familiensoziologie, Arbeitswissenschaft und Arbeitsmarktforschung, Medizin, Psychologie usw.)

Die Folgen der neuen Arbeitsorganisationsmodelle und der damit einher gehenden Flexibilisierung interner und externer Art stellen das Individuum unter den Zwang, sein alltägliches Leben - je nach Erwerbssituation – immer wieder neu den Anforderungen anzupassen und gleichzeitig ein erhöhtes Maß an Selbstverantwortung und Eigeninitiative zu entwickeln. Dies bedeutet eine stärkere Belastung und eine zunehmende Unsicherheit in der Lebensführung und Zukunftsplanung, die leicht zur Überforderung werden kann, zumal ganz überwiegend neben den Anforderungen der Erwerbsarbeit auch Anforderungen an Verlässlichkeit und Arbeitsleistung in anderen Lebensbereichen bestehen. Deshalb muss gerade unter dem Gesichtspunkt der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzepts im Erwerbsleben und auf der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Lebenswelt über die Frage und die Gestaltung geeigneter sozialer Unterstützungsstrukturen nachgedacht werden.

Der in diesem Rahmen zu formulierende Forschungsbedarf bezieht sich besonders auf die folgenden Punkte:

1. Systematische Untersuchung der Frage, wie sozialstaatliche Institutionen die betriebliche Entwicklung innovativer Arbeitsgestaltungsmodelle und ihre Implikationen (z. B. für verschiedene Familienformen) reflektieren und welche Konzepte und Maßnahmen bislang auf kommunaler, Landes- und Bundesebene vorliegen.
2. Insbesondere im Hinblick auf eine geschlechter- und altersgerechte Strukturierung von Arbeit und Arbeitsorganisation ist der Frage nachzugehen, welche Regelungen im Bereich der Bildungs-, Sozial(versicherungs)-, Renten- und Arbeitsmarktpolitik durch die subjektive, betriebliche und überbetriebliche Arbeitsbiographiegestaltung notwendig werden. So wären z. B. die Bedingungen für die Schaffung von Übergangsmärkten zu bestimmen, die die Verzahnung von Erwerbs- und Nichterwerbsphasen ermöglichen und damit auch zur Verknüpfung von Beruf, Familie, Bildung und Freizeit beitragen.

### **5.2.3 Lebenslanges Arbeitsvermögen**

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung tritt neben einem barrierefreien Zugang zum Erwerbsleben auch der Erhalt des Arbeitsvermögens von Männern und Frauen bis zur Altersrente als gesellschaftliche Zielsetzung in den Mittelpunkt. Dabei sind mit „Arbeitsvermögen“ nicht nur die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit – also gesundheitliche

Aspekte – gemeint, sondern auch die Möglichkeit, in allen Phasen der Erwerbstätigkeit Zugang zu geeigneter beruflicher Bildung zu haben. Wesentlich ist, dass es dabei nicht um eine separierte Betrachtung älterer Belegschaften geht. Vielmehr werden alternde Belegschaften fokussiert, wobei der Begriff „alternd“ in einem umfassenden Sinne bereits Berufseinsteiger/innen mit einschließt. Pointiert formuliert bedeutet das, dass Individuen Fähigkeiten und Möglichkeiten eröffnet werden, ihren Lebens- und Arbeitsstil so zu gestalten, dass sie auch im höheren Erwerbsalter leistungs- und qualifizierungsfähig sind.

1. Neue Arbeitsformen stellen mit ihrer ganzheitlichen, überproportionalen Nutzung des Menschen ein Risikopotenzial für das Erreichen dieser Zielsetzung dar. Dies bezieht sich auch auf solche Arbeitsformen, die die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen subjektiv und individuell selbst positiv besetzen. Durch geeignete Gestaltung der Arbeit und entsprechende Rahmenregelungen kann verhindert werden, dass der Einsatz von Beschäftigten ausschließlich auf kurzfristige, optimierte Verwertungsinteressen der Betriebe ausgerichtet ist und damit den Interessen eines lebenslangen Erhalts des Arbeitsvermögens entgegen steht. Weiterer Forschungsbedarf besteht zu den Veränderungen der psychischen und physischen Belastungen für Beschäftigte durch neue Arbeitsformen (differenziert nach Geschlecht, Alter, Berufsgruppen, Branchen, Betriebsgrößen, Beschäftigungsverhältnissen etc.) sowie zu den langfristigen Auswirkungen der Nutzung des „ganzen Menschen“ auf das Arbeitsvermögen. Es gilt zu konkretisieren, welche Anforderungen hinsichtlich einer altersgerechten Arbeitsgestaltung an neue Arbeitsformen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz formuliert werden müssen. Zu fragen ist, wie „employability“ und „workability“ als betriebliche und individuelle Zielkategorien gesellschaftlich verankert werden können und ob Arbeitnehmer/innen genug Autonomie besitzen, ihr Gesundheitsbewusstsein in konkretes Handeln umzusetzen. Allgemein ist notwendig, die Datengrundlage der Gesundheitsberichterstattung so zu verbreitern bzw. zu verbessern, dass geschlechts- und kohortenspezifische Aussagen getroffen werden können.
2. In Bezug auf frauendominierte Berufe und ältere Arbeitnehmerinnen ist zu fragen, welche speziellen Probleme – psychische und physische - Altern für Frauen mit sich bringt und wie sich dies in die Arbeitsgestaltung integrieren lässt. Aus dem Blickwinkel der betrieblichen Gesundheitsförderung ist z. B. bislang wenig über die Arbeitsbedingungen von älteren Frauen auf hoch belasteten Arbeitsplätzen bekannt (Pflege, Krankenhaus, Einzelhandel). Gibt es auch hier weniger belastende Arbeitsplätze, die einen Verbleib im Unternehmen ermöglichen oder sind solche Instrumente hauptsächlich auf Männer bezogen? Auch über geschlechtsspezifische Differenzen in Bezug auf berufsbedingte Erkrankungen existieren bislang wenig Erkenntnisse. Als übergreifende Forschungsfrage stellt sich, welche geschlechts- und altersspezifischen Differenzierungen für eine Verbesserung der Gesundheits- und Rehabilitationspolitik notwendig sind.
3. Arbeitszeit ist als wesentliche Gestaltungsgröße neuer Arbeitsformen auf ihren Beitrag zum lebenslangen Arbeitsvermögen hin mit geschlechts- und altersspezifischen Differenzierungen zu thematisieren. Beispiele für konkrete Forschungsfragen sind, wie Erholzeiten gestaltet werden müssen, um dem Lebens- und Alterungsrythmus hinsichtlich einer Verdichtung und Entdichtung von Arbeitsbelastung angepasst zu werden, wie die branchen-

und beschäftigungsspezifischen Effekte von Altersteilzeit geschlechtsspezifisch aussehen, ob daraus flexibilisierte Arbeitsformen oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse für Ältere erwachsen und welche Alternativen sich zu gegenwärtigen Formen von Altersteilzeit bieten.

4. Der demographische Wandel, insbesondere die veränderte Altersstruktur in Betrieben induziert die Notwendigkeit erhöhter Investitionen in die Aktualisierung der Kompetenzen auch älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die Teilnahme an Weiterbildung muss allen ermöglicht werden. Neben einer jeweils aktuellen Anpassung der Qualifikationen geht es dabei auch um die Entwicklung von Konzepten der veränderten Verteilzeiten von Bildung. Wenn das postulierte lebenslange Lernen realisiert werden soll, muss das Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung neu definiert werden, d. h. der Wechsel zwischen längeren Phasen des Arbeitens und längeren Phasen des Lernens muss selbstverständlicher Bestandteil der Biographien werden. Wie das dänische Modell der job rotation zeigt, kann darüber auch eine verstärkte Integration von Arbeitslosen in die Erwerbsarbeit gelingen.
5. Die neuen Konzepte innovativer Arbeitsgestaltung sind verbunden mit der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens, wobei die Angebote zur Weiterbildung im Kontext der Erwerbsarbeit nicht mehr nur eine Bringschuld der Unternehmen sind, sondern der individuellen Arbeitnehmerin bzw. dem individuellen Arbeitnehmer zugemutet werden. In diesem Zusammenhang kann auch von einer Entgrenzung von Lernen und Erwerbsarbeit gesprochen werden. Unter dem Gesichtspunkt des Geschlechterverhältnisses und der noch überwiegenden Zuweisung der Reproduktionsarbeit an Frauen stellt sich daher die Frage, ob Männer und Frauen in gleicher Weise den neuen Anforderungen an Erwerbs- und Bildungsphasen gerecht werden können.
6. Die neuen Konzepte (z. B. lebenslanges Lernen, learning on the job), die den Maßnahmen zur betrieblichen Weiterbildung zu Grunde liegen, stellen auf eine Kontinuierung und eine stärkere Orientierung auf die betrieblichen Belange ab. Dies wirkt sich insbesondere auf weibliche Beschäftigte aus, da sie wegen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe aufgrund von Familienzeiten sowie eines häufig noch immer geschlechtsspezifischen Arbeitseinsatzes stärker von der Dequalifizierungsproblematik betroffen sind. Damit wird z. B. die Frage aufgeworfen, wie betriebliche Weiterbildung gestaltet werden kann, um Frauen sowohl für den internen als auch für den externen Arbeitsmarkt besser zu qualifizieren und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit (employability) zu erhöhen. Dabei gilt es, Weiterbildungskonzepte unter Einbeziehung von Erwerbs- und Familienphasen zu entwickeln, die beide Geschlechter von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen gleichermaßen profitieren lassen.
7. Zusätzlich sollte der Frage nachgegangen werden, wie sich durch den wirtschaftlichen Strukturwandel von der Industrie- zur Wissens- bzw. Dienstleistungsgesellschaft der betriebliche Qualifikationsbedarf verändert. Welche Schlüsselqualifikationen sind für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ausschlaggebend und in welchem Maße verfügen unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männern über sie. Vermittelt die

schulische und berufliche Erstausbildung die entsprechenden Kompetenzen geschlechteradäquat?

8. Frauen werden soziale Kompetenzen zugeschrieben, die im Zuge der Veränderungen in der Arbeitswelt eine Aufwertung erfahren. Hier sollten die Zuschreibungen sowohl auf ihre Richtigkeit als auch auf ihre Entgeltrelevanz hin überprüft werden. Darüber hinaus stellt sich die Frage, ob neue Optionen für Frauen auf Grund des gewandelten Profils der Führungspositionen entstehen.

Insgesamt kommt es also darauf an, handlungsorientierte Leitbilder für die Arbeitsgestaltung zu entwickeln, die „geschlechter- und generationengerecht“ sind. Dies würde die Nutzung des Arbeitskräftepotenzials für Unternehmen optimieren helfen, da diese Erfahrungen und neues, formal erworbenes Wissen jeweils den Anforderungen entsprechend integrieren können. Zudem entstünde der Effekt, dass die Arbeitnehmer/innen längerfristig keine gesundheitlichen Schäden durch Erwerbsarbeit erleiden. Bei der Bearbeitung der gesamten Thematik ist eine differenzierte Betrachtung nach Sektoren und Branchen ausschlaggebend. Z. B. hat das Problem der alternden Belegschaft für den öffentlichen Dienst einen völlig anderen Stellenwert als für Betriebe der New Economy oder für private Pflegedienstleister. Die Problemlagen der verschiedenen Bereiche sollten untersucht und differenzierte Bewältigungsstrategien erarbeitet werden, die Frauen und Männern Entwicklungsperspektiven eröffnen.

#### **5.2.4 Berücksichtigung der Gender- und Altersperspektive in der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung**

In Bezug auf die Herausforderungen der Gestaltung von Personalpolitik gilt es, die bereits entwickelten Handlungsstrategien und -konzepte auf eine ausreichende Berücksichtigung der Gender-Perspektive hin zu untersuchen. Dabei stehen insbesondere Fragestellungen im Mittelpunkt, wie Betriebe die Potenziale ihrer Mitarbeiter/innen nutzen bzw. fördern und welche Personalentwicklungs- und Weiterbildungsstrategien sie dabei verfolgen.

Die vom BMBF z. B. im Rahmenkonzept Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit skizzierten Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die betriebliche Altersstruktur werfen die Frage auf, welche unterschiedlichen Wirkungen sich daraus für beide Geschlechter ergeben. Die beiden als Hauptprobleme identifizierten Aspekte „alternde Belegschaft“ und „Nachwuchsmangel“, sowie resultierende Konsequenzen und darauf bezogene Lösungsstrategien sollten geschlechterdifferent analysiert werden.

Für die Personalentwicklung der Unternehmen ebenso wie für die öffentliche Verwaltung besteht also die Herausforderung, angewandte Konzepte zur Sicherung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit in ihrer Wirkung auf Frauen und Männer, aber auch generell in Bezug auf heterogen strukturierte Belegschaften (Ältere, Junge, ethnische oder religiöse Gruppen) hin zu betrachten.

Dazu lassen sich eine Reihe bislang unbeantworteter Fragen benennen:

1. Generell stellt sich die Frage, inwieweit sich Unternehmen in ihren personalpolitischen Strategien auf die steigende Erwerbsneigung von Frauen und das größere weibliche und

männliche Erwerbspersonenpotenzial über 45 Jahre einstellen. Werden diese (potenziellen) Beschäftigtengruppen wahrgenommen oder sehen Betriebe die Lösung ihrer Probleme in anderen Gruppen, wie z. B. jungen Einwanderern? Wie kann man durch Transferaktivitäten in den Unternehmen ein Bewusstsein schaffen, (ältere) Frauen und ältere Männer in mittel- und langfristige Überlegungen einzubeziehen und somit einen Beitrag zur Integration leisten? Auch die Konsequenzen der Anhebung des Rentenalters für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen sind zu untersuchen. Daneben erscheint interessant, warum in bestimmten Branchen (z. B. Banken) innovative, Frauen integrierende Personalentwicklungskonzepte sowie gezielte Gleichstellungsmaßnahmen eine größere Rolle spielen, als in anderen Bereichen, in welchen Branchen Frauen stärker umworben werden, welche Zielsetzungen Unternehmen konkret damit verfolgen und welche Effekte dies für Unternehmen und Beschäftigte hat.

2. Vor dem Hintergrund eines sich stetig verschärfenden Wettbewerbs haben viele Unternehmen die so genannten „weichen Faktoren“, wie z. B. die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen entdeckt, um ihre betrieblichen Prozesse effektiver und effizienter zu gestalten. In diesem Zusammenhang kann gefragt werden, welche Auswirkungen die geschlechter- und generationengerechte Gestaltung des Unternehmens auf die dort herrschende Unternehmenskultur hat. Lässt sich hieraus folgern, dass eine an den Mitarbeiterinteressen orientierte Unternehmenskultur zu einer Verbesserung des Qualitätsniveaus von Produkten und Dienstleistungen führt und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen erhöht wird? Ist also betriebliche Personalpolitik schon aus ökonomischen Überlegungen gehalten, die Dimensionen Alter und Geschlecht stärker zu berücksichtigen?
3. Die betriebliche Personalpolitik spiegelt die betriebliche Realität nur in Teilen wieder. Zu fragen ist, wie das alltägliche „doing gender“<sup>74</sup> in Organisationen generell aussieht. In Bezug auf innovative Personal- und Organisationskonzepte wie z. B. Managing Diversity, Qualitätsmanagement, Gruppenarbeit und ähnliche besteht Forschungsbedarf hinsichtlich der Implementation und Wirkungsweisen dieser Konzepte auf die betriebliche Geschlechterordnung. Welche betrieblichen Gruppen – z. B. Management, Personalabteilungen, Betriebsräte, Gleichstellungsbeauftragte – sind in diesem Sinne durchsetzungsfähige Promotoren, welche Gruppen stehen solchen Ansätzen ablehnend gegenüber? Wirken derartige Konzepte im Sinne eines Gender Mainstreaming-Ansatzes oder entstehen neue Frauen benachteiligende Formen der Differenzierung? Lassen sich Zielkonflikte innerhalb des Diversity-Ansatzes erkennen? Wie verhält sich z. B. die Dimension Alter oder Ethnie zur Dimension Geschlecht? Entwickeln sich durch solche Konzepte vielleicht neue Segmentierungen und Diskriminierungen? Kann man von einer Auflösung kollektiver und solidarischer Strukturen ausgehen, da die individuellen Besonderheiten betont werden? Hier ist die Entwicklung eines Benchmarking-Instrumentariums zur Beurteilung der Wirkung von betrieblichen Konzepten in Bezug auf die Geschlechter- bzw. Generationenge-

---

<sup>74</sup>Der Begriff *doing gender* bezeichnet Vergeschlechtlichungsprozesse in Organisationen, die die spezifischen Geschlechterdifferenzierungen und Formen der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen hervorbringen.

rechtigkeit angezeigt. Daraus ergibt sich die generelle Frage, welche geschlechts- und generationenspezifischen Leitbilder in der betrieblichen Personalpolitik dominieren.

4. Ein weiterer Punkt ist die Einbeziehung von Kinderbetreuung in die betriebliche Personalentwicklung. Können Unternehmen auf diese Weise Frauen auch während der Erziehungsphasen an das Unternehmen binden? Welche Nach- bzw. Vorteile ergeben sich aus solchen Angeboten für das Unternehmen und für die Frauen? Werden solche Angebote exklusiv für bestimmte, besonders qualifizierte Gruppen entwickelt? Wird ihre Nutzung auch Vätern angeboten und für diese attraktiv gemacht? Wie müssten sie konkret ausgestaltet sein, damit sie auch für kleine und mittlere Betriebe praktikabel sind? Auf der anderen Seite muss aber auch gefragt werden, ob Unternehmen Frauen nicht gerade auf Grund ihrer besonderen Situation strategisch in ihre Personalplanungen einbauen und z. B. im Falle nachlassender Konjunktur die durch Betreuungsverpflichtungen erzeugte „Flexibilität“ nutzen. Ein zur Integration gedachtes Instrument wie der Erziehungsurlaub dient in diesen Fällen der (temporären) Externalisierung überzähligen Personals. Daraus leitet sich die generelle Fragestellung ab, ob und inwieweit Unternehmen sozialpolitische Maßnahmen in ihren intendierten und nicht intendierten Folgen reflektieren und davon Gebrauch machen. Sofern sich dieses bestätigt, wäre zu klären, ob damit für Frauen besondere Nachteile verbunden sind und wie solche Maßnahmen konzipiert sein müssten, um geschlechtergerecht zu wirken.
5. Zur Fundierung zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen sollten bislang angewendete Frauenförderkonzepte hinsichtlich ihrer Wirkungsweise untersucht werden, um zu beleuchten, in welchem Zusammenhang „klassische“ Frauenförderkonzepte und neuere, auf beide Geschlechter bezogene Ansätze stehen. Welchen Stellenwert haben Maßnahmen, die auf eine Veränderung der Männer dominierten Kultur von Unternehmen zielen? Interessant sind auch etwa Sekundäranalysen zu den Effekten von Frauenförderkonzepten im Vergleich mit integrierten Konzepten wie Managing Diversity oder Fallstudien zu good practise betrieblicher Gleichstellung.
6. Vor dem Hintergrund der Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt wie z. B. der Erosion des lebenslangen Normalarbeitsverhältnisses lässt sich annehmen, dass Frauen verstärkt in bisher von Männern dominierten Erwerbsbereichen Fuß zu fassen versuchen. Demgegenüber könnten Männer bei einer weitgehenden Flexibilisierung aller Berufe auch in klassisch weibliche Domänen vordringen. Entstehen daraus auf dem Arbeitsmarkt neue Konkurrenzen zwischen den Geschlechtern und welche Wirkung haben sie ggf. auf Gleichstellungsansätze?

### 5.3 Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern manifestieren sich gerade auf dem Arbeitsmarkt sehr deutlich und haben zu einer geschlechtsspezifischen Strukturierung geführt, die bis heute prägend für die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern ist. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung ist davon auszugehen, dass es zwar wahrscheinlich nicht zu dem von einigen Seiten prognostizierten generelleren Arbeitskräftemangel kommt, aber auf

Teilarbeitsmärkten (nicht nur in der IT-Branche) „mismatches“ zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitsplatznachfrage entstehen. Dadurch stellt sich die Frage nach der Rekrutierung geeigneter Arbeitskräfte für diese Bereiche, um auch langfristig die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere in den zukunftssträchtigen Branchen zu sichern.

Hierbei ist davon auszugehen, dass neben Frauen auch Migrant/innen zur Deckung des Bedarfs herangezogen werden könnten. Will man die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit vorantreiben, um die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zu decken und gleichzeitig die geschlechtsspezifische Segmentation und Segregation des Arbeitsmarkts aufzubrechen, sollten zuvor bestimmte Effekte und Wechselwirkungen untersucht werden, die dies bislang verhindern.

1. So ist zu fragen, welche makroökonomischen Auswirkungen eine Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit mit sich bringt bzw. welche Beschäftigungseffekte daraus erwachsen. Kann man davon ausgehen, dass neu geschaffene Frauenarbeitsplätze durch eine Erhöhung der Nachfrage – z. B. nach haushaltsnahen Dienstleistungen und (neuartigen) Konsumgütern - eine Art Multiplikatoreffekt haben und somit die Schaffung weiterer Arbeitsplätze nach sich ziehen? Welche Branchen würden durch eine solche Ausweitung der durch Frauen induzierten Nachfrage besonders profitieren? Führt dies sogar zu einem Innovationschub, da Frauen neuartige Produkte und Dienstleistungen nachfragen?
2. Zudem sollten Untersuchungen durchgeführt werden, ob Frauen und Männer unterschiedlich von betrieblichen Personalanpassungsmaßnahmen aufgrund konjunktureller Entwicklungen betroffen sind. Zu fragen ist, ob Frauen damit für Unternehmen die Rolle einer flexiblen „Reservearmee“ zukommt, wohingegen Männer eher als „harter Kern“ betrachtet werden. Wirken Konjunkturauf- und -abschwünge auf beide Geschlechter in gleicher Weise? Welche Gründe lassen sich hierfür benennen?
3. Ein anderes Forschungsfeld sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Profitieren beide Geschlechter gleichermaßen von solchen Instrumenten oder werden dabei bestimmte, männlich dominierte Segmente stärker berücksichtigt? Welche Summen werden dabei für die entsprechenden Bereiche verausgabt und in welchem Verhältnis steht dies zu den dadurch geschaffenen Arbeitsplätzen? Wie könnte eine geschlechtergerechte Vergabepolitik aussehen und welche Effekte sind dabei erwartbar?
4. Bei einer differenzierteren Betrachtung des Arbeitsmarkts ist auch der Regionalisierungsaspekt stärker zu beachten, um die Auswirkungen regionaler Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt geschlechterdifferent beurteilen zu können. So ist zu klären, ob regionale Arbeitsmarktentwicklungen aufgrund von demographischen Veränderungen Frauen und Männer unterschiedlich betreffen. Dies sollte sowohl für Ost- und Westdeutschland, als auch für urbane und ländliche Regionen untersucht werden. Ebenso interessant erscheint die Frage nach der unterschiedlichen beruflichen und örtlichen Mobilität der beiden Geschlechter, die auf dem Arbeitsmarkt vielfach entscheidend ist. Welche Wegstrecken nehmen z. B. Frauen in Kauf, um in ihrem angestammten Beruf weiter zu arbeiten? Gibt es vor

dem Hintergrund der Vereinbarkeitsproblematik von z. B. Pflege, Kinderbetreuung und Ähnlichem geeignete Instrumente, die Mobilität von Frauen zu unterstützen?

### 5.3.2 Erwerbspersonenpotenzial

Die in diesem Zusammenhang zentrale Größe stellt das Erwerbspersonenpotenzial dar, das sich durch den demographischen Wandel in den nächsten Jahrzehnten in seiner derzeitigen Zusammensetzung verändern und voraussichtlich reduzieren wird. In Folge dessen wird es zu massiven Veränderungen in der Erwerbstätigenstruktur kommen. Vor diesem Hintergrund ergeben sich insbesondere aus der Geschlechterperspektive offene Fragen, wie diese Entwicklungen aktiv zu gestalten sind.

1. Im Zusammenhang mit den verschiedenen Berechnungen zum Erwerbspersonenpotenzial und zur "stillen Reserve" fallen unterschiedliche Definitionen, Bezugsgrößen und Berechnungsmethoden auf, die eine Vergleichbarkeit der Daten erschweren. Eine eigene Forschungsaufgabe besteht darin, die wissenschaftlichen Voraussetzungen für die Vergleichbarkeit zentraler Messgrößen zu bestimmen und sinnvolle Standards zu ermitteln. Dabei sind zentrale Differenzierungen zu integrieren, wie z. B. die Trennung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen beim Erwerbspersonenpotenzial oder von Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigkeit bei der Erwerbstätigenquote.
2. Um adäquate Handlungskonzepte für die Politik zu entwickeln und konkrete Bedarfslagen von lokalen oder Teilarbeitsmärkten zu ermitteln, sind (geschlechterdifferenzierende) Studien zu Umfang und Struktur des jeweiligen Erwerbspersonenpotenzials nach Regionen hilfreich.
3. Vor dem Hintergrund der Veränderung sozialer Beziehungen und der Formen des Zusammenlebens, der teilweisen Erosion und Restrukturierung von Familie sollte untersucht werden, welchen Einfluss die jeweiligen Lebensformen auf das Erwerbsverhalten und die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern haben. Als zunehmend größere und damit wichtige Gruppe, über die bislang aber nur wenig bekannt ist, ist die der Alleinerziehenden (differenziert nach statistisch und faktisch Alleinerziehenden) zu nennen. Für diese überwiegend aus Frauen bestehende Personengruppe sind z. B. die faktische Erwerbsbeteiligung und die Erwerbsneigung im Zusammenhang mit wichtigen Rahmenbedingungen wie Kinderbetreuung, Haushaltseinkommen etc. zu ermitteln.
4. Forschungen zu den Folgen des demographischen Wandels für Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland benötigen für die Zukunft umfassende gender-bezogene Erwerbspersonenpotenzial-Analysen, die u. a. über die folgenden Aspekte Auskunft geben:
  - ♦ Erwerbspersonenpotenzial und Alterungseffekt nach Berufen und Wirtschaftszweigen,
  - ♦ Erwerbspersonenpotenzial nach gruppenspezifischen Erwerbsquoten (Alter, Geschlecht etc.),
  - ♦ Wechselbeziehung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen,

- ♦ Auswirkungen ökonomischer Zwänge (Scheidung, alleinerziehende Mütter, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Armutsrisiko) auf das Erwerbsverhalten von Frauen,
  - ♦ Anteil unbezahlter Arbeit an der Wertschöpfung; Ausmaß des informellen Sektors und Bedeutung der häufig von Frauen geleisteten gesellschaftlichen Arbeit (Bürgerarbeit und Ehrenamt).
5. Auf Grund der unterschiedlichen erwerbsbiographischen Modelle von Frauen in den neuen und den alten Bundesländern ist genauer zu untersuchen, inwieweit hier (wechselseitige) Angleichungs- oder Beharrungsmechanismen greifen in Bezug auf weibliche Erwerbsbeteiligung, Erwerbsumfang, Kinderzahl, Gebäralter und die Organisation von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit. Welche Implikationen besitzen die beiden Modelle (Ost: stärkere Orientierung auf lebenslange Vollerwerbstätigkeit, West: eher orientiert auf Teilzeiterwerbstätigkeit und/oder Familien-/Kinderphasen) für die Erwerbsbiographie des männlichen Partners und die jeweiligen Genderarrangements?

### 5.3.3 Geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarkts

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt vollziehen sich in den verschiedenen Segmenten sehr unterschiedlich und teilweise auch widersprüchlich. Daher sollten auch in den einzelnen Segmenten Untersuchungen zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen durchgeführt werden, um deren Besonderheiten besser identifizieren zu können.

Beispielsweise werden in Forschungsprojekten überwiegend Frauenberufe und –tätigkeitsfelder im Handwerk ausgeblendet. Damit bleibt die Forschung weitgehend auf die klassischen Männerbereiche wie z. B. Dachdecker und KfZ-Mechaniker beschränkt. Gerade aufgrund der „Sackgassenproblematik“ vieler Frauenberufe in diesem Segment sollten hierzu Analysen durchgeführt werden, um geeignete Konzepte zu entwickeln, die einer Dequalifizierung entgegenwirken und damit zu einer Verstetigung des Erwerbsverlaufs führen. Konkret ist z. B. zu untersuchen, welche Faktoren ausschlaggebend für das frühzeitige Ausscheiden von Frauen aus dem Friseurberuf sind, und welche Möglichkeiten einer Weiterqualifizierung oder eines Wechsels in andere Berufsfelder bestehen.

Die Rolle von Frauen in der IT-Branche ist weitestgehend unerforscht. Grundsätzlich geht es dabei um eine Abschätzung der Chancen einer (zukünftig) geschlechtergerechten Strukturierung dieses Arbeitsmarktsegments. In dem Zusammenhang ist zu klären, welche Faktoren eine gleiche Teilhabe von Frauen verhindern. Dabei ist schon in den ersten Phasen der beruflichen Sozialisation anzusetzen, um hier mögliche Zusammenhänge und Hintergründe von weiblichen Erwerbsverläufen erkennen zu können. Auch sollten die besonderen Arbeitsbedingungen in der New Economy hinsichtlich ihrer Kompatibilität mit den Besonderheiten weiblicher Lebensentwürfe untersucht werden.

### 5.3.4 Vergeschlechtlichte Berufstruktur

Trotz tiefgreifender Veränderungen in vielen Berufsfeldern hinsichtlich ihrer Arbeitsinhalte und Belastungsprofile ist eine deutliche „Vergeschlechtlichung“ der Berufsstruktur nach wie

vor auszumachen. Dies gilt, obwohl Frauen inzwischen durchschnittlich über ein höheres Qualifikationsniveau verfügen als Männer. Auch haben sich bislang die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nicht signifikant verändert, da zwar in gemischten Bereichen inzwischen vielfach keine großen Einkommensdiskrepanzen mehr vorliegen, aber in typischen Frauenbereichen weiterhin wesentlich schlechtere Entgelte erzielt werden.

1. In diesem Kontext sollten Analysen durchgeführt werden, die den relativen Strukturkonservatismus der vergeschlechtlichten Berufeordnung erklären. Zum Beispiel ist zu untersuchen, welchen Einfluss das Entlohnungsniveau auf die Berufswahl der Geschlechter hat.
2. Bereits in der beruflichen Sozialisation können Erklärungen dafür gesucht werden, welche Faktoren für den Umstand ausschlaggebend sind, dass Mädchen häufig weiterhin in klassische Frauenberufe gehen. Auch Längsschnittstudien zum Berufsverlauf von Frauen können Aufschluss darüber geben, welche Entscheidungen aufgrund welcher externen Anreize getroffen werden. Damit ließen sich insbesondere Übergänge und Brüche in Erwerbsverläufen erklären.
3. Weitere Forschungslücken bestehen zu Existenzgründerinnen, Frauen in Führungspositionen und Frauen im IT-Bereich. Gerade hier könnten aus statistischen Daten Erkenntnisse über Bedingungen für eine Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt gewonnen werden.

### **5.3.5 Benachteiligte Beschäftigtengruppen**

Neben den großen Segmentations- und Segregationslinien auf dem Arbeitsmarkt lassen sich einige Beschäftigtengruppen identifizieren, die aufgrund bestimmter Strukturmerkmale und Wirkungszusammenhänge ökonomischer, sozialpolitischer und kulturelle Art besonders benachteiligt sind. Auch hier sollte die Forschung in Bezug auf eine Einbeziehung der Geschlechter- und Generationenperspektive erweitert werden.

1. Gerade Frauen sind aufgrund besonderer Strukturmerkmale oftmals in prekären Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. in 400 Euro-Jobs des Einzelhandels zu finden. Dies resultiert u. a. aus den im Vergleich zu Männern diskontinuierlichen Erwerbsverläufen, aus der damit zusammenhängenden Dequalifizierungsproblematik sowie ihrer vielfach ausgeübten Rolle als „Dazuverdienerin“, die noch dazu durch sozialpolitische Rahmenbedingungen gestützt wird. Unternehmen bauen diese Beschäftigtengruppe gezielt in ihre Personalstrategien ein, da diese für die Unternehmen ein flexibles und billiges Arbeitskräftepotenzial darstellt, das zudem nur über eine mangelnde soziale Absicherung verfügt. Daraus ergibt sich die Frage, wie sich ein ausreichendes soziales Sicherungsniveau mit dem betrieblichen Bedarf an Flexibilität und dem Interesse an geringen Personalkosten vereinbaren lässt? Gibt es Instrumente, die Frauen zur Aufnahme gesicherter Beschäftigungsverhältnisse motivieren, und welche sozialpolitischen Regelungen könnten dieses Ziel unterstützen?
2. Speziell die Gruppe der älteren Ausländerinnen ist ebenfalls besonders stark in prekären Beschäftigungsverhältnissen zu finden. Neben betrieblichen Vorurteilsstrukturen sind auch Qualifikationsaspekte (z. B. sprachliche Defizite) dafür ausschlaggebend, dass ihnen andere

Arbeitsmarktsegmente vielfach verschlossen bleiben. Hier sollten genauere Analyse Aufschluss darüber geben, wie einerseits neue Management-Konzepte (z. B. Managing Diversity) und andererseits spezielle Qualifizierungsmaßnahmen unter Berücksichtigung des soziokulturellen Kontexts Abhilfe schaffen können. Darüber hinaus existiert Forschungsbedarf zur Integration der jüngeren männlichen Migranten in den Arbeitsmarkt.

3. Eine andere benachteiligte Gruppe stellen die Teilzeitbeschäftigten dar. Sie werden insbesondere durch eine mangelnde Einbeziehung in Weiterbildungsmaßnahmen sowie durch wesentlich schlechtere Karrierechancen benachteiligt. Hier sollten Konzepte entwickelt werden, die es gerade für Männer attraktiver machen, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen. Damit ergeben sich Chancen für eine neue familiäre Arbeitsteilung, die für Frauen eine gerechtere Teilhabe am Erwerbsleben bedeuten könnte.

#### 5.4 Individualisierung und Pluralisierung von Lebenskonzepten

Mit dem Begriff der Individualisierung verbindet sich die Auflösung ehemals kollektiver Normen-, Werte- und Handlungssysteme in der Lebens- und Arbeitswelt, die für die Individuen einerseits neue „Freiheiten“, andererseits neue Belastungspotenziale mit sich bringt. Unter dem Gesichtspunkt erweiterter Handlungsspielräume besitzen die Individuen theoretisch mehr denn je die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten zu entwickeln, ihren beruflichen und arbeitsbezogenen Interessen nachzugehen und ihren persönlichen Lebensstil zu wählen. Die hiermit verbundene Pluralisierung von Lebenskonzepten, d. h. die Vielfalt möglicher Strukturierungsformen der eigenen Lebens- und Arbeitsbiographie, zeigt sich besonders im gesellschaftlichen Nebeneinander von Lebensformen und Erwerbsverläufen, die jeweils im Spannungsverhältnis zwischen Altem und Neuem stehen: Einerseits nimmt die Zahl der Single-Haushalte zu, andererseits ist die Kontinuität der (häufig totgesagten) Kleinfamilie nicht zu übersehen; daneben arrangieren sich die Individuen in neuen sozialen Gebilden wie der "Patchwork-Familie"<sup>75</sup> oder in Freundschaftsnetzwerken. Als ähnlich disparat erweisen sich moderne Erwerbsverläufe: Während früher die lebens- oder jahrzehntelange Ausübung eines Berufs und die Nutzung des einmal erworbenen Wissens die Regel darstellten, ist das Individuum heute nicht selten mit wechselnden Berufsprofilen, Zäsuren durch Arbeitslosigkeit, Umschulung etc. und mit der Anforderung kontinuierlicher Wissensaktualisierung oder -neuaneignung konfrontiert.

Da die Ausgestaltung persönlicher Lebensentwürfe und erwerbsbiographischer Orientierungen nicht im "luftleeren Raum", sondern im Rahmen (nach wie vor) bestehender sozialer und institutioneller Strukturen erfolgt, ist es mit Blick auf den demographischen Wandel und die Geschlechterfrage äußerst relevant, das Wechselspiel zwischen kulturellen, institutionellen und sozialen Bedingungen auf der einen Seite und individuellen Handlungsmustern und -optionen auf der anderen Seite zu beleuchten.

---

<sup>75</sup>Als "Patchwork-Familien" werden vornehmlich solche Familien bezeichnet, die aus zwei (Ehe-) Partnern bestehen, die jeweils ein oder mehrere Kinder aus vorangegangenen Ehe-/Beziehungsverhältnissen in die neue Gemeinschaft mitbringen und auf diesem Wege häufig lose oder engere Kontakte zu ihren ehemaligen Partnern/innen und deren neuen Familien oder Beziehungspartnern unterhalten.

### 5.4.2 Erwerbsbiographie

Die normative Kraft kultureller Leitbilder lässt sich sowohl in den Regularien des Rechts- und Sozialsystems als auch in den Sozialstrukturen und auf der Ebene der Individuen, ihrer Einstellungen und Lebensentwürfe nachweisen. Es stellt sich die Frage, wie sich die Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit (letztere z. B. verknüpft mit dem Bild der "guten Mutter", der "guten Kindererziehung") historisch herleitet und worauf ihr Beharrungsvermögen basiert. Die Erforschung der kollektiven Reproduktion dieser Vorstellungskomplexe könnte sowohl die unterschiedlichen gesellschaftlichen Integrationsmodelle der Geschlechter als auch ihre Auswirkungen auf Erwerbsarbeit und Lebenskonzepte erklären helfen. Besonderer Aufschluss wäre hier durch eine vergleichende Perspektive zu gewinnen, in der z. B. nord-, mittel- und südeuropäische Geschlechterleitbilder und ihre Manifestationen auf der Institutionen- und Handlungsebene auf ihre Implikationen für Erwerbsbiographien und Familien-/Sozialstruktur befragt werden.

Trotz der oft angesprochenen Pluralisierung von Lebenskonzepten ist die Wirkungsmacht kultureller Geschlechterleitbilder auf die Erwerbsbiographien von Frauen und Männern noch immer sehr groß. Diese äußert sich nicht so sehr auf der Ebene der Individuen, sondern insbesondere im Bereich staatlicher Regelungen, denen eine zentrale Weichenstellungsfunktion zukommt. Gerade im Hinblick auf das besonders in Deutschland noch immer dominante Modell "männlicher Ernährer - weibliche Dazuverdienerin" ist zu untersuchen, welche Faktoren zur Aufrechterhaltung dieses Geschlechterarrangements beitragen und inwieweit das Modell in Widerstreit gerät zu den Anforderungen des demographischen Wandels und der steigenden Erwerbsneigung von Frauen.

Hierzu ist folgender Forschungsbedarf zu formulieren:

- Wie müssten steuer-, sozial-, tarif-, familien- und rentenpolitische Rahmenbedingungen aussehen, um nicht Anreize für weibliche Erwerbsenthaltung oder (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung, sondern eine ökonomisch sinnvolle Erwerbsbeteiligung zu bieten. Angesichts der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, die auch die soziale Sicherung von Männern, und damit das männliche Ernährer-Modell in Frage stellt, sowie der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse sind in diesem Kontext neue lebens- und arbeitsweltliche Benachteiligungsformen und Armutsrisiken für Frauen und Männer zu beleuchten. Ziel einer solchen Untersuchung sollte sein, rechtliche Schwachstellen und kontraproduktive Regelungen im Institutionengefüge zu identifizieren, um im Sinne des Gender Mainstreaming neue Rahmenkonzepte für eine geschlechtersymmetrische Aufteilung und Unterstützung von Familien- und Erwerbsarbeit zu entwickeln.

Konkrete Fragestellungen in diesem Kontext könnten z. B. sein:

- Welche steuerpolitischen Anreizsysteme laufen unter dem Aspekt rationaler ökonomischer Abwägung auf eine weibliche Erwerbsenthaltung oder -reduktion und eine männliche Alleinerwerbstätigkeit oder Erwerbssteigerung hinaus (Beispiel Ehegattensplitting)?; Welche Folgen haben die mit dem Alleinverdienermodell kompatiblen und häufig genutzten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse von Frauen auf deren Alterssicherung (ins-

besondere auch, da Frauen im Falle betrieblicher Altersversorgung geringere Leistungen erhalten als Männer)?

Wie erklärt es sich, dass auch nach der Umgestaltung des Erziehungsurlaubs in einen "Elternurlaub" in erster Linie Frauen hiervon Gebrauch machen, und welche Voraussetzungen wären nötig, um interessierten Männern den Einstieg in den Elternurlaub zu erleichtern? Wie könnte im Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitkonten eine geschlechtersymmetrische Zuordnung des Elternurlaubs aussehen, und welche Finanzierungsmöglichkeiten bieten sich hierfür?

Welche Wirkungen hätte eine verbesserte und zeitlich ausgedehnte Kinderbetreuungsinfrastruktur (Kinderkrippen und -horte, Ganztagschulen) auf das Erwerbstätigkeitsvolumen und die Kontinuierung von weiblichen Erwerbsbiographien? Neben der äußerst relevanten Abklärung dieser Fragestellung für Alleinerziehende sollte (z. B. auf Basis des Vergleichs Ost-/Westdeutschland) annäherungsweise erhellt werden, welche Veränderungen hierdurch mittelfristig für die Geschlechterarrangements und langfristig - auch mit Blick auf die heranwachsenden Generationen - für die Geschlechterleitbilder zu erwarten sind.

Da Männer bislang zu einem nur verschwindend geringen Teil in Teilzeitarbeitsverhältnissen stehen, ist zu untersuchen, welche Arbeitsmarktsegmente für geschlechterneutrale bzw. männliche Teilzeitbeschäftigung zur Verfügung stehen, wie diese aus- bzw. gendergerecht gestaltet werden können, inwieweit Anreize, z. B. in Form von staatlichen Kompensationsleistungen bei der Kombination Teilzeit - Familienarbeit ("Familiengeld") geschaffen werden können und mit welchen Mitteln sich soziokulturelle Komponenten wie die Minderbewertung von Teilzeittätigkeit als "weibliche" Arbeitszeitform längerfristig verändern lassen.

- Ein eigener Untersuchungsaspekt betrifft die Kompatibilität familienbezogener Regelungen unterschiedlicher Politikfelder. Hier ist zu fragen, mit Hilfe welcher politischen Leitkonzepte, institutionellen Entscheidungs- und Abstimmungsmechanismen sowie administrativen Umsetzungsinstrumente Zielkonflikte vermieden werden könnten. Hierbei ist die Bestimmung wesentlicher Erfordernisse für eine möglichst optimale Verzahnung der unterschiedlichen Politikfelder im Hinblick auf die Förderung geschlechtersymmetrischer und familienfreundlicher Lebens- und Erwerbsgrundlagen. Diese Forschungsperspektive ist sinnvollerweise durch Ländervergleiche innerhalb der EU (z. B. Deutschland, Niederlande, Frankreich, Schweden) und good practise-Beispiele zu ergänzen.
3. Die im Zuge des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels zunehmend sichtbar werdende Abdankung des Kontinuitätsparadigmas von Erwerbsverläufen erfordert eine genaue Beschreibung geschlechterdifferenter Reaktionen hierauf und eine Untersuchung der hiermit verbundenen Chancen- und Risiko-Potenziale. Ergebnisse dieser Art wären als zielführend zu betrachten für die Entwicklung neuer politischer Supportstrukturen und unternehmensbezogener Gestaltungsformen.
- Hierbei ist zum einen zu klären, welche Männer- und Frauen-Strategien im Umgang mit Destandardisierungstendenzen, betrieblichen und Weiterbildungsanforderungen existieren und inwieweit diese mit einer humanzentrierten, psychische und physische Ge-

sundheit und Leistungsfähigkeit erhaltenden Lebensführung bis ins Alter vereinbar sind.

- Der Blick auf die Fragmentierung der Erwerbsbiographie (Wechsel zwischen Erwerbstätigkeits-, Arbeitslosigkeit-, Weiterbildungs- und Familien-Phasen) wirft die Frage nach der Definition und Gestaltung von Lebensarbeitszeit auf: Wie kann Arbeit an die unterschiedlichen Lebensphasen und -aktivitäten von Frauen und Männern angepasst werden? Wie müssen Ermöglichungsstrukturen für die Synchronisation lebens- und arbeitsweltlicher Aktivitäten und für den bestmöglichen Übergang von einer Phase in die andere (Umschulung, Weiterbildung etc.) aussehen? Welche Chance bieten (überbetrieblich angelegte) Arbeitszeitkonten, die sowohl Pflege-, Kindererziehungs- und Bildungszeiten als auch bürgerschaftliche und Erwerbsarbeit integrieren, um Grundlagen für ein gelingendes "Selbstmanagement" der eigenen Erwerbsbiographie zu schaffen?
  - Unter dem Aspekt der zunehmenden gesellschaftlichen, kulturellen und volkswirtschaftlichen Relevanz bürgerschaftlichen Engagements sollte in empirischer Perspektive ermittelt werden, welchen Stellenwert diese Arbeitsformen in den Lebenskonzepten der Geschlechter haben, welche Zeit- und Finanzressourcen eingebracht werden und in welchem sowohl qualitativen als auch quantitativen Verhältnis diese zur reinen Erwerbsarbeit der Individuen stehen. Ebenso interessant und aufschlussreich für die Analyse veränderter Lebenskonzepte und neuer Arbeitsformen ist die Frage, welche Arbeitsstrukturen und Aufstiegswege in den verschiedenen Feldern ehrenamtlicher sozialer und gesellschaftlicher Arbeit existieren und inwieweit Frauen und Männer hieran unterschiedlich partizipieren. Vor dem Hintergrund eines erweiterten Arbeitsverständnisses und im Hinblick auf eine neue Organisation der Arbeit sowohl im individuellen Lebenslauf als auch im gesellschaftlichen Kontext ist zu untersuchen, ob die traditionellen Grenzen zwischen formeller und informeller, bezahlter und unbezahlter Arbeit noch in jedem Fall Bestand haben und welche Möglichkeiten sich zur Integration beider Sphären im Rahmen eines Lebensarbeitszeit-Konzepts bieten.
  - Geht man davon aus, dass Individualisierung zwar eine Ausweitung individueller Handlungsspielräume, Verantwortlichkeiten und Risikopotenziale bezeichnet, dass diese sich aber stets in sozialen Kontexten manifestieren und damit andere Individuen miteinbeziehen, muss gerade Familie (aber auch andere kollektive Lebensformen) als ein nicht separierbares Wechselwirkungsgeflecht betrachtet werden. Vor dem Hintergrund des Verständnisses von Familie als einem zentralen Verknüpfungspunkt verschiedener Lebensläufe ist zu ermitteln, wie Individuen die einzelnen Lebenskonzepte - besonders innerhalb der Paarbeziehung, aber auch unter Einschluss der Kinder - miteinander aushandeln, diese in Einklang bringen und ihre sowohl auf Schullaufbahn und Erwerbsleben als auch auf Freizeit und Privatsphäre bezogenen Pläne realisieren, aufschieben, aufgeben etc.
4. Insgesamt wären Studien im Bereich der Lebenslaufforschung geboten, die - in interdisziplinärer Perspektive und mittels unterschiedlich akzentuierter Längsschnittuntersuchungen - den Verlauf individueller Entwicklungen von der frühen Kindheit über die Jugend bis ins

Erwachsenen- und Seniorenalter beleuchten. Hier gälte es, auch (aber nicht nur) im Hinblick auf geschlechterdifferente Prägungen und Orientierungen frühe Weichenstellungen in den Lebensläufen zu identifizieren und ihre Implikationen für die Gestaltung von Lebensphasen herauszuarbeiten. Dabei sollte insbesondere die Primärsozialisation, d. h. die frühe Kindheitsphase (Kindergartenalter, Vorschule) nicht vernachlässigt werden, da davon auszugehen ist, dass hier ein wichtiger Grundstein für spätere erwerbs- und berufsbiographische Prozesse gelegt wird.

### **Berufliche Geschlechterordnung, Berufsbiographie und Laufbahngestaltung**

Ein wesentlicher Einflussfaktor für geschlechterdifferente Erwerbsbiographien und geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation ist die Berufsstruktur, in der sich die allgemeine traditionelle Geschlechterordnung widerspiegelt. So sind z. B. offenkundig typische Frauenberufe überwiegend als "Lebensabschnittsberufe" mit einer Art vorprogrammiertem Erwerbsausstieg angelegt, womit sie nahtlos zum oben erwähnten Leitbild, zum "Ernährermodell" und in das traditionelle Schema geschlechtsspezifischer familialer Arbeitsteilung passen. Angesichts der strukturellen Veränderungsprozesse im Zuge des Übergangs von der Industriegesellschaft in eine Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft zeigt sich, dass die bestehende berufliche Geschlechterordnung mit ihren werthierarchischen Konnotationen ein Hemmnis für die innovative Arbeitsmarkt- und Arbeitsgestaltungspolitik ist.

Unter dem Gesichtspunkt der Berücksichtigung neuer Lebenskonzepte beider Geschlechter, dem verstärkten Wegfall ehemals männlich dominierter Berufsfelder, der Nutzung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials und der Ermöglichung geschlechtersymmetrischer Erwerbsverläufe bis ins höhere Alter ist folgender Forschungsbedarf auszuweisen :

1. Da Berufswahlprozesse in ihrem Ergebnis trotz weit reichender gesellschaftlicher Veränderungen noch immer eine starke Geschlechtsspezifität aufweisen, sollte erforscht werden, warum z. B. Männer nicht oder höchst selten in "Frauenberufe" gehen, obgleich gerade dort, speziell im Bereich von (personenbezogenen) Dienstleistungen weitere Zuwächse des Arbeitsangebots erwartet werden (hier wäre u. a. der professionelle Pflege-Bereich zu nennen, der im Zuge des demographischen Wandels eine weitere Ausdehnung erfahren wird). Betrachtet man z. B. Berufsfelder wie Erzieher/in, Grundschullehrer/in, so stellt sich die Frage, wie diese Berufe dauerhaft für Männer attraktiver gemacht werden können.
2. Ein zentrales Forschungsdesiderat wäre eine systematische Berufswegeforschung im Bereich klassischer Frauenberufe. So liegen bislang wenige Erkenntnisse vor über die Gründe für eine derartige Berufswahl, über Frauenberufe mit niedrigem Qualifikationsniveau und solche, in denen Frauen ein höheres oder hohes Erwerbsalter erreichen (können). Anders herum gilt es, Analysen typischer "Lebensabschnittsberufe" vorzunehmen und insgesamt im Rahmen qualitativer Berufsverbleibstudien nachzuprüfen, warum und zu welchem Zeitpunkt Frauen in andere Tätigkeitsfelder – und welche Frauen in welche Tätigkeitsfelder - wechseln.

Untersucht werden sollten die unterschiedlichen Karrierewege von Berufen unter genderbezogenen Aspekten und ihre Vereinbarkeit mit neuen Lebenskonzepten, Familienarbeit

(Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) und Formen gesellschaftlicher Arbeit für beide Geschlechter.

3. Von Interesse ist, inwieweit es eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung berufsbedingter Erkrankungen gibt, die zu einer Erwerbsunterbrechung oder einem Ausscheiden aus dem Erwerb führen. Neben einem geschlechterbezogenen Vergleich der offiziellen Erwerbsminderungsquoten in sämtlichen Berufen bietet sich eine Differenzierung nach klassischen Männer- und Frauenberufen sowie nach geschlechtsneutralen Berufsfeldern an. Hieran knüpft die Frage an, inwieweit auf der berufsstrukturellen Ebene dem Faktor der gesundheitlichen und/oder altersbedingten Leistungseinschränkung Rechnung getragen wird und welche Unterschiede hier für die Geschlechter identifizierbar sind. Konkret sollte dieser Untersuchungsstrang sich u. a. auf die Existenz und Gestaltung von belastungsreduzierten Arbeitsplätzen in Männer- und Frauenberufen konzentrieren und dabei auch der Frage nachgehen, ob berufsimmanente Benachteiligungen älterer Frauen bei der Besetzung altersgerechter Arbeitsplätze oder der Ausgestaltung adäquater Arbeitsbedingungen auszumachen sind.
4. Arbeitsbezogene Flexibilisierungen, die Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen und die Anforderungen an die individuelle Balancierung erwerbsbiographischer Zäsuren ("Patchwork-Biographie") legen eine integrierte Lebens- und Laufbahngestaltung nahe. In diesem Kontext sind Studien erforderlich, die die Möglichkeiten einer überbetrieblichen bzw. betriebs-heterogenen Laufbahngestaltung von Frauen und Männern erkunden. Hierbei wären sowohl geschlechtsspezifische Destandardisierungsentwicklungen und Alternsprozesse als auch veränderte Lebensentwürfe und unterschiedliche Lebensphasenaktivitäten der Geschlechter zu berücksichtigen.
5. Im Anschluss an die Durchführung von Studien zu Berufswahlverhalten, Berufswegen und berufsimmanenten Hemm- und Förderfaktoren für geschlechtergerechte Erwerbsverläufe wären unter Rekurs auf die Forschungsergebnisse die Voraussetzungen für eine Institutionalisierung beruflicher Laufbahngestaltung zu ermitteln.

## 6 DIE EXPERTISEN

### Expertise 1:

**Carmen Eccard, Angela Paul-Kohlhoff, TU Darmstadt, Institut für Berufspädagogik:  
Differenzen der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Europa am Beispiel der Länder Deutschland,  
Finnland und Spanien**

#### 1. Problemaufriss

Unsere Ausgangsthese ist, dass die ausschließende bzw. ausgrenzende Wirkung des Geschlechts noch immer in allen Ländern der Europäischen Union (EU) zu sozialen Ungleichheiten führt. Frauen und Männer treffen auch noch in der gegenwärtigen Situation auf differente Bedingungen zur Realisierung ihrer Berufs- und damit ihrer insgesamten Lebenschancen.

Im folgenden soll exemplarisch die Erwerbsbeteiligungssituation von Frauen in Europa am Beispiel von Finnland, Spanien und Deutschland dargestellt und analysiert werden. Diese Auswahl bietet sich insofern an, als diese drei Länder sowohl hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Struktur und Entwicklung wie auch hinsichtlich der Integration von Frauen ins Erwerbsleben und der Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses deutliche Unterschiede aufweisen. Ein internationaler Vergleich scheint hier vor allem deswegen interessant, weil sich durch ihn zum einen jeweils länderspezifische Bedingungen für die Erwerbsintegration von Frauen herausarbeiten lassen. Zum anderen soll betrachtet werden, – v.a. im Hinblick auf eine Angleichung der Lebensverhältnisse und die Herstellung gleicher Chancen zwischen den Geschlechtern, wie sie als Ziel des europäischen Einigungsprozesses und des Gender Mainstreaming formuliert wurden – welche länderspezifischen Bedingungen sich als positiv identifizieren lassen und möglicherweise auf andere Länder übertragbar sind.

Mit der Erweiterung der Analyse weiblicher Erwerbsverläufe durch eine international vergleichende Dimension versprechen wir uns neue Einsichten darüber, wo sich in der EU geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsverhalten zeigen; inwieweit die jeweils konkreten, länderspezifischen Ausgestaltungen des Geschlechterverhältnisses nicht nur die Erwerbsintegration von Frauen allgemein, sondern auch ihre Chancen auf den verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarkts beeinflussen. Es sollen so Hinweise zu Bedingungen und Mechanismen geschlechtsspezifischer Segregierung wie auch zum Abbau von Barrieren herausgearbeitet werden, die einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt bzw. in spezifischen Arbeitsfeldern entgegenstehen.

#### 2. Geschlechtsspezifische Muster beruflicher Orientierungen

Empirische Zahlen belegen, dass „Geschlecht“ auch am Anfang des 21. Jahrhunderts in Europa noch ein Kriterium des Ausschlusses wenn nicht vom Erwerbsarbeitsmarkt insgesamt, so doch von bestimmten berufsfachlichen Bereichen und Positionen sowie von Aufstiegschancen darstellt. Trotz großer gesellschaftlicher Veränderungsentwicklungen und der Tendenz der Indivi-

dualisierung und Pluralisierung der Lebensformen und -konzepte von Frauen und Männern und einer insgesamt gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen konstatiert Constantinos Fotakis für die berufliche Situation von Frauen in der EU „(...) haben Frauen weiterhin Probleme, vor allem mit dem gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt, dem Vorrücken in höhere Positionen, dem Verdienst sowie mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.“ (Fotakis 2000, 33) Es kann also nicht von einer sich abzeichnenden, generellen Angleichung der Arbeits- und Lebensmuster von Frauen und Männern und einer Vereinheitlichung ihrer Berufsbiographien ausgegangen werden.

Frauen können – darauf deuten zumindest einschlägige Untersuchungsergebnisse und statistische Daten aus der Europäischen Kommission hin – die mit den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen gegebenen erweiterten beruflichen Chancen in geringerem Maße wahrnehmen als Männer (vgl. z.B. Boudier/Werquin 2000; Sgritta 2000; Europäische Kommission 2000; Eurostat 2001). Der Grad und die Mechanismen des Ausschlusses von Frauen aus bestimmten beruflichen Bereichen bzw. umgekehrt ihre geschlechtsspezifische Integration ist in ganz Europa in hoher Weise zu konstatieren, sie differieren jedoch in ihren jeweiligen länderspezifischen Ausprägungen. Sie sind abhängig von Faktoren wie der Wirtschaftsstruktur eines Landes, der Arbeitskultur oder von bestimmten wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen (z.B. Infrastrukturmaßnahmen zur Kinderbetreuung). Besonders wichtig sind in diesem Zusammenhang auch die Strukturen des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens und die Bildungsbeteiligung von Frauen. Daneben sind aber auch kulturelle Faktoren wie die tradierten und gesellschaftlich akzeptierten Geschlechtsrollen, die Rolle der Familie oder Traditionen der Frauen(erwerbs)arbeit von Bedeutung. Diese sozialen und kulturellen Faktoren lassen sich mit dem Begriff des „Geschlechterverhältnisses“ oder auch dem des „Geschlechter-Arrangements“ fassen. Die gegenseitig sich bedingenden Wirkmechanismen sind Hintergrund und Ursache für die auf subjektiver Ebene gegebenen geschlechtsspezifischen Berufsorientierungsprozesse sowie für den auf struktureller Ebene geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt, die wiederum zur Reproduktion der Ungleichheitssituation von Frauen und Männern in der Gesellschaft beitragen.

### **3. Tendenzen der Arbeitsmarktentwicklung und der geschlechtsdifferenten Beschäftigungssituation unter Berücksichtigung der Bevölkerungsentwicklung in Europa**

Die zunehmenden transnationalen Wirtschaftsbeziehungen und Verflechtungen in Europa wie auch weltweit sowie die neuen Formen der Personal- bzw. Organisationsentwicklung und innovativer Arbeitsgestaltung bringen für die Beschäftigten sowohl neue Chancen als auch zusätzliche Risiken. Diese Chancen und Risiken differieren je nach Wirtschaftszweig, Beruf sowie nach Qualifikation, beruflichem und betrieblichem Status der Beschäftigten. Durchgängig, wenn auch in unterschiedlicher Weise ist zu erkennen, dass die beruflichen Chancen zwischen Frauen und Männern nicht gleich verteilt sind. An Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden neue Anforderungen gestellt, die diese erfüllen müssen, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können und die Chancen der Veränderung für sich nutzen zu können oder zumindest von negativen Auswirkungen, wie Abqualifizierung oder Arbeitslosigkeit, verschont zu bleiben. Zu diesen Anforderungen zählen der Erwerb bzw. die Erweiterung von Qualifikationen, aber

auch bestimmte Merkmale beruflichen Verhaltens, wie die Bereitschaft zu Flexibilität, Mobilität und lebensbegleitendem Lernen, aber auch Kompetenzen im Umgang mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen.

Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung auf dem europäischen Binnenmarkt gehen davon aus, dass vor allem gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zukünftig gute Beschäftigungschancen haben werden, während weniger qualifizierte Arbeitskräfte von einem beschleunigten Trend zu Automatisierung und Rationalisierung bedroht sind. Tendentiell ist ein Wandel von Art und Qualität der Arbeitsplätze zu verzeichnen: Bildung und Wissen werden immer mehr zum vorrangigen sozio-ökonomischen Wert einer „Wissengesellschaft“ und stellen zentrale Ressourcen der Beschäftigungschancen und -sicherheit dar. „Die Wissensintensität ist für die Schaffung von Arbeitsplätzen zu einem Schlüsselfaktor geworden. Das ‚magische Wissensdreieck‘ (Innovation, Bildung und Technologie) beschreibt den engen Zusammenhang zwischen Qualifikation und Bildungsniveau auf der einen Seite und Beschäftigung auf der anderen.“ (Europäische Gemeinschaften 2001a, 7) Dabei ist bemerkenswert, dass in den westlichen Ländern eine „wissensbasierte Wirtschaft“ zu verzeichnen ist, die quer durch alle Branchen und Industriezweige (von Information- und Kommunikationstechnologie, Forschung und Entwicklung bis hin zu Segmenten des Gesundheits-, Kultur-, Sozial-, Freizeitwesens etc.) verläuft.

Nahezu das gesamte Beschäftigungswachstum der EU fand 1999 im tertiären oder Dienstleistungssektor statt (Europäische Gemeinschaften 2001a). Weiterhin wird für den Dienstleistungssektor, der schon in den letzten Jahrzehnten große Beschäftigungsgewinne verzeichnen konnte, ein deutliches Wachstum vorausgesagt. Allerdings wird diese Entwicklung vor allem für höher qualifizierte, anspruchsvolle Dienstleistungstätigkeiten, d.h. für die sog. „sekundären Dienstleistungen“, z.B. in Forschung, Entwicklung und Management, aber auch in den Bereichen, Pflege, Erziehung, Lehre oder Beratung prognostiziert. Auf der anderen Seite werden „primäre Dienstleistungen“, d.h. Arbeitsbereiche mit einfacheren oder Routinetätigkeiten auch im tertiären Sektor schrumpfen oder stagnieren. Diese Projektion des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs, gilt in verschiedenen Ausprägungen für den gesamten europäischen Arbeitsmarkt.

Die Bevölkerungsentwicklung in der EU stellt die Arbeitsmärkte vor neue Problemfelder. Demographische Zahlen belegen, dass alle EU-Länder rückläufige Geburtenzahlen zu verzeichnen haben und insgesamt die Bevölkerung der EU altert: „In den meisten Mitgliedstaaten ist sowohl bei den Raten für die Geburtenhäufigkeit als auch für die Sterblichkeit ein Rückgang zu verzeichnen. Die Zahl der Geburten in der EU sank im Jahr 1998 auf rund vier Millionen – dies war der niedrigste Wert seit dem Zweiten Weltkrieg.“ (Fotakis 2000, 32f.) Im Jahr 1960 lag im europäischen Durchschnitt die Gesamtfruchtbarkeitsziffer bei 2,59, 1998 nur noch bei 1,4576. (vgl. Fotakis 2000; Tabelle 3 im Anhang) Die niedrigsten Fertilitätsziffern haben die mediterranen Mitgliedstaaten, wobei Italien und Spanien mit weniger als 1,2 Kindern pro Frau an unterster Stelle liegen. Irland liegt mit der höchsten durchschnittlichen Kinderanzahl je Frau von 1,9 an der Spitze der EU, gefolgt von Frankreich und Dänemark und Großbritannien (Europäi-

---

<sup>76</sup> Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil älterer Menschen (65 Jahre und älter) an der Bevölkerung von 11% auf 16% (vgl. Fotakis 2000).

sche Kommission 2000; Tabelle 3 im Anhang). D.h. dass in den südlichen EU-Ländern der Überalterungsprozess rascher stattfindet als in den nördlichen. Diese Entwicklung bringt – bezogen auf die ökonomische Situation der Länder – weitreichende Konsequenzen mit sich. Nicht zuletzt birgt sie das Risiko eines zukünftigen Mangels an Arbeitskräften und stellt die sozialen Sicherungssysteme vor neue Herausforderungen. Bezogen auf die Lage der weiblichen Erwerbstätigen, kann aufgrund dieser ökonomischen Notwendigkeit für die Zukunft von erhöhten Chancen zur Partizipation an der Erwerbsarbeit ausgegangen werden.

Mit Bezug auf evtl. veränderte berufliche Chancen und Anforderungen durch ökonomische Veränderungsprozesse in der EU ist zu fragen, ob die vorhandenen Qualifikationen der Frauen ausreichen oder welche neuen Qualifikationsanforderungen sie erfüllen müssen, um diese Chancen für sich nutzen zu können. In diesem Zusammenhang kann nur auf Diskussionen über die Inhalte einer notwendigen Qualifizierung für den europäischen Binnenmarkt hingewiesen werden, die neben fachlichen Kenntnissen auch sogenannte „internationale Qualifikationen“ in den Blick nehmen, welche die Beschäftigten erwerben müssen, um unter veränderten Arbeitsmarktbedingungen reüssieren zu können. In einer Studie von Paul-Kohlhoff u.a. zeichnete sich eine Relevanz des Geschlechts für die Anforderung, Vermittlung und betriebliche Nutzung internationaler Qualifikationen ab.<sup>77</sup> Frauen werden offenbar seltener als ihre männlichen Kollegen am „Auslandsgeschäft“ beteiligt. Nach den bisher vorliegenden Ergebnissen scheint es denkbar, dass sich bereits auf dieser mittleren betrieblichen Ebene eine neue geschlechtsspezifische Segregierung ergibt, die sich über den Grad der „Internationalität“ der Tätigkeiten definiert und Frauen von weiterem betrieblichem Aufstieg schon insofern ausschließt, als sie in entsprechende Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramme nicht einbezogen werden. Eine weitere Schwierigkeit, erweiterte berufliche Chancen auf europäischer Ebene wahrzunehmen, könnte sich für Frauen dort ergeben, wo es um die Bereitschaft und Fähigkeit zu Auslandsaufenthalt geht. Die hier geforderte Mobilität ist für viele Frauen, die Kinder haben, ein schwer zu überwindendes Hindernis (vgl. auch Beck-Gernsheim 1994). Andererseits gilt offenbar oft schon die nur angenommene geringere Mobilitätsbereitschaft von Frauen als ein Ausschlusskriterium, ohne dass die Frauen selbst gefragt worden wären (vgl. Busse/Paul-Kohlhoff/Wordelmann 1997).

#### **4. Beschäftigungschancen und -lagen von Frauen in der Europäischen Union**

Insgesamt stieg in der EU im Zuge eines starken Wirtschaftswachstums die Beschäftigungsquote (definiert als der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahre) im Jahr 1999 auf 71,5% (Eurostat 2000b, vgl. auch Tabelle 1 im Anhang). Sie erreichte damit fast wieder das Niveau, das in der EU vor der Rezession in den frühen 90er Jahren bestanden hatte, das wiederum unter dem Niveau am Ende der 70er Jahre lag. „Von 1994 bis 1999 nahm die Erwerbsbevölkerung (Voll- und Teilzeitbeschäftigte plus Arbeitssuchende) in der EU um etwa vier Millionen zu, was einem Anstieg von 0,5% pro Jahr entspricht.“ (Europäische Gemeinschaften 2001a, 16) Dabei hatten die Frauen mit etwa 85% den größten Anteil am

<sup>77</sup> Die Debatte um internationale Qualifikationen ist nicht auf Europa beschränkt; sie erhält aber durch den europäischen Binnenmarkt neue Aktualität (vgl. Busse/Paul-Kohlhoff/Wordelmann 1997).

Wachstum der Erwerbsbevölkerung. Ihre durchschnittliche Erwerbsbeteiligung stieg in den fünf Jahren von 57% auf 59%. Bemerkenswert ist, dass die Steigerung v.a. in den Ländern zu beobachten ist, die im EU-Vergleich eine relativ niedrige Frauen-Erwerbsquote aufweisen. So betrug die Steigerung in Griechenland, Spanien und Irland fünf bis sieben Prozentpunkte.<sup>78</sup> Wenngleich die Arbeitslosigkeit in der EU etwas abgenommen hat, lag 1999 die durchschnittliche Arbeitslosenquote der Frauen mit 10,8% deutlich über der Quote der Männer mit 7,9% (Eurostat 2000b). Besonders drastisch stellt sich in Spanien die Situation der Frauen dar: Einerseits sank in Spanien die gesamte Arbeitslosigkeit zwischen 1998 und 1999 insgesamt um fast drei Prozentpunkte – und damit am stärksten im EU-Vergleich –, auf der anderen Seite lag die Frauenarbeitslosigkeit mit 23% hinter Irland und Griechenland auf dem letzten Platz der fünfzehn EU-Länder (die Arbeitslosenquote der spanischen Männer betrug im Vergleich dazu mit 11,2% weniger als die Hälfte) (vgl. Eurostat 2000b, 19; Tabelle 2 im Anhang).

In allen europäischen Ländern haben in den letzten Jahren Erwerbsverhältnisse mit einer Arbeitszeit unter der Vollzeitnorm zugenommen. Der Anteil der Vollzeitarbeitsplätze am EU-Beschäftigungszuwachs lag 1999 nach zehn Jahren wieder über dem Anteil der Teilzeitarbeitsplätze. Hier wird auf quantitativer Ebene eine deutliche Geschlechtsspezifität der Arbeitsverhältnisse sichtbar, denn der Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten insgesamt beträgt in der EU nur etwa 20%. Das bedeutet, dass 33,5% aller beschäftigten Frauen in Teilzeitverhältnissen arbeiten (Europäische Gemeinschaften 2001a).<sup>79</sup> Im Durchschnitt lag im Jahr 1997 die von Frauen geleistete (berufliche) Arbeitszeit bei 32,6 Stunden, die der Männer bei 40,0 Stunden pro Woche. Im EU-Vergleich hat Großbritannien die größte Differenz mit 12,5 Stunden, in Deutschland liegt sie bei 7,3 Stunden, in Spanien bei 4,7 Stunden. Den geringsten Unterschied zwischen Frauen und Männern weist Finnland auf mit 2,8 Stunden (vgl. Klenner 2000).

In der EU ist ein deutlicher Anstieg befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu verzeichnen: 1999 waren beinahe 40% der netto neu geschaffenen Arbeitsplätze befristet, wobei diese Entwicklung im EU-Durchschnitt in stärkerem Maße männliche Erwerbstätige betraf (etwa 44%) als weibliche Beschäftigte (29%). In Finnland und Portugal war der Anstieg dieses Beschäftigungstyps am ausgeprägtesten. In Spanien waren mit 35% beträchtlich mehr Frauen befristet beschäftigt als in den anderen Mitgliedsstaaten (Europäische Kommission 2001a). Eine äußerst interessante Entwicklung ist darüber hinaus in der Gruppe der Selbständigen zu verzeichnen. Zwar ist in der EU insgesamt eine leicht rückläufige Tendenz der selbständig Arbeitenden zu beobachten (1994 waren 15%, 1999 14,4% aller Beschäftigten selbständig), doch

---

<sup>78</sup> Generell ist zu beachten, daß es verschiedene Datenquellen zur Zahl der Beschäftigten in der EU gibt. Die hier verwandten Zahlen sind aus dem Beschäftigungsbericht 2001 der Europäischen Kommission, die als Grundlage Zahlen der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union verwendet. Damit kommt es weniger zu statistischen Unschärfen, die sonst berücksichtigt werden müßten, wenn jeweils von nationalen statistischen Ämtern erhobene Daten zum direkten Vergleich der Mitgliedsstaaten gegenübergestellt würden.

<sup>79</sup> An den Zahlen kann nicht abgelesen werden, inwiefern es sich dabei um freiwillige oder unfreiwillige Teilzeitarbeit, also um versteckte Arbeitslosigkeit handelt.

zeigt sich bei genauerem Hinsehen ein geschlechtsdifferenter Verlauf. Während bei den männlichen Beschäftigten entsprechend dem EU-Durchschnitt die Selbständigengruppe tendenziell etwas abnahm (von 18,9% 1994 auf 18,3% im Jahr 1999), zeigt sich bei den weiblichen Erwerbstätigen eine gegenläufige Entwicklung: Die Gruppe der selbständigen Frauen wurde deutlich größer und stieg von 9,4% (1994) auf 14,4% (1999) an. In Deutschland ist der Anstieg an selbständigen Frauen mit beinahe 4 Prozentpunkten besonders stark (Europäische Kommission 2001a; vgl. Tabelle 5 im Anhang). Es kann angenommen werden, dass gerade hier die verschärfte Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck kommt, die viele dazu zwingt, verschiedene Formen der Selbständigkeit aufzunehmen und die damit verbundenen höheren Risiken potentieller Arbeitslosigkeit und scheinbarer sozialer Sicherung: von „wirklichem, unabhängigem Selbständigsein“ bis hin zur „abhängigen Selbständigkeit“ bzw. sogenannter „Scheinselbständigkeit“ (vgl. Ochs 2000, 101).

#### **4.1. Sozio-kulturelle Faktoren weiblicher Erwerbsbeteiligung**

Wie wir schon punktuell aufgezeigt haben, stellt sich in den europäischen Ländern das Ausmaß der Beteiligung von Frauen an Erwerbsarbeit und ihrer Integration in spezifische Segmente des Arbeitsmarkts unterschiedlich dar. Sie ist abhängig von den allgemeinen wirtschaftlichen Strukturen eines Landes, seinen Arbeitstraditionen sowie von der konkreten, länderspezifischen Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung.

Mit Geschlechterverhältnis wird hier die Gesamtheit der sozialen und kulturellen Faktoren bezeichnet, welche die Beziehungen zwischen Männern und Frauen in allen öffentlichen und privaten Bereichen, auf gesellschaftlicher wie individueller Ebene prägen. Das Geschlechterverhältnis schließt bestimmte Machtstrukturen zwischen den Geschlechtern ein. Als grundlegend kann die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gelten, die in modernen Gesellschaften auf der Trennung von Produktions- und Reproduktionssphäre beruht und den Frauen primär die Arbeit in Haus und Familie zuweist. Diese Arbeitsteilung wird ergänzt, überformt und gestützt durch weitere strukturelle Faktoren sowie durch kulturelle und symbolische Muster und Leitbilder (vgl. z.B. Becker-Schmidt 1987, Knapp 1987). Das Geschlechterverhältnis kann im Anschluss an Regina Becker-Schmidt und Gudrun-Axeli Knapp als ein objektiver, wenngleich nicht widerspruchsfreier gesellschaftlicher Strukturzusammenhang gesehen werden. Es ist jedoch auf der anderen Seite selbst sozial konstituiert und reproduziert sich auch in den Handlungen der Individuen.

Als sozial konstituiertes ist das Geschlechterverhältnis nicht statisch, sondern nimmt in verschiedenen historischen Epochen und verschiedenen Gesellschaften unterschiedliche Formen an. So differiert es auch – z.T. erheblich – in den verschiedenen Ländern und Gesellschaften Westeuropas bzw. der Europäischen Union. Diese Differenzen wollen wir uns nun – mit dem Fokus auf der Erwerbsintegration von Frauen – noch etwas genauer ansehen.

In allen westeuropäischen Ländern ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen während der letzten Jahrzehnte deutlich angestiegen. Diese Entwicklung verlief jedoch – trotz des globalen Trends, der mit Prozessen gesellschaftlicher Modernisierung und wirtschaftlichen Strukturwandels in

Verbindung stand – in den verschiedenen Ländern keineswegs einheitlich. Sie unterschied sich sowohl hinsichtlich des Ausgangsniveaus der Frauenerwerbsbeteiligung als auch in ihrer Stärke und ihrem Verlauf. Weiterhin unterschiedlich war die Bedeutung, die Teilzeitarbeit für die Erwerbstätigkeit von Frauen erhielt, oder auch die Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige und Tätigkeitsbereiche (vgl. auch Pfau-Effinger 1996). Von zentraler Bedeutung für das Erwerbsverhalten der Frauen ist dabei – entsprechend ihrer primären Zuständigkeit für den Reproduktionsbereich –, welche Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie zur Verfügung stehen, aber ebenso, welche dieser Möglichkeiten gesellschaftlich sanktioniert und gewissermaßen „kulturell erlaubt“ sind. Hier sind die jeweiligen sozial- bzw. wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen und Regelungen angesprochen sowie kulturelle Leitbilder über die Familie und über die Rollen und das Verhältnis der Geschlechter in Familie, Beruf und Gesellschaft, die mit diesen verknüpft sind.

Dies zeigt sich auch in der bemerkenswerten Tatsache, dass in den verschiedenen EU-Ländern keine Korrelation zwischen der Bevölkerungsentwicklung und der weiblichen Beschäftigungsquote in der Weise besteht, dass in Ländern mit einer relativ hohen Kinderzahl je Frau eine relativ niedrige Frauenerwerbstätigkeit existiert (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 3 im Anhang). Vielmehr weisen die skandinavischen Länder<sup>80</sup> – trotz oder unabhängig von verhältnismäßig hohen Geburtenraten – eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung auf. Dies ist umso beachtenswerter als gerade in den skandinavischen Ländern die weibliche Erwerbstätigkeit überwiegend Vollzeitarbeit ist. Dagegen haben die südeuropäischen Länder, wie beispielsweise Spanien mit einer deutlich unter dem Durchschnitt liegenden Kinderzahl je Frau (1998 kamen im Schnitt auf eine spanische Frau 1,15 Kinder, in der EU lag der Durchschnitt bei 1,45) eine relativ niedrige Frauenbeschäftigungsquote (Europäische Kommission 2000).

Von verschiedenen Autorinnen und Autoren sind Typologien unterschiedlicher Wohlfahrtsstaatsmodelle und Geschlechterverhältnisse vorgelegt worden, die dazu beitragen können, internationale Differenzen im Erwerbsverhalten von Frauen zu erklären. So unterscheidet Gøsta Esping-Andersen (1990) drei Typen von „Wohlfahrtsstaatsregimen“, nämlich das liberale, das konservativ-korporatistische und das sozialdemokratische Regime. Entscheidend für seine Typologie ist die Beziehung des oder der einzelnen zum Erwerbsarbeitsmarkt, die – neben der für den jeweiligen Wohlfahrtsstaat charakteristischen Beziehung zwischen Staat und Wirtschaft – von einem Bündel rechtlicher, organisatorischer sowie sozio-kultureller Faktoren bestimmt wird. Eine zentrale Kategorie ist die der „Dekommodifizierung“, die den Grad angibt, in dem „einzelne, oder Familien, ihren sozial annehmbaren Lebensstandard unabhängig von der Teilhabe am Arbeitsmarkt“ wahren können (Esping-Andersen 1990, 37, zit.n. Gerhard 1996, 11). Von Seiten der Geschlechterforschung wird hieran kritisiert, dass Esping-Andersen „Geschlecht“ nicht systematisch als analytische Kategorie einbeziehe und die Bedeutung geschlechtsspezifischer Strukturen vernachlässige (Gerhard 1996, Pfau-Effinger 1996). So bedeutete „Dekommodifizierung“, als Ablösung von der Notwendigkeit seine Arbeitskraft zu verkau-

---

<sup>80</sup> Zwar gibt es in den Ländern Irland (1,92), Frankreich (1,75) und Großbritannien (1,72) noch höhere Geburtenraten, aber Finnland, Dänemark und Schweden liegen trotz hoher Frauenerwerbsquoten deutlich über dem europäischen Durchschnitt von 1,45.

fen, für Männer und Frauen u.U. nicht das gleiche, da ihre Nicht-Erwerbstätigkeit auf unterschiedlichen Gründen beruhen könne.

Einen weiteren Vorschlag haben Jane Lewis und Ilona Ostner (1994) vorgelegt, die die Kategorie „Geschlecht“ und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ins Zentrum stellen und die zwischen stark, moderat und schwach an der männlichen Versorgerehe ausgerichteten Wohlfahrtsstaaten unterscheiden (strong, modified und weak male bread-winner states, vgl. auch Bulletin on Women and Employment in the EU 1996). In ihre Typologie gehen als Indikatoren ein: das Ausmaß der Müttererwerbstätigkeit, der Anteil des eigenständigen oder vom Mann abgeleiteten Sicherungsanspruchs der Frauen und Art und Umfang öffentlicher Einrichtungen für Kinderbetreuung und Pflege (vgl. Gerhard 1996, 13, vgl. auch Pfau-Effinger 1996).

Ein dritter interessanter Ansatz, internationale Differenzen in den Geschlechterverhältnissen und speziell in den Erwerbsmustern von Frauen zu erklären und zu typisieren, stammt von Birgit Pfau-Effinger (1996). Ihre Absicht ist es, die Mängel bisheriger Ansätze, die ihrer Meinung nach institutionelle Bedingungen (wie z.B. wohlfahrtsstaatliche Leistungen) einseitig in den Vordergrund gerückt haben, zu überwinden und eine mindestens gleichgewichtige Berücksichtigung kultureller Faktoren zu ermöglichen. Im Mittelpunkt ihres theoretischen Ansatzes steht der Begriff des „Geschlechter-Arrangements“, mit dem zugleich „die Rolle gesellschaftlicher Akteure [einbezogen] und die Bedeutung von gesellschaftlichen Aushandlungsprozessen für Prozesse des Wandels in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung betont [werden]“ soll (ebenda, 462); an anderer Stelle spricht Pfau-Effinger, in Anlehnung an skandinavische Autorinnen, auch vom „Geschlechterkontrakt“ (Pfau-Effinger 1993, 1994)<sup>81</sup>.

Der Begriff „Geschlechter-Arrangement“ bildet nach Aussage Pfau-Effingers gewissermaßen die Klammer um zwei weitere zentrale Begriffe, nämlich den der „Geschlechterordnung“ und den der „Geschlechterkultur“. Während sich Geschlechterordnung auf die strukturelle und institutionelle Seite des Geschlechterverhältnisses bezieht (zu der dann auch die wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen, aber ebenso Familie, Arbeitsmarkt und das Bildungswesen gehören), bezeichnet Geschlechterkultur „kulturelle Werte und Leitbilder in bezug auf die Geschlechterbeziehungen und die Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung“ (Pfau-Effinger 1996, 467). Die Autorin geht davon aus, dass diese Werte und Leitbilder das Erwerbsverhalten der Frauen wesentlich prägen und dass sie auch in Form von Normen im institutionellen System verankert sind. Es können jedoch Differenzen und Ungleichzeitigkeiten zwischen kulturellen Leitbildern und dem praktischen Handeln der Individuen auftreten, die Anzeichen für einen Wandel im Geschlechter-Arrangement sind und die dann auch Veränderungen auf der Ebene der Geschlechterordnung erforderlich machen.

Auf der Grundlage dieses theoretischen Konzepts identifiziert Pfau-Effinger in Westeuropa vier geschlechterkulturelle Modelle, „die – einzeln oder in Kombination miteinander – im Zentrum der jeweiligen Geschlechter-Arrangements stehen (ebenda, 469). Sie unterscheidet zwischen einem familienökonomischen Modell, dem Modell der männlichen Versorgerehe, einem egali-

<sup>81</sup> Das Konzept des Geschlechterkontrakts, das das Moment des Aushandelns der Beziehungen zwischen den Geschlechtern betont, wurde zuerst von Carol Patemann verwendet und dann von skandinavischen Autorinnen weiterentwickelt (vgl. Rantalaiho 1996).

tär-individualistischen und einem egalitär-familienbezogenen Modell. Während das familienökonomische Modell sich auf vorindustrielle Produktionsweisen bezieht, in denen die Frauen selbstverständlich und unverzichtbar in die Landwirtschaftliche oder handwerkliche Produktion einbezogen waren, hat sich das Modell der männlichen Versorgerehe im Zuge des Übergangs zur modernen Industriegesellschaft verbreitet. Es basiert auf der Trennung von Produktions- und Reproduktionssphäre und der Zuweisung der Frauen zum privaten Bereich und der Aufgabe der Kindererziehung. Das egalitär-individualistische Modell dagegen beruht auf der Idee der umfassenden und vollzeitigen Integration beider Geschlechter in die Erwerbsarbeit. Betreuung und Erziehung der Kinder gelten im wesentlichen als öffentliche, d.h. wohlfahrtsstaatliche Aufgaben. Dem egalitär-familienbezogenen Modell schließlich liegt die Idee einer symmetrischen und gleichwertigen Integration beider Geschlechter in die Gesellschaft zugrunde. Die Aufgaben der Kindererziehung werden zum großen Teil dem privaten Bereich zugeordnet, sollen dort aber von Männern und Frauen zu gleichen Teilen wahrgenommen werden können (vgl. ebenda, 419f.).

Wie wir sehen, unterscheiden sich die hier vorgestellten Typologien von Wohlfahrtsstaatsmodellen und Geschlechterverhältnissen bzw. -kulturen sowohl hinsichtlich der theoretischen Grundannahmen als auch der Klassifikationskriterien. Sie kommen daher auch bei der Einteilung der Länder zu ihren verschiedenen Typen bzw. Modellen zu z.T. ganz unterschiedlichen Ergebnissen. Uns geht es jedoch an dieser Stelle weniger um eine konkrete, endgültige Zuordnung von Ländern, als darum zu zeigen, welche verschiedenen Faktoren für eine Erklärung internationaler Differenzen in Erwerbsbeteiligung und Erwerbsmustern von Frauen zu berücksichtigen sind und wie sich diese Faktoren gegebenenfalls zu typischen „Bündeln“ zusammenfassen lassen.

Besonders positiv an dem Ansatz von Pfau-Effinger finden wir die große Bedeutung, die sie kulturellen Faktoren für die Erklärung von Unterschieden in der Erwerbsintegration von Frauen in verschiedenen Ländern beimisst. Problematisch erscheint dagegen, dass sich die von ihr vorgestellte Typologie nur auf die „Geschlechterkultur“, nicht aber auf das „Geschlechter-Arrangement“ als Ganzes bezieht. Es wird nicht hinreichend deutlich, in welcher Weise die Geschlechterkultur in die „Geschlechterordnung“ eingeht, bzw. welcher Art die Wechselbeziehungen zwischen beiden sind, die nach Pfau-Effingers Aussage doch erst das jeweilige Geschlechter-Arrangement ausmachen. Hier wäre eine systematischere Verknüpfung der beiden Bereiche wünschenswert.

Im folgenden sollen nun Erwerbschancen und -beteiligung von Frauen in Deutschland, Finnland und Spanien unter Bezugnahme der vorgestellten Typologien untersucht werden, wie sich die jeweils konkrete Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses auf die Erwerbsintegration von Frauen auswirkt. Dabei werden die jeweiligen Strukturen der Frauenerwerbsarbeit genauer betrachtet sowie ihre Verteilung auf verschiedene Wirtschaftszweige und Berufe sowie wohlfahrtsstaatliche Regelungen und kulturelle Leitbilder zur Frauenerwerbsarbeit. Dazu werden auch die wirtschaftlichen Strukturen des jeweiligen Landes knapp umrissen.

## 4.2 Frauenerwerbsbeteiligung in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland (wie in vielen anderen westlichen Ländern) stieg nach dem Zweiten Weltkrieg die Frauen-Erwerbsbeteiligung langsam aber stetig an. Frauen profitierten besonders seit den 70er und 80er Jahren vom wirtschaftlichen Strukturwandel. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen stieg von 36 % in 1970 auf knapp 43% in 1999 der ca. 36 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland (vgl. Bundesanstalt für Arbeit 1994; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000). Diese Expansion wurde vor allem durch die Ausweitung von Beschäftigungsverhältnissen im tertiären Sektor möglich. Allein zwischen 1982 und 1991 konnten Frauen hier einen Beschäftigungszuwachs von 29% oder 1,8 Mill. Arbeitsplätzen verbuchen. Dazu kommen Infrastruktur- und Dienstleistungstätigkeiten in anderen Wirtschaftssektoren, namentlich in den Verwaltungsabteilungen der Industrie. Innerhalb des tertiären Sektors hatte sich der während der 70er Jahre stark ausgebaute öffentliche Dienst zu einem wichtigen Arbeitgeber entwickelt (Breidenstein 1992). Allerdings sank die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Beschäftigungskrise der 90er Jahre, während die der – insbesondere kurzzeitiger, geringfügiger – teilzeitbeschäftigter Frauen weiter stieg. D.h., dass der Anstieg der Zahl der Frauenarbeitsplätze in den 90er Jahren wesentlich aus der Umverteilung des Arbeitsvolumens weiblicher Arbeitskräfte resultiert; Teilzeit ist fast ausschließlich eine weibliche Arbeitsform (Ochs 2000, 45). Neuere Zahlen belegen, dass sich das Beschäftigungswachstum der Frauen in Deutschland verlangsamt, während die Arbeitslosenquote der Frauen (bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen) 1999 9,3% betrug und damit knapp über der insgesamten deutschen Quote lag.<sup>82</sup> (Eurostat 2000b, vgl. auch Tabelle 2) „In fast allen Wirtschaftszweigen gingen die Frauenanteile an den Beschäftigten zurück, selbst im traditionell ‚weiblichen‘ Dienstleistungssektor. Angesichts der prekären Arbeitsmarktlage kommt es zu einer verschärften Konkurrenz zwischen den Geschlechtern und zur Herausbildung neuer geschlechtsspezifischer Segregationen.“ (Ochs 2000, 46) Zwischen den sogenannten Neuen und Alten Bundesländern zeigen sich bezüglich der geschlechtsspezifischen Erwerbs- bzw. Arbeitslosensituation große Unterschiede. Nach der deutschen Wiedervereinigung und den damit zusammenhängenden wirtschaftlichen Umstrukturierungen ging in den Neuen Ländern die Beschäftigung der Frauen überproportional stärker zurück als bei den Männern. So lag im Jahr 1998 die Arbeitslosenquote von Frauen in Berlin-Ost und den Neuen Ländern bei 21,8%, im Vergleich die der Männer bei 17,4% (Statistisches Bundesamt 2000).

Mit oben angeführten aktuellen Einschränkungen, kann trotzdem gesagt werden, dass es den Frauen in der Bundesrepublik insgesamt gelungen ist, in den letzten Jahrzehnten ihre Erwerbsbeteiligung quantitativ auszuweiten, sondern auch in für sie neue, qualifizierte Berufspositionen – wiederum vornehmlich im tertiären Sektor – vorzudringen. Wie eine am Wirt-

---

<sup>82</sup> Dabei muß beachtet werden, daß die Arbeitslosenzahl nur die beim Arbeitsamt gemeldeten Fälle erfaßt: „Die ‚tatsächliche‘ Zahl der Personen ohne Arbeit ist sicherlich höher, da es Arbeitssuchende gibt, die den Weg zum Arbeitsamt scheuen bzw. sich keine Vorteile davon erhoffen, wenn sie sich dort melden.“ (Statistisches Bundesamt 2000, 99) Sie werden als sogenannte „Stille Reserve“ bezeichnet. Es kann davon ausgegangen, daß aufgrund der innerfamiliären geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung mit der kulturellen Zuständigkeit von Frauen für private reproduktive Arbeiten in der Stillen Reserve Frauen überdurchschnittlich stark vertreten sind.

schafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WSI) durchgeführte Literaturstudie zu „Frauen in Büro und Verwaltung“ (Schmitt 1995) ergeben hat, konnte insbesondere der Bereich kaufmännisch-administrativer Angestelltentätigkeiten in den letzten Jahrzehnten in starkem Umfang von Frauen besetzt werden. Frauen sind längst nicht mehr nur – wenn auch immer noch in großer Zahl – am unteren Ende der betrieblichen Hierarchie, als Schreibkräfte oder Routinesachbearbeiterinnen tätig, sondern ebenso als qualifizierte Sachbearbeiterinnen, Fachangestellte oder Referentinnen. Demnach gehört zumindest ein Teil der erwerbstätigen Frauen zu jener Gruppe qualifizierter Angestellter, für die im Hinblick auf die weitere Arbeitsmarktentwicklung und den europäischen Binnenmarkt gute berufliche Chancen prognostiziert werden oder die zumindest für einen weiteren, karriererelevanten Aufstieg in Frage kommen, wenngleich Frauen in den oberen Führungspositionen von Industrie- und Dienstleistungsunternehmen nach wie vor selten anzutreffen sind.

In allen Aussagen und Prognosen zur zukünftigen Arbeitsmarktentwicklung wird darauf insistiert, wie wichtig der Erwerb und die Erweiterung von Qualifikationen für die Beschäftigten und insbesondere für die beruflichen Chancen von Frauen sind. Nun ist es zwar zutreffend, dass weibliche Erwerbstätige in der Bundesrepublik als Gesamtgruppe weiterhin ein niedrigeres berufliches Qualifikationsniveau als die Männer haben; für viele Frauen, gerade auch aus der jüngeren Generation, gilt dies jedoch nicht mehr. Aktuell zeigt sich in Deutschland, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bezüglich des Bildungsgrads insofern ändern, dass mittlerweile junge Frauen in der Abiturientengruppe stärker vertreten sind. „In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen hatten 30,8% der Männer und 35,1% der Frauen die Fachhochschul- oder Hochschulreife. Demgegenüber besaßen im Jahr 1998 von den 50- bis 54-Jährigen 20,6% der männlichen, aber nur 12,4% der weiblichen Bevölkerung das Abitur.“ (Statistisches Bundesamt 2000, 76f.) Den beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten von Frauen und ihrem Aufstieg in höhere und leitende Positionen stehen also nicht ein schlechteres Bildungsniveau, sondern vielmehr Barrieren entgegen, die letztlich in der Struktur der geschlechtlichen Arbeitsteilung und in der noch immer fast ausschließlichen kulturell definierten Zuständigkeit der Frauen für Reproduktionsaufgaben gründen.

Wenn man also nach beruflichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen fragt, muss es zwar immer auch um ihre Möglichkeiten zur Teilhabe an (weiterer) Qualifizierung gehen: Qualifikation ist für Frauen in unserer Gesellschaft eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für beruflichen Erfolg. Aber ebenso muss der besondere Lebenszusammenhang vieler Frauen zwischen Beruf und Familie mitberücksichtigt werden, der ihre beruflichen Verhaltensweisen (wie Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildung, zeitliche und räumliche Flexibilität etc.) prägt. Berufstätige Frauen geraten – das haben Ergebnisse der Frauenforschung inzwischen vielfach gezeigt – immer da in Schwierigkeiten, wo sie von der an der „männlichen Normalbiographie“ orientierten Norm abweichen (vgl. Beck-Gernsheim 1980)<sup>83</sup>. Andererseits treffen antizipierte geschlechtsspezifisch-strukturelle Diskri-

---

<sup>83</sup> Allerdings gerät diese „männliche Normalbiographie“ angesichts von Massenarbeitslosigkeit und der zunehmenden Verbreitung „flexibler“ Arbeitsverhältnisse selbst immer mehr in Auflösung. Was dies mittelfristig für die Chancen von Frauen bedeuten könnte, ist gegenwärtig noch nicht abzusehen.

minierungen im Erwerbsleben Frauen aber auch unabhängig von ihrem Familienstand und Mutterschaft (Pfau-Effinger 1996).

Auch wenn Qualifikation oben als „notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung“ für den beruflichen Erfolg von Frauen bezeichnet wurde, darf ihre Bedeutung als Voraussetzung jeglicher beruflicher Chancen nicht unterschätzt werden. Daher ist auch das Bildungssystem auf seine möglichen geschlechtsspezifischen Implikationen zu befragen. In der Bundesrepublik Deutschland kann das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung als geschlechtsspezifisch strukturiert betrachtet werden, und als solches trägt es wiederum zur geschlechtsspezifischen Strukturierung von Arbeitsmarkt und beruflichen Chancen bei (vgl. u.a. Krüger 1991). Das deutsche Erstausbildungssystem weist dabei eine doppelte geschlechtsspezifische Strukturierung auf, nämlich zum einen die Trennung in duale und schulische Ausbildung und zum anderen die berufliche Segregierung innerhalb des dualen Systems, denen jeweils eine deutliche geschlechtsspezifische Verteilung auf die jeweiligen Ausbildungssysteme bzw. auf Ausbildungen für Männer- und Frauenberufe entspricht. Innerhalb des dualen Ausbildungssystems konzentrieren sich weibliche Jugendliche deutlich stärker als männliche auf wenige Ausbildungsberufe (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000). Im Bereich gewerblich-technischer Berufe sind die jungen Frauen nach wie vor kaum anzutreffen. Dagegen sind sie in den qualifizierten kaufmännisch-verwaltenden Berufen inzwischen relativ gut vertreten. Schulische Ausbildungsgänge, die ganz überwiegend von jungen Frauen absolviert werden, zeichnen sich nicht nur durch schlechtere Ausbildungsbedingungen (z.B. fehlende Ausbildungsentlohnung) aus. Sie bereiten auch mehrheitlich auf traditionell „weibliche“ Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich vor. Seit einigen Jahren sind vermehrt schulische Ausbildungsgänge für Assistenzberufe im naturwissenschaftlich-technischen und im kaufmännischen Bereich eingerichtet worden, die zwar das Spektrum der Schulberufe erweitern, die Absolventinnen und Absolventen aber dennoch auf Positionen mit in der Regel begrenzten Aufstiegschancen festlegen. Ähnliches gilt für die Ebene der Hochschulstudiengänge (deren Absolvierung für die Erreichung mancher höherer Positionen erforderlich ist): Hier betrug der Frauenanteil im Wintersemester 1997/98 im gesamten Bundesgebiet 43,5%, mit einer allerdings nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Fächerwahl (vgl. Radke 2000).

Die Teilnahme von Frauen an Weiterbildung ist in der Bundesrepublik geringer als die der Männer; dies gilt besonders für berufliche und betriebliche Weiterbildung. „Frauen nehmen insgesamt etwas seltener als Männer an Weiterbildung teil (47% gegenüber 49%), wobei sie sich öfter als Männer an allgemeiner (34% gegenüber 28%), jedoch seltener an beruflicher Weiterbildung (26% gegenüber 35%) beteiligen. Hier spiegelt sich insbesondere die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen wider.“ (Berichtssystem Weiterbildung, wiedergegeben in Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000) Aus verschiedenen Untersuchungen ist bekannt, dass Frauen seitens der Betriebe und Personalvorgesetzten seltener in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen oder für solche vorgeschlagen werden. Dies trifft besonders für sogenannte Aufstiegsqualifizierungen zu. So zeigte sich in den 90er Jahren, dass Frauen häufig nur eine minimale Anpassungsqualifizierung erhielten. In betriebliche Personalentwicklungskonzepte sind weibliche Beschäftigte dagegen kaum einbezogen; „Frauenförderung“ beschränkt sich, wo sie überhaupt stattfindet, vielfach auf Regelungen zur Vereinbarkeit von

Beruf und Familie (vgl. Schmitt 1995, Brumlop/Hornung 1993). Andererseits ist aber auch bekannt, dass viele Weiterbildungsangebote den Bedürfnissen und Lebensbedingungen von Frauen nicht gerecht werden (etwa, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit stattfinden) und daher von diesen u.U. weniger nachgefragt werden.

Versucht man die Bundesrepublik Deutschland entsprechend der vorgestellten Typologien unterschiedlicher Wohlfahrtsstaatsmodelle und Geschlechterverhältnisse zu klassifizieren, so scheint besonders bedeutsam, dass das kulturelle Modell der „männlichen Versorgerehe“ hier nach wie vor sehr dominant ist.<sup>84</sup> Es bestimmt nach wie vor weitgehend staatliches Handeln und gesetzliche Regelungen, wenngleich viele Frauen inzwischen eine Veränderung anstreben oder auch schon abweichende Praxen leben. Aufgrund dieser strukturellen Beharrung ist die Bundesrepublik immer noch als „strong male breadwinner state“ zu klassifizieren. Gøsta Esping-Andersen (1990) ordnet Deutschland dem „konservativ-korporatistischen“ Modell eines Wohlfahrtsstaatsregimes zu, das die Form sozialer Sicherung nach dem Status auf dem Arbeitsmarkt bemisst und ansonsten stark von traditionellen Werten in bezug auf die Familie geprägt ist (vgl. Gerhard 1996, 12f.).

#### 4.3 Frauenerwerbsbeteiligung in Finnland

Finnland ist im Rahmen einer vergleichenden Studie zu beruflichen Chancen von Frauen in Europa vor allem deswegen interessant, weil es als skandinavisches Land nach Schweden die höchste Frauenerwerbsbeteiligung unter den EU-Ländern aufweist; die Frauenerwerbsquote lag 1999 bei 64,6% – die der Männer bei 70,2% (Eurostat 2000b; vgl. auch Tabelle 1 im Anhang). Ähnlich wie die anderen skandinavischen Länder hat Finnland eine Tradition von Frauenerwerbsarbeit, die sich von der unsrigen sehr deutlich unterscheidet. Frauenerwerbstätigkeit gilt sowohl ideologisch wie praktisch als normal und selbstverständlich. Begünstigt wurde diese hohe Erwerbsintegration durch einen umfassenden Ausbau des Wohlfahrtsstaates bzw. allgemein des öffentlichen Sektors, der einerseits viele Arbeitsplätze für Frauen schuf und andererseits durch die Bereitstellung öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen und anderer sozialer Leistungen deren Erwerbstätigkeit erst ermöglichte. Eine Besonderheit der Frauenerwerbsarbeit in Finnland besteht darin, dass fast alle Frauen Vollzeit arbeiten; die Teilzeitquote betrug in 1999 nur ca. 10,9% (Eurostat 2000b). Vollzeitarbeit ist auch für Frauen mit Kindern die Regel; wegen Familiengründung und der Geburt von Kindern wird die Erwerbstätigkeit in den meisten Fällen nur kurzfristig unterbrochen. Das Qualifikationsniveau der Finninnen ist sehr hoch und liegt in den jüngeren Alterskohorten bereits über dem der Männer (Rantalaiho 1996).

Auf der anderen Seite gibt es in Finnland jedoch eine stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation und zwar in horizontaler wie vertikaler Dimension (vgl. Kolehmainen 1995, Rantalaiho 1996). Die Grundstruktur der horizontalen Segregation ist wäh-

---

<sup>84</sup> Vgl. Pfau-Effinger 1996. Das „egalitär-familienbezogene“ Modell sieht Pfau-Effinger nach den Ergebnissen ihrer Untersuchungen in Westeuropa am ehesten ansatzweise in den Niederlanden verwirklicht (vgl. ebenda).

rend der letzten Jahrzehnte relativ stabil geblieben und ähnelt Mustern, die aus anderen Ländern bekannt sind: Frauen arbeiten im Dienstleistungsbereich, in Pflege-, Erziehungs- und Büroberufen, während Männer eher in technischen, Produktions- und Verkehrsberufen anzutreffen sind. Der Grad der Segregation hat sich jedoch seit Beginn der 70er Jahre etwas abgeschwächt. Diese geschlechtsspezifische Segregation der Berufsfelder wird überlagert von einer Trennung in einen öffentlichen und einen privaten Sektor. Frauen konzentrieren sich im öffentlichen Bereich; 1990 war hier fast die Hälfte aller weiblichen Arbeitskräfte beschäftigt. Dagegen arbeiteten ca. 70% der Männer im privaten Sektor (Kolehmainen 1995, 9f.). Die vertikale, hierarchische Segregation des Arbeitsmarktes schwächte sich zwischen 1970 und 1990 ebenfalls etwas ab, und zwar in dem Maße, wie Frauen in männlich dominierte höhere Positionen vordringen konnten. Dies gelang ihnen besser im öffentlichen als im privaten Sektor. Die höchsten und Führungspositionen haben aber weiterhin in allen wirtschaftlichen Bereichen Männer inne.

Die hohe Integration der finnischen Frauen in das Erwerbsleben muss vor dem Hintergrund der spezifischen sozioökonomischen Entwicklung des Landes gesehen werden, die auch eine bestimmte Tradition von Frauenarbeit beinhaltet. Finnland hatte sich relativ spät, d.h. erst nach dem zweiten Weltkrieg, von einer agrarischen zu einer Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft entwickelt. Vor allem während der 70er und 80er Jahre stieg der Anteil der Erwerbstätigen, die im Dienstleistungssektor beschäftigt waren, rapide an, wobei ein großer Teil des Wachstums des Dienstleistungsbereichs auf die Expansion des öffentlichen Sektors und des finnischen Wohlfahrtsstaates zurückzuführen ist. Frauen haben auch in Finnland von der Expansion des Dienstleistungssektors besonders profitiert. 1973 waren hier 61,4%, während 1999 81,4% aller weiblichen Erwerbstätigen beschäftigt (OECD 1995; Europäische Kommission 2001a; vgl. auch Tabelle 4 im Anhang).

Tertiarisierungsprozesse und wohlfahrtsstaatliche Entwicklungen haben – wie wir wissen – die Erwerbsintegration von Frauen auch in anderen Ländern positiv beeinflusst. Als Besonderheit kommt in Finnland jedoch die schnelle, beinahe Übergangslose Entwicklung von der agrarischen zur tertiären Gesellschaft hinzu. In diesem Prozess wurden nicht nur einige Stufen der Industrialisierung, sondern auch der Entwicklung einer bürgerlichen Gesellschaft gewissermaßen übersprungen. Damit in Zusammenhang steht, dass sich das bürgerliche Familienideal, das von einer nicht-erwerbstätigen Hausfrau und Mutter ausging, anders als in anderen europäischen Staaten nicht durchsetzen konnte (Rantalaiho 1996, vgl. Pfau-Effinger 1994). Vielmehr blieb eine Tradition aus der bäuerlichen Gesellschaft erhalten, in der Frauen ebenso wie Männer arbeiten mussten, um das Auskommen der Familie zu sichern, und in der eine arbeitsorientierte Partnerschaft zwischen den Geschlechtern bestand. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden viele Frauen, die früher in der bäuerlichen Wirtschaft mitgearbeitet hatten, erwerbstätig und arbeiteten wie selbstverständlich Vollzeit. In dem in den späten 60er Jahren entstandenen finnischen Wohlfahrtsstaat wurde dann das soziale Recht festgeschrieben, Berufstätigkeit und Mutter- oder Vaterschaft zu vereinbaren, zugleich mit dem staatsbürgerlichen Recht aller Individuen auf vollzeitige Erwerbsarbeit. Der Staat erkennt Elternschaft als Teil der gesellschaftlichen Aufgaben der arbeitenden Menschen an und stellt infrastrukturelle Dienstleis-

tungen für die Organisation des täglichen Lebens und die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche bereit (Rantalaiho 1996).

Nach der oben vorgestellten Typologie der Geschlechterkulturen von Pfau-Effinger (1996) ist Finnland eindeutig dem „egalitär-individualistischen“ Modell zuzuordnen, das auf der Idee der umfassenden Integration beider Geschlechter in die Erwerbsarbeit beruht. Auf dieser individualistischen Idee basieren auch das Steuersystem sowie weitgehend die Verteilung von Sozialleistungen. Nach den Typologien der Wohlfahrtsstaaten wäre Finnland nach Esping-Andersen (1990) als „sozialdemokratisch“ einzustufen – insofern als es soziale Rechtsansprüche an den Staatsbürgerstatus knüpft und das Recht auf Erwerb für beide Geschlechter festschreibt – oder aber nach Lewis und Ostner (1994) als „weak male breadwinner state“.

#### 4.4 Frauenerwerbsbeteiligung in Spanien

In Spanien konnten Frauen erst mit Verspätung in größerer Zahl in den Erwerbsarbeitsmarkt eintreten. Erst in der neuen Verfassung von 1978 – drei Jahre nach dem Ende der Franco-Diktatur – wurden formale Grundregeln für die Gleichberechtigung von Männern und Frauen festgelegt. Verbesserte Bildungsmöglichkeiten sowie sozialer und ökonomischer Wandel führten zu vermehrter Erwerbsbeteiligung der Frauen, wenngleich ihre Erwerbsquote auch heute noch mit 37,3% in 1999 die niedrigste in der EU war (Eurostat 2000b, vgl. Tabelle 1 im Anhang). Die zunehmende Erwerbsarbeit von Frauen seit Ende der 70er Jahre war zu anderen Bedingungen als die Erwerbstätigkeit der Männer erfolgt, da Frauen weiterhin die alleinige oder doch hauptsächliche Zuständigkeit für Haushalts- und Familienpflicht hatten. Seit 1984 wurde die Einrichtung von Teilzeitarbeitsverhältnissen gesetzlich unterstützt, u.a. mit dem ausdrücklichen Ziel, die Integration verheirateter Frauen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern (Alvarez u.a. 1995). Trotz dieser Entwicklung blieb die Teilzeitquote spanischer erwerbstätiger Frauen im europäischen Vergleich jedoch eher unterdurchschnittlich; sie lag 1999 bei 17,6% (Europäische Kommission 2001a). Ebenso wie die Erwerbsbeteiligung ist seit dem Ende der Diktatur auch das Bildungsniveau der Frauen angestiegen in den jüngeren Altersgruppen gibt es heute kaum noch Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Wie in anderen Ländern haben auch die Frauen in Spanien vom Tertiarisierungsprozess und der Expansion des Dienstleistungssektors profitiert. 1999 waren 81,1% aller erwerbstätigen Frauen im Dienstleistungsbereich beschäftigt (Europäische Kommission 2001a; vgl. Tabelle 4). Schwerpunkte sind das Finanz- und Versicherungswesen, der Handel sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe.

*Auch in Spanien gibt es eine horizontale wie vertikale Segregation des Arbeitsmarktes; daneben bestehen große Disparitäten zwischen städtischen und ländlichen Regionen (vgl. Women's Institute o.J.). Der spanische Staat hatte Ende der 70er Jahre begonnen, gleichzeitig mit dem Prozess der Demokratisierung einen Wohlfahrtsstaat nach dem Muster anderer westlicher Industrieländer aufzubauen. Während der 80er Jahre hatte der Bedarf an öffentlichen Einrichtungen zur Kinderbetreuung stark zugenommen, was auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen auch mit kleinen Kindern hinweist (ebenda).*

Während der Zeit der Diktatur hatte in Spanien eine auf die Werte der Familie hin orientierte Ideologie vorgeherrscht, die in Traditionen und Gewohnheiten der bäuerlichen Gesellschaft verwurzelt war. Anders als in Finnland war damit jedoch keine partnerschaftliche (Arbeits-)Beziehung zwischen den Geschlechtern verbunden – obwohl die Frauen natürlich auch mitarbeiteten –, sondern die Frauen hatten durchgängig eine untergeordnete Stellung inne. Von großer Bedeutung war hier der Einfluss der katholischen Kirche. Es bestand eine rechtliche Diskriminierung in vielen Bereichen. Das Bildungsniveau der Frauen war gering, ebenso ihre Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt oder die Möglichkeit, an politischen oder ökonomischen Entscheidungsprozessen teilzunehmen. In der Familie waren sie als Töchter oder Ehefrauen fast vollständig männlicher Autorität unterworfen (ebenda). – Diese Ausgangssituation sollte man im Auge behalten, wenn man die Veränderungen ermessen will, die während der nunmehr fast drei Jahrzehnte seit dem Beginn des Demokratisierungsprozesses stattgefunden haben. Seit den 80er Jahren ist in Spanien eine Generation junger, gut qualifizierter Frauen herangewachsen, die eine hohe Erwerbsorientierung aufweisen und zunehmend nach Alternativen zum traditionellen Familienmodell suchen.

Spanien wird von allen drei vorgestellten Typologien zu Wohlfahrtsstaatsmodellen und Geschlechterkultur nicht explizit erfasst. Ähnlich wie für die Bundesrepublik Deutschland kann man – wenn auch vor einem abweichenden kulturellen Hintergrund – aber von einem Vorherrschen des Modells der „männlichen Versorgerehe“ und des „strong male breadwinner state“ ausgehen, obwohl Modifizierungen auch hier von den Frauen angemahnt werden oder z.T. schon stattgefunden haben.

### **Resumee und offene Fragen**

*Mit Finnland, Spanien und der Bundesrepublik Deutschland haben wir drei Länder ausgewählt, die sich – wie sich herausstellt – hinsichtlich der Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenrate, zwei wichtigen demographischen Faktoren in einigen der oben genannten Gesichtspunkten unterscheiden. Die von uns einbezogenen Länder weisen bezüglich ihrer allgemeinen wirtschaftlichen Strukturen und Entwicklungen sowie ihrer kulturellen Leitbilder von Weiblichkeit und Männlichkeit z.T. erhebliche Differenzen auf. Genereller Hintergrund der Analyse bildet zum einen das Interesse an dem normativen Anspruch zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern in den Gesellschaften – entsprechend des „Gender Mainstreaming-Ansatzes“ der EU-Politik – und zum anderen die Überzeugung, dass das Potential an gut qualifizierten Frauen, das in den europäischen Ländern vorhanden ist, nicht zuletzt aus volkswirtschaftlicher Perspektive wie aus Gründen der demographischen Entwicklung und Prognosen über ein potentiell sinkendes Erwerbstätigenpotential nicht ungenutzt bleiben kann.*

Gleiches und Unterschiedliches zur Frauenerwerbssituation im Überblick:

- Die **Beschäftigungsquote von Frauen** liegt (z.T.) extrem unter der Quote der Männer. Während sie in Finnland bei 65% und in Deutschland bei 57% liegt, stellt sich die Frauenerwerbssituation in Spanien mit 37% als sehr niedrig und äußerst problematisch dar.

- Die **Geburtenrate** und **Frauenerwerbsbeteiligung** korrelieren in „gegenläufiger Richtung“. In Spanien – mit einer relativ geringen Kinderzahl je Frau – sind verhältnismäßig wenige Frauen erwerbstätig, während in Finnland – mit einer vergleichsweise hohen Kinderzahl je Frau – eine hohe Frauenbeschäftigung besteht.
- Das Verhältnis von **Teilzeit/Vollzeit** stellt sich unter den weiblichen Beschäftigten in den drei Ländern unterschiedlich dar. Während Teilzeit in Deutschland eine „typisch weibliche Beschäftigungsform“ ist – etwa ein Drittel aller erwerbstätigen Frauen sind hier in Teilzeit-Arbeitsverhältnissen –, sind in Spanien und Finnland etwa fünf von sechs aller erwerbstätigen Frauen in Vollzeit tätig.
- Es zeigt sich in den Ländern eine **geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegmentation** sowohl in horizontaler wie in vertikaler Richtung. Frauen sind in einem tendenziell begrenzten Berufsspektrum vertreten und unterdurchschnittlich in höheren Berufspositionen zu finden. D.h., dass Frauen auf den Arbeitsmärkten Europas eine deutlich begrenzte und benachteiligte Stellung inne haben, die u.a. auch zu einer Benachteiligung ihrer gesamten Lebensoptionen führt.
- Der **Dienstleistungssektor** ist durchgängig in allen drei Ländern das primäre „Frauen-Beschäftigungsfeld“, allerdings ist dies auch der Bereich, der das stärkste Wachstum aufweist und laut Prognosen auch weiterhin expandieren wird. Über drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen sind in ihm tätig. Die Industrie stellt knapp ein Fünftel der Frauen-Arbeitsplätze, während die Landwirtschaft insgesamt zu einem immer unbedeutenderen Beschäftigungssektor wird.
- Während sich in allen drei Ländern die Situation zeigt, dass Frauen weniger stark von **befristeten Arbeitsverträge** betroffen sind als Männer, steigen durchgängig die Zahlen der Frauen in **selbständiger Tätigkeitsform**. Neben den darin enthaltenen beruflichen Chancen führt diese Entwicklung auf der anderen Seite zu einer Erhöhung des Risikos von prekären und unsicheren Erwerbs- und damit zusammenhängend Lebenslagen von Frauen.
- Die **Frauenarbeitslosigkeit** liegt in allen drei Ländern über der Arbeitslosigkeit von Männern. In Finnland und Deutschland sind die Differenzen zwischen der weiblichen und männlichen Arbeitslosenquote eher gering, während in Spanien die Arbeitslosenquote der Frauen mehr als doppelt so hoch ist wie die der Männer.

Unsere Ausgangsthese, dass die Geschlechtszugehörigkeit in Europa – zwar in unterschiedlichen Ausprägungen, aber nicht minder durchgängig – nach wie vor bezüglich der Erwerbsintegration eine Ungleichheit schaffende Kategorie darstellt zeigt sich durch die Analyse bestätigt. Insgesamt sind Frauen zugleich Gewinnerinnen (Anstieg der Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich) wie Verliererinnen der Umstrukturierung des Arbeitsmarkts. So unterschiedlich ihre Berufs- und Lebenslagen in den verschiedenen Ländern auch sind, verbindet sie doch ein Gemeinsames: Sie stoßen aufgrund ihres Geschlechts auf ungleiche, oftmals schlechtere Bedingungen zur Verwirklichung ihrer Berufsperspektiven.

Offene Fragen und Forschungslücken zeigten sich uns in folgenden Punkten:

- *Der Zusammenhang von demographischen Entwicklungen und geschlechtergerechter Erwerbsbeteiligung muss verstärkt unter international vergleichender Perspektive untersucht werden, um Muster weiblicher Arbeits- und Lebenslagen sowie Faktoren, die zum Sinken oder Steigen der Geburtenraten führen, genauer erheben bzw. analysieren zu können. Darüber hinaus tragen international vergleichende Studien dazu bei, Begrenztheiten nationaler Betrachtungsweisen zu erkennen und zu überwinden.*
- *Es bleibt zu klären, welchen Beitrag speziell das Bildungssystem – mit dem Fokus auf beruflicher Aus- und Weiterbildung – leistet und leisten kann, um die Chancen von Frauen im Berufsbereich zu verbessern, ebenso wie wo in diesem Zusammenhang die Grenzen von (z.B. mono- oder koedukativer) Bildung und Qualifizierung liegen.*
- *Wie gezeigt wurde, sind Unternehmen und Wirtschaftsbranchen von der „Europäisierung“ (bislang) in unterschiedlichem Ausmaß betroffen: Wie variiert das Maß an erforderlichen (internationalen) Qualifikationen mit dem Grad der Internationalisierung eines Unternehmens bzw. einer wirtschaftlichen Branche und welche Folgen zieht dies für die beruflichen Chancen von Frauen nach sich? Dazu wäre notwendig, den Begriff „internationale Qualifikationen“ genauer aufzuschlüsseln und seine geschlechtsspezifischen Ausprägungen herauszuarbeiten.*
- *Wo zeigen bzw. ergeben sich Veränderungen der spezifischen Inklusions- und Exklusionsmuster von Frauen auf den europäischen Arbeitsmärkten und welche strukturellen Regelungen waren/sind dafür verantwortlich?*
- *Welche EU-Länder kommen dem Ziel einer geschlechtergerechten Beschäftigungssituation am nächsten? Dazu sind weitere Analysen der frauenbenachteiligenden Auswirkungen Sozialpolitiken und Steuersysteme durchzuführen und beispielsweise „good practice-Länderbeispiele“ zu (unter)suchen, die richtungsweisend für andere Länder sein können.*
- *Wo zeigen sich in der EU neue gender-verträgliche Arbeitskulturen, die stärker mit den gesellschaftlichen Realitäten und z.T. stark individualisierten Lebenskonzepten von Frauen und Männern und den demographischen Entwicklungen in Einklang zu bringen sind?*
- *In welchen Ländern sind innovative Modelle der (Um-)Verteilung der (bezahlten und unbezahlten) Arbeitslast zwischen Frauen und Männern zu verzeichnen? Zeigen sich z.B. zwischen den Ländern unterschiedliche Zeitverwendungsmuster bzw. -kontrakte zwischen Frauen und Männern? Resultieren bezüglich der (begrenzten) Ressource (Arbeits-)Zeit u.U. neue Diskriminierungsformen und eine spezifische Spaltung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern (mit und ohne Familie)?*
- *Welche Chancen und Risiken beinhalten der Trend zu flexibler, selbständiger, befristeter Arbeit und die gegebenen Vereinbarkeitsaufgaben von Beruf und Familie? Resultieren daraus für Frauen (und im besonderen für Alleinerziehende) in Europa neue Formen ungesicherter Lebenslagen und ökonomischer Abhängigkeiten? Wo brechen sich diese an Schicht-, Generationszugehörigkeit, Bildungsniveau?*

## TABELLEN-ANHANG

Tabelle 1: Beschäftigungsquoten (15-64 Jahre) nach Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit, 1999 (in % der Bevölkerung in der gleichen Altergruppe und des gleichen Geschlechts)

	Männer			Frauen		
	Insg.	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit
<b>EU-15</b>	71,5	67,5	4,0	52,6	35,1	17,5
<b>Deutschland</b>	72,4	69,2	3,2	57,1	36,0	21,1
<b>Spanien</b>	67,8	65,9	2,0	37,3	30,8	6,5
<b>Finnland</b>	70,2	64,9	5,2	64,6	53,7	10,9

Quelle: Eurostat (2000): Portrait der Wirtschaft der Europäischen Union 1999. Luxemburg

Tabelle 2: Arbeitslosenquote nach Geschlecht, Jahresdurchschnitte 1999 (in %)

	Männer	Frauen
<b>EU-15</b>	7,9	10,8
<b>Deutschland</b>	8,3	9,3
<b>Spanien</b>	11,2	23,0
<b>Finnland</b>	9,8	10,7

Quelle: Eurostat (2000): Portrait der Wirtschaft der Europäischen Union 1999. Luxemburg

Tabelle 3: Bevölkerungsentwicklung, angegeben nach durchschnittlicher Anzahl Kinder je Frau, 1970 und 1998

	1970	1998
EU-15	2,38 (Schätzung)	1,45 (Schätzung)
<b>Deutschland</b>	2,03	1,34 (Schätzung)
<b>Spanien</b>	2,9	1,15 (vorl. Angabe)
<b>Finnland</b>	1,83	1,7

Quelle: Eurostat (2000): Die Europäische Union in Zahlen. Luxemburg

Tabelle 4: Anteile erwerbstätiger Frauen in den drei Wirtschaftssektoren, 1994 und 1999 (in %)

	<b>EU-15</b>		<b>Deutschland</b>		<b>Finnland</b>		<b>Spanien</b>	
	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>
Landwirtschaft	4,6	3,5	3,1	2,4	5,3	4,4	7,9	5,3
<b>Industrie</b>	17,3	15,6	21,1	18,5	14,9	14,2	14,4	13,6
<b>Dienstleistungs- sektor</b>	78,1	80,9	75,8	79,1	79,8	81,4	77,7	81,1

Quelle: Europäische Kommission (2001): Beschäftigung in Europa 2000. Beschäftigung und Soziales. Luxemburg

Tabelle 5: Selbständige nach Geschlecht, 1994 und 1999  
(in % der Beschäftigten insgesamt)

	<b>Gesamt</b>		<b>Männer</b>		<b>Frauen</b>	
	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>	<b>1994</b>	<b>1999</b>
EU-15	15,0	14,4	18,9	18,3	9,4	14,4
<b>Deutschland</b>	9,3	10,0	11,8	12,8	5,8	10,0
<b>Spanien</b>	22,1	19,3	24,9	22,3	16,7	19,3
<b>Finnland</b>	15,0	13,0	19,6	16,8	10,2	13,0

Quelle: Europäische Kommission (2001): Beschäftigung in Europa 2000. Beschäftigung und Soziales. Luxemburg

Tabelle 6: Gesamtbevölkerung und Frauen im erwerbsfähigen Alter (15-64), 1999  
(in 1000)

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>
<b>EU-15</b>	247296	123818
<b>Deutschland</b>	55147	27327
<b>Spanien</b>	26104	13272
<b>Finnland</b>	3438	1711

Quelle: Europäische Kommission (2001): Beschäftigung in Europa 2000. Beschäftigung und Soziales. Luxemburg

## Literatur

- Alvarez, Nieves u.a. (1995): Spanien. In: Internationales Handbuch der Berufsbildung. Uwe Lauterbach in Zusammenarbeit mit Wolfgang Huck und Wolfgang Mitter/Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung. Carl Duisberg Gesellschaft (Hg.). Baden-Baden
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980): Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt/M.
- Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkircher, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien, S. 11-25
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Mobilitätsleistungen und Mobilitätsbarrieren von Frauen. Perspektiven der Arbeitsmarktentwicklung im neuen Europa. In: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. BeitrAB 179. Nürnberg, S. 712-727
- Boeri, Tito/Börsch-Supan, Axel/Tabellini, Guido (2000): Der Sozialstaat in Europa. Die Reformbereitschaft der Bürger. Köln
- Bouder, Annie/Werquin, Patrick (2000): Erfahrungen in sieben Mitgliedsstaaten – Hauptthemen der Länderberichte. In: INBAS (Hg.): Übergang von der beruflichen Erstausbildung in dauerhafte Beschäftigung. Berichte und Materialien, Band 4. Offenbach/M., S. 23-44
- Breidenstein, Werner (1992): Personal im öffentlichen Dienst am 30. Juni 1991. In: WiSta, H. 10/92, S. 740-747
- Brumlop, Eva/Hornung, Ursula (1993): Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? In: Beckmann, Petra u.a. (1993): Erwerbsbeteiligung von Frauen – Anreize und Barrieren. SAMF-Arbeitspapier1993-2. Gelsenkirchen, S. 31-62
- Bulletin on Women and Employment in the EU (1996), Okt. 96
- Bundesanstalt für Arbeit (1994): Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen. Sonderheft, Beilage zu ANBA 1/94
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000): Grund- und Strukturdaten 1999/2000. Bonn
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2000): Berufsbildungsbericht 2000. Bonn
- Busse, Gerd/Paul-Kohlhoff, Angela/Wordelmann, Peter (1997): Fremdsprachen und mehr. Internationale Qualifikationen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Abschlussbericht. Bundesinstitut für Berufsbildung. Berlin
- Cachón, Lorenzo (2000): Länderbericht Spanien. In: INBAS (Hg.): Übergang von der beruflichen Erstausbildung in dauerhafte Beschäftigung. Berichte und Materialien, Band 4. Offenbach/M., S. 92-107
- Council for Equality (2001): Gender Equality in Finland: Gender Equality in work and everyday life. <http://www.tasa-arvo.fi/www-eng/publications/index/html> (09.03.2001). Helsinki
- Cuyvers, Peter/Kiely, Gabriel (2000): Die Familie auf der Achterbahn des Lebens. In: Europäische Gemeinschaften (Hg.): Family Observer 2/2000. Luxemburg, S. 4-13
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton

- Europäische Kommission (Hg.) (2001a): Beschäftigung in Europa 2000. Beschäftigung und Soziales. Luxemburg
- Europäische Kommission (Hg.) (2001b): Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in der EU. [http://www.eurydice.org/documents/key\\_data/de/frame\\_set.htm](http://www.eurydice.org/documents/key_data/de/frame_set.htm) (13.03.2001). Luxemburg
- Europäische Kommission (Hg.) (2000): Die Europäische Union in Zahlen. Luxemburg
- Europäische Kommission (2000): Wie verwenden Frauen und Männer ihre Zeit? Drei europäische Studien. Luxemburg
- Eurostat (Hg.) (2001): Die Erwerbsbevölkerung in den Regionen der EU: jüngste Entwicklungen und künftige Perspektiven. <http://europa.eu.int> (14.03.2001) Luxemburg
- Eurostat (Hg.) (2000a): Eurostat Jahrbuch. Europa im Blick der Statistik. Luxemburg
- Eurostat (Hg.) (2000b): Portrait der Wirtschaft der Europäischen Union 1999. Luxemburg
- Eurostat (Hg.) (1997): Teilzeitarbeit in der Europäischen Union. Statistik kurzgefasst. Eurostat-Manuskript. Luxemburg
- Fotakis, Constantinos (2000): Wie sozial ist Europa? In: Europäische Gemeinschaften (Hg.): Family Observer 2/2000. Luxemburg, S. 32-40
- Gerhard, Ute (1996): Feministische Sozialpolitik in vergleichender Perspektive. In: Feministische Studien 2/96, S. 6-17
- Hahn, Sylvia (2000): Wie Frauen in der Migrationsgeschichte verloren gingen. In: Husa, Karl/Parnreiter, Christof/Stacher, Irene (Hg.): Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?. Frankfurt/M., S. 77-96
- Heide, Ingeborg (1999): Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union. In: International Labour Review, Vol. 138, No. 4. Genf, S. 381-410
- Heidemann, Winfried/Kruse, Wilfried/Paul-Kohlhoff, Angela/Zeuner, Christine (1994): Sozialer Dialog und Weiterbildung in Europa. Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Berlin
- Klenner, Christina (2000): Arbeitszeiten – Lebenszeiten. In: Klammer, Ute u.a.: WSI- FrauenDatenReport. Berlin, S. 152-192
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld, S. 236-273
- Kolehmainen, Sirpa (1995): Economic Restructuring and Occupational Gender Segregation in the Finnish Labour Market in 1970-1990. Man., University of Tampere
- Krüger, Helga (1991): Doing Gender – Geschlecht als Statuszuweisung im Berufsbildungssystem. In: Brock, Ditmar u.a. (Hg.): Obergänge in den Beruf. Zwischenbilanz zum Forschungsstand. München, S. 139-169
- Lewis, Jane/Ostner, Ilona (1994): Gender and the Evolution of European Social Policies. Zentrum für Sozialpolitik. Universität Bremen. Arbeitspapier Nr. 4/94
- Nykänen, Anna-Stina (2001): Women in Finland – an overview. In: Council for Equality. Helsinki
- Ochs, Christiane (2000): Erwerbstätigkeit. In: Klammer, Ute u.a.: WSI- FrauenDatenReport. Berlin, S. 43-109

- Pfau-Effinger, Birgit (1993): Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? Arbeitsmarkt-Integration von Frauen im internationalen Vergleich. In: Prokla 4/93, S. 633-663
- Pfau-Effinger, Birgit (1994): Sozio-kulturelle Grundlagen der Entwicklung der Teilzeitarbeit in Europa – Das Beispiel Finnland und West-Deutschland. In: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? BeitrAB 179, Nürnberg, S. 727-750
- Pfau-Effinger, Birgit (1996): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Theoretischer Rahmen und empirische Ergebnisse. In: KZfSS 3/96, S. 462-492
- Prognos AG (1990): Die Arbeitsmärkte im EG-Binnenmarkt bis zum Jahre 2000. BeitrAB 138.1. Nürnberg
- Radke, Petra (2000): Bildung und Ausbildung. In: Klammer, Ute u.a.: WSI- FrauenDatenReport. Berlin, S. 193-229
- Rantalaiho, Liisa (1996): Context – Gender Hierarchies in a Laboratory of Equality. In: Rantalaiho, Liisa/Heiskanen, Tuula (Hg.): Gendered Practices in Working Life. London
- Schmitt, Bettina, unter Mitarbeit von Gudrun Trautwein-Kalms (1995): Frauen in Büro und Verwaltung. Strukturdaten, Erwerbssituation und Arbeitsbedingungen in den 90er Jahren. Hans-Böckler-Stiftung, Manuskripte 170. Düsseldorf
- Sgritta, Giovanni B. (2000): Europäische Bürgerrechte? In: Europäische Gemeinschaften (Hg.): Family Observer 2/2000. Luxemburg, S. 22-30
- Statistisches Bundesamt in Zusammenarbeit mit WZB und ZUMA (Hg.) (2000): Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn
- Statistisches Zentralamt (2000): Statistisches Finnland – Finnland in Zahlen. [http://www.tilastokeskus.fi/tk/tp/tasku/taskug\\_koulutus.html](http://www.tilastokeskus.fi/tk/tp/tasku/taskug_koulutus.html) (09.03.2001)
- Virtual Finland (2001): Finnish Woman: The road to equality. <http://virtual.finland.fi/finfo/english/finwoman.html>
- Women´s Institute/Ministry of Social Affairs (o. J.): Spanish Women on the Threshold of the 21st Century. Report Submitted by Spain to the Fourth World Conference on Women, Beijing, 1995 (o. O.)

**Expertise 2:****Ulrike Teubner, Fachhochschule Darmstadt****Reorganisation von Arbeit in Zukunftsfeldern als Chance zur verstärkten Gleichstellung für Frauen****1. Zielsetzung des Gutachtens**

*„Geschlechtsspezifische Unterschiede werden an Bedeutung verlieren.“ (Klauder 1994: 55)*

*„Entscheidend ist, die Sondersituation der Frauen abzuschaffen, die heute allein durch die Kinderbetreuung benachteiligt sind.“ (Bertram 2001:32)*

Dies Gutachten ist einzuordnen in den Erklärungszusammenhang zur geschlechtlichen Strukturierung des Arbeitsmarktes und den damit verbundenen Phänomenen der Ungleichsetzung der Geschlechter innerhalb der Arbeitswelt. Vor dem Hintergrund vielfältiger Veränderungen innerhalb der Arbeitswelt sowie auch innerhalb des Geschlechterverhältnisses stellt sich die Frage nach den Chancen einer verstärkten Gleichstellung von Frauen in einem sog. zukunfts-trächtigen Bereich der Erwerbsarbeit durch Formen der Reorganisation von Arbeit. Damit liegt das Gutachten im Schnittpunkt mehrerer Forschungsdiskurse, ohne dass der Zusammenhang von Geschlechterungleichheiten im Erwerbssystem und Formen der Organisation von Arbeit bisher systematisch entfaltet und untersucht worden ist. Eine der Aufgaben liegt darin, diese miteinander zu verbinden. Dabei kann nicht auf eindimensionale Entsprechungen und Analogisierungen zurückgegriffen werden, zeigt sich doch, dass sich Formen der geschlechtlichen Segregation als resistent erwiesen haben gegenüber den Qualifikationserfolgen der Frauen. Insofern muss davon ausgegangen werden, dass hierarchische Strukturierungen unterschiedlichen Logiken und Mustern folgen. Die Dezentralisierung betrieblicher Strukturen kann insofern nicht gleichgesetzt werden mit einem Abbau von Geschlechterbarrieren. Wenn Analysen und Erkenntnisse aus dem Bereich der geschlechtlichen Segregation verknüpft werden mit Fragen zur Veränderung der Positionierung der Geschlechter im System beruflicher Ordnungen, dann sind die impliziten Prämissen und Thesen der Konzeptualisierung dieses Zusammenhangs zu benennen.

Beide Einzelfragestellungen sind in sich derart komplex, dass eine Konzentration auf einen begrenzten Bereich des Erwerbssystems schon allein aufgrund des Zeitrahmens des Projektes geboten ist.

Die Fokussierung auf den sog. IT. Bereich ergibt sich aus mehreren Gründen. Diesem sog. Zukunftsbereich wird eine wachsende Bedeutung innerhalb des Wirtschafts- und Gesellschafts-systems zugeschrieben. Zudem handelt es sich um einen Bereich, in dem innovative Modelle der Arbeitsorganisation entwickelt werden, von denen noch nicht klar ist, ob und inwiefern sie für andere Bereiche eine Vorbildfunktion haben können. Dennoch wird eine trendsetzende Normierung nicht ausgeschlossen. Zum dritten handelt es sich bei dem Feld der IT-Berufe um einen relativ neuen Berufsbereich, in dem geschlechtliche Typisierungen und Traditionen möglicherweise weniger greifen, denn zum Teil sind hier neue Berufe konzipiert worden, deren

Ordnungen erst wenige Jahre alt sind. Insofern könnte man die These aufstellen, dass Frauen in diesem Feld von ihren Qualifikationserfolgen am ehesten profitieren können.

Die Konzentration auf Chancen zur verstärkten Gleichstellung von Frauen in diesem Bereich erfolgt vor folgendem Hintergrund. Sowohl die Qualifikationserfolge der Frauen im Bereich der formalen schulischen Abschlüsse als auch die gestiegene Erwerbsorientierung von Frauen und die veränderten Erwerbsmuster (1) erfordern eine erneute Auseinandersetzung mit der Frage, durch welche Mechanismen die Muster der Ungleichsetzung zwischen den Geschlechtern in der Erwerbsarbeit aufrechterhalten bzw. fortgeschrieben werden. Aus diesem Grund konzentrieren wir uns sowohl auf den Zugang von Frauen zur Berufsarbeit wie auch auf den Aspekt der Verstetigung beruflicher Karrieren. Insofern knüpfen wir an zentrale Erkenntnisse der Segregationsforschung und der feministischen Berufs- oder Professionssoziologie an. (2)

Mehr denn je muss das System der Erwerbsarbeit heute als ein System angesehen werden, das eine ungleiche Positionierung von zunächst formal Gleichgestellten beiderlei Geschlechts herstellt. Die Formen der Asymmetrien zwischen den Geschlechtern, die durch das Berufssystem erzeugt werden, sind nach Helga Krüger und Rene Levy (2000) Ausdruck dafür, dass Geschlecht innerhalb der Berufsarbeit nach wie vor den Rang eines *Masterstatus* hat. An die Geschlechtszugehörigkeit sind damit Zuweisungs- und Zuschreibungsprozesse gebunden, die jenseits von Qualifikation und Leistung der Individuen für eine ungleiche Positionierung im Berufssystem und innerhalb von Berufen verantwortlich sind. Diese Zuschreibungsprozesse erklären sich erst vor dem Hintergrund eines Geschlechterkontraktes, der über normative Vorgaben und Strukturierungen die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern regelt, indem er z.B. Zuständigkeiten und Geschlechterkonzepte miteinander verbindet. (3)

Die (west)-deutsche Variante des Geschlechterkontraktes sieht den Mann als Ernährer der Familie, der aufgrund seiner beruflichen Verpflichtungen und Ambitionen von Haus- und Familienarbeiten weitgehend freigestellt ist. Die Berufstätigkeit von Frauen ist danach möglich, hat allerdings sekundären Status gegenüber ihren primären Aufgaben in der Kindererziehung und in der Familie insgesamt. Daraus leiten sich unterschiedliche Normen für die Gestaltung einer männlichen und weiblichen Berufsbiographie ab, die entlang der Dimension von Kontinuität im Berufsverlauf und zeitlicher Verfügbarkeit divergieren.

Der Geschlechterkontrakt der Bundesrepublik Deutschland ist normativ an eine Zeitordnung gebunden, die ideell mit der weitgehenden Ausschließung von Berufsarbeit und Familienarbeiten einhergeht und die soziale Konstruktion des Berufs spiegelt dies Zeitregime in unterschiedlichen Ausprägungen wieder.

Die Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Kindererziehung erscheint unter dieser Prämisse als ein Problem der Frauen, nicht der Väter und Mütter als Eltern, und sie wird immer noch als ein solches gesehen. Auch wenn man nicht davon ausgeht, dass das sog. Normarbeitsverhältnis einen faktischen Exklusionsmechanismus gegenüber Frauen in der Berufsarbeit darstellen muss, muss man doch sehen, dass es als solches gewirkt hat. Insofern stellt sich die Frage, ob mit der Auflösung des an der männlichen Berufsbiographie orientierten Normalarbeitsverhältnisses Chancen einhergehen zu einer verstärkten Gleichstellung von Frauen im Berufsreich. Aus einer anderen Perspektive stellt sich die Frage, ob die Formen der Reorganisation von

Arbeit eine Chance bieten, bestehende Barrieren und Exklusionsmuster gegenüber Frauen abzubauen.

Diese Diskussion ist gebunden an Charakterisierungen der neuen Organisationsformen, die sich schlagwortartig wie folgt zusammenfassen lassen: Dominanz der projekt- und prozessorientierten Perspektive, Erosion von Fach- und Ressortgrenzen und Abbau vertikaler Strukturen. (Vergl. Regenhard 1997, Minssen 2000, Brose 2000, Hildebrandt 2000, Klenner 2000).

Angesichts der Komplexität des Themas und der Widersprüchlichkeiten der Erscheinungsformen der skizzierten Veränderungen, die ja auch unter das Stichwort der Flexibilisierung und Pluralisierung gefasst werden können, wäre es sich sicher vermessen, diese Frage generell beantworten zu wollen. Dazu ist die Forschungslage auch zu neu und kontrovers oder, um mit Moldaschl und Sauer (2000:206) zu sprechen, zu sehr von Unbestimmtheit und Unsicherheit geprägt. Aber es stellt sich die Frage, wie die Interdependenzen zwischen geschlechtlicher Segregation und Arbeitsorganisation in der Forschung konzeptualisiert worden sind, ob generelle Erkenntnisse dazu vorliegen und welche Formen der Reorganisation im Bereich der IT-Felder unter diesem Blickwinkel bereits im Blick der Forschung sind. (4)

### **1.1 Zentrale Fragestellung und Thesen**

Leitend für die Erstellung dieses Gutachtens sind folgende Thesen:

Maßnahmen und Ansätze zu einer verstärkten Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbssystem müssen konzeptuell berücksichtigen, inwieweit die Geschlechtszugehörigkeit selbst Berufschancen vor- und mitstrukturiert und dabei untersuchen, an welchen Normen sich Polarisierungen zwischen den Geschlechtern festmachen lassen.

Formen der In- oder Exklusion von Frauen in das Erwerbssystem und der ungleichen Positionierung der Geschlechter in und zwischen Berufen sind gebunden an Formen der geschlechtlichen Typisierung oder Codierung von Arbeitsinhalten und Organisationsformen von Arbeit. Frauenbereiche und Frauenberufe sind danach in doppelter Hinsicht als frauenspezifisch oder weiblich konstruiert zu sehen. Auf der Ebene der Inhalte wird eine Passung zwischen Tätigkeiten und Merkmalen der weiblichen Geschlechtsrolle konstruiert, auf der Ebene der Arbeitsorganisation eine Kategorisierung solcher Arbeitsformen, die mit der Geschlechterordnung und der Zuständigkeit der Frauen für den Bereich der Kindererziehung als vereinbar gelten können. (exemplarisch sowohl auf der Inhalts- wie der Organisationsebene in heutiger Zeit: Beruf der Lehrerin)

Monokausale Erklärungsansätze zur geschlechtlichen Segregation, in denen die Akteursperspektive dominiert (Sozialisations- und Humankapitaltheorien) erweisen sich als unzureichend, die Bedeutung der fortgesetzten und/oder sich erneuernden Trennungen der Geschlechter im Berufsbereich zu erfassen. Sie berücksichtigen nicht die Dimension der Angleichung der Geschlechter im formalen Bildungsniveau und die veränderten Erwerbsorientierungen von Frauen und damit die Chance einer Angleichung der Arbeits- und Lebensdingungen zwischen den Geschlechtern.

In historischer Perspektive lassen sich Mechanismen und Muster identifizieren, die eine verstärkte Integration von Frauen in ihnen bisher verschlossene Berufsbereiche begünstigt haben. Ebenso lassen sich Mechanismen der Resegregation oder verstärkten Schließung beschreiben. Beide Mechanismen verweisen auf die Notwendigkeit, die Analyse der Veränderungsprozesse nicht auf ein Segment des Arbeitsmarktes zu beschränken, sondern neben einer Makroperspektive auch immer das Ordnungs- und Statusgefüge der Berufe zu berücksichtigen.

Der Wandel des sog. Normalarbeitsverhältnisses ist in bezug auf die Dimensionen der Entgrenzung von Arbeit und Leben zu sehen. Ob und inwieweit neue Formen der Arbeitsorganisation gerade auch in sog. zukunftssträchtigen Berufen zu einer stärkeren und dauerhaften Integration und einer gerechteren Positionierung von Frauen führen, kann nicht allein unter bezug auf ökonomische Kategorien betrachtet werden, sondern ist stets im Kontext der kulturellen Geschlechterleitbilder zu sehen. Dies impliziert die Frage nach neuen und alten Polarisierungen zwischen Geschlechtern.

Ausgehend von der These, dass eine verstärkte Integration von Frauen in die Berufsarbeit eine Veränderung der innerfamilialen Arbeitsteilung und eine veränderte Konzeption des Geschlechterkontraktes erfordert, ist zudem mitzubedenken, inwieweit Tendenzen zur verstärkten Gleichstellung von Frauen mit einem neuen, androgynen Geschlechterdiskurs einhergehen und welche Bedeutung dies für die Verberuflichungsprozesse der Geschlechterordnung hat.

## **1.2 Zur Forschungslage und Datenbasis**

Aufgabe des Gutachtens ist es, Forschungsdefizite auszuweisen, sowohl in konzeptioneller, thematischer, methodischer und empirischer Hinsicht.

Im Überblick über die Literatur zeigt sich, dass Fragen der Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsbereich nach wie vor weitgehend der Frauen- und Geschlechterforschung vorbehalten sind und nicht zum Kanon des sozialwissenschaftlichen Mainstreams der Industrie- oder Berufssoziologie oder Organisationssoziologie gehören. Am ehesten ergeben sich Anknüpfungspunkte an die Forschungen aus den Bereichen der Bildungssoziologie und den Studien zu sozialer Ungleichheit. Andererseits hat die Frauen- und Geschlechterforschung das Thema Geschlecht und Organisation erst als relativ neues Feld besetzt, nachdem erste Ansätze seit Beginn der 90er Jahre entwickelt wurden. (Vergl. Goldmann 1993, Müller 2000) Damit fehlen zentrale Verknüpfungen zwischen Diskursen unterschiedlicher „Fachressorts“, die sich als produktiv erweisen könnten, wenn Geschlecht als Kategorie sozialer Strukturierung und kultureller Symbolisierung in jedem Bereich der sozialwissenschaftlichen Forschung mitgedacht würde. Noch immer ist es nicht selbstverständlich, dass Daten geschlechtlich differenziert ausgewiesen oder aufbereitet werden und Untersuchungsdesigns den Aspekt geschlechtlicher Differenzierungen enthalten. Dies gilt leider auch für einen Teil der Studien zu den Professionalisierungsprozessen in der Informatik. (Vergl. Hartmann 1995)

Wir sind daher darauf verwiesen, die vorhandenen Studien und Daten danach abzufragen, ob sie Aussagen enthalten, die die unterschiedliche Positionierung der Geschlechter im Erwerbs-

bereich anzeigen und berücksichtigen. Damit sind wir insbesondere auf solche Forschungsergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung verwiesen, die eine Verbindung von Berufsforschung und Segregationsforschung mit Aspekten der Reorganisation von Arbeit enthalten. (Vergl. u.a. Rudolph/Grüning (1993), Frerichs/Steinrücke 1993) Im Gebiet der industriesoziologischen und betriebswirtschaftlichen Organisationsforschung ist der Bezug auf das Geschlechterverhältnis im internationalen Vergleich eher gering entfaltet und in der komplexer werdenden Literatur zu Fragen der Reorganisation von Arbeit haben Fragen nach deren Bedeutung für die Positionierung der Geschlechter im Berufsbereich eine eher nachrangige bzw. zufällige Bedeutung.<sup>(5)</sup> Im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung wird die Auseinandersetzung um die Erosion des sog. Normalarbeitsverhältnisses zwar geführt, allerdings häufig nicht mit Blick auf die sog. Zukunftsbereiche und/oder den Bereich qualifizierter Berufsarbeit. Hier bildet die Auseinandersetzung mit den eher klassischen Frauenberufen und -domänen einen zentralen Fokus.

Insofern nehmen wir in diesem Gutachten zunächst eine Konkretisierung der Fragestellung über die Einschränkung der zu untersuchenden Berufsfelder vor und folgen dabei den Studien, die Aussagen zum Ausmaß der geschlechtlichen Segregation in diesem Feld und zu ihren Ursachen machen. Zum Teil sind wir hierbei auf Synopsen angewiesen, die bereits Hinweise auf Forschungsdefizite enthalten. (Vergl. u.a. Hielscher 2000, Schulz, u.a. 1999)

## **2. Zur Eingrenzung des Bereiches IT Zukunftsfelder**

Werner Dostal, einer der Experten des IAB für den Berufsbereich der Computerberufe, hat mehrfach darauf hingewiesen, dass die sozialen Veränderungen und die wirtschaftliche Bedeutung des sog. Informationsbereich analytisch und methodisch jenseits einiger Globaleinschätzungen unterschiedlich erfasst werden können. (Dostal 1999a, 1999b, 2000) Dies hängt auch damit zusammen, wie der sog. Informationsbereich modelliert wird, was als Informationstätigkeit bezeichnet wird und welches Modell von Informationsgesellschaft quantitativ-statistisch den jeweiligen Aussagen oder Fragestellungen zugrunde gelegt wird. (Dostal 1999a)

So gibt es derzeit keine klare Klassifikation von Informationstätigkeiten, sehr wohl aber Aussagen darüber, inwieweit sich der Computer als Werkzeug und Arbeitsinstrument in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen durchgesetzt hat.

Wenn von IT-Berufen gesprochen wird, dann ist zum einen die Schwierigkeit klarer Abgrenzungen zu sehen in einem Feld, das sich durch einen raschen Innovationsmodus auszeichnet und in dem wir trotz Ausdifferenzierungen in den Tätigkeiten von einem offenen Professionalisierungsprozess sprechen können. (Hartmann 1995, Schmitt 1993) Zum anderen folgt daraus, dass die klare Ein- oder Abgrenzung innerhalb des Feldes „IT-Berufe“ nur bedingt durch die Einführung eines neuen System der Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 1992 behoben ist.

Bei den IT-Berufen handelt es sich um ein Feld unterschiedlicher Berufe, das aus den ursprünglich in einer Berufsgruppe zusammengefassten „DV-Fachkräften“ entwickelt wurde. Als Kernberufe der Informationstechnik lassen sich die sog. Informatik- oder Computerberufe bezeichnen, in deren Mittelpunkt die systembezogene Gestaltung der Informatik steht. (Dostal

1999b:29) Dostal (1999b) unterscheidet davon die IT-Mischberufe, die eine Mischung von Informatikfachgebieten und Anwendungsfachgebieten umfassen, z.B. Wirtschaftsinformatik. Daneben weist er IT-Randberufe aus, mit denen der Einzug von IT-Techniken in traditionelle Berufe bezeichnet wird.

Informatikkernberufe mit akademischer Ausbildung wurden in der Berufsklassifikation von 1988 in der Berufsgruppe 774 gefasst. In der revidierten Klassifikation sind sie durch die Berufsklassen 774 -Datenverarbeitungsfachleute, Informatiker/Informatikerinnen o.n.A. - und die Klasse 775 - Softwareentwickler/Softwareentwicklerin - sowie 776 -DV-Organisatoren/DV-Organisatorinnen und verwandte Berufe - repräsentiert. (Statistisches Bundesamt, Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992: 325/326)

Die Dynamik der wissenschaftlich-technischen Entwicklung in der Informatik und vor allem die Diffusionen in den Anwendungsbereichen haben weitreichende Auswirkungen auf die Strukturierung des Berufsfeldes und den Professionalisierungsprozess der Berufsangehörigen. Die Experten und Expertinnen benutzen in diesem Zusammenhang häufig die Begriffe relative „Strukturlosigkeit“ (Heintz, u.a. 1997:161) und betonen den informellen Charakter von Karrierewegen und damit auch von Konzepten der Laufbahngestaltung. (Kornwachs 2000)

In gewisser Weise lässt sich die Schwierigkeit der Eingrenzung und Abgrenzung des Gegenstandsbereichs dadurch umgehen, wenn man sich im Bereich der Informationstätigkeiten auf die sog. Informatik- oder Computerberufe beschränkt. Computerberufe entstehen in Deutschland seit Anfang der 60er Jahre und wurden und werden zunehmend als Zukunftsberufe eingeschätzt. Seit Anfang der 70er Jahre entstanden spezielle Erstausbildungen im dualen Bereich und an den Hochschulen, an denen das Studienfach Informatik eingeführt wurde.

Wir konzentrieren uns in diesem Gutachten auf die Berufssituation der Angehörigen dieser Berufsgruppen, auch um nicht nur im Kontext von Fallstudien argumentieren zu müssen. Die vorhandenen statistischen Daten erlauben zudem eine Kontextualisierung von Aussagen in bezug auf die leitenden Fragen und Thesen. (6)

Aussagen zur Präsenz der Geschlechter in den 1997 neu konzipierten dual organisierten Ausbildungsgängen im Bereich der Computerberufe beschränken sich auf die Ausbildung selbst, nicht aber auf die Berufseinmündung und die weiteren Berufschancen und Berufsverläufe. Auch daher beschränken wir uns auf den Bereich der akademischen Informatikkernberufe.

## **2.1 Zur Dimension Gender in den aktuellen Arbeitsmarktanalysen**

Da Chancen zur Gleichstellung von Frauen im Erwerbsbereich von der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung beeinflusst sind, beziehen wir als Hintergrund in dies Gutachten jene Studien ein, die sich mit der Zukunft der Frauenbeschäftigung im allgemeinen und insbesondere im Bereich der Computerberufe befassen.

Hier sind zunächst die Analysen der KollegInnen G. Engelbrech und M. Jungkunst des IAB (1999) zu nennen, die die bis zum Jahr 2010 reichenden Beschäftigungsprojektionen von Prognos AG geschlechtsspezifisch ausgewertet haben. Gegenstand dieser Prognose waren

Schätzungen zum Beschäftigungsumfang, zu Tätigkeit nach Qualifikationsebenen und zur Arbeitszeit. Hier wurden die Aussagen in bezug auf Männer- und Frauenarbeitsmärkte differenziert, wobei die Berechnungen sich auf die Angaben aus dem Mikrozensus zur Verteilung der Geschlechter im Berufsbereich stützen.

Unter folgenden Prämissen, dass die Verteilung zwischen Männern und Frauen über die Bereiche konstant bleibt, sich jedoch der Trend von der Vollzeit zur Teilzeit fortsetzt, kommen die Autoren zu folgenden Vorausschätzungen.

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen nimmt die Vollzeitbeschäftigung ab und die Teilzeitbeschäftigung zu. Die Verluste an Vollzeitarbeitsplätzen liegen bei Männern jedoch dreimal so hoch wie bei Frauen und die Gewinne im Bereich der Teilzeitarbeitsplätze fallen deutlich niedriger aus als im Bereich der Frauen. Im Gesamtsaldo kommt es danach zu einem Verlust der Arbeitsplätze bei Männern, wohingegen bei den Frauen der Verlust an Vollzeitarbeitsplätzen deutlich durch den Anstieg an Teilzeitarbeitsplätzen kompensiert werden kann. (Engelbrech/Jungkunst 1999: 6-7)

Als zentrale Aussage lässt sich folgern, dass Teilzeitarbeit verstärkt auch zu einer Arbeitsform im Bereich der Männerarbeit wird. (Vergl. zur Kritik an der Prämisse Bosch 2001)

Da in dieser Studie keine Projektionen zur Abnahme oder Zunahme der geschlechtlichen Segregation gemacht werden, seien lediglich die Bereiche erwähnt, in denen für Frauen Zukunftschancen gesehen werden. Den Hintergrund bildet die Analyse der Verschiebung von Tätigkeiten aus dem Bereich der produktionsorientierten Tätigkeiten hin zu primären und vor allem sekundären Dienstleistungen. Im Bereich der primären Dienstleistungen wird ein Verlust an Arbeitsplätzen bei einfachen Hilfs- und Sachbearbeitertätigkeiten im Bürobereich erwartet. Mehrheitlich profitieren würden Frauen im Bereich der sekundären Dienstleistungen beim weiteren Ausbau von Teilzeitarbeitsplätzen im Bereich von Betreuung und Pflege (nichtakademisch). In den Bereichen Organisation und Management ebenso wie in den Feldern von Forschung und Entwicklung profitieren eher Männer als Frauen vom Zuwachs an Arbeitsplätzen. Damit sind die generellen Linien der Geschlechtertrennung weitgehend fortgeschrieben.

Schaut man sich den Bereich der Computerberufe an, so wird überwiegend seit 1995 von einem weiteren Beschäftigungswachstum in diesem Feld ausgegangen.

## 2.2 Geschlechtliche Segregation im Feld der Informatikberufe

Die Forschungslage zur Berufssituation von Informatikerinnen verweist eher auf offene Fragen als dass sie bereits ein geschlossenes Bild zeichnet. In einer Studie aus dem Jahr 1989 hat sich Christine Roloff explizit mit der Professionalisierung von Informatikerinnen befasst und dabei die These aufgestellt, *„dass sich auf der Basis der fachlichen Gleichheit das hierarchische Geschlechterverhältnis auf subtile Weise reproduziert, trotz oder vielleicht gerade wegen der individuell innovativen Umgangsweisen und Lösungsmuster, die die Frauen im Männerberuf finden.“* (Roloff 1989: 142)

Bettina Schmitt (1992) vertritt ebenfalls die These, „*dass in den Professionalisierungsprozess berufliche Strukturen sowie stereotype Vorstellungen von „männlichen“ und „weiblichen“ Eigenschaften, Fähigkeiten und Lebensmustern eingehen, die eine tendenzielle Ausgrenzung von Frauen oder auch deren Festlegung auf untergeordnete Positionen bewirken können.*“ (Schmitt 1992: 148) (7)

Es gibt zudem eine Reihe von Fallstudien, in denen die Situierung von Frauen in der Informatik unter Bezug auf die inhaltlich-fachliche Verortung von Informatikerinnen analysiert wird. (Vergl. U.a. Schinzel 1993, Erb 1996, Funken 1998). Damit rückt u.a. das Curriculum der Informatikausbildung ins Zentrum der Kritik ebenso wie inhaltliche, methodische und didaktische Aspekte der Informatikausbildung.

Aus den vorliegenden Studien ergibt sich eine Komplexitätsanforderung an weitere Forschungsarbeiten. Sie lässt sich folgendermaßen umschreiben. Die Ursachen für die Ungleichsetzung der Geschlechter in der Informatik lassen sich weder unter Bezug auf dualistische Konzepte der Geschlechterdifferenz erklären, noch aus der Inhaltlichkeit der Tätigkeiten und/oder der Organisationsform von Arbeit. Sie sind vielmehr immer auch als Ausdruck einer symbolischen Geschlechter-Ordnung zu sehen, die hierarchisch strukturiert ist.

Mit der Ausdifferenzierung des Berufsfeldes gehen nicht nur interne Segmentbildungen einher, sondern auch Verschiebungen zwischen den Segmenten in Bezug auf Status und Prestige. Die berufsinterne Hierarchisierung ist jedoch im Wandel und ständigen Veränderungen unterworfen. Insofern folgt auch die Vergeschlechtlichung historisch unterschiedlichen Mustern. Dies ist bisher nur unzureichend aufgearbeitet und erklärt auch einen Teil der Widersprüche in der Festlegung von Zukunftschancen für Frauen.

Hieran schließen sich konzeptionell die Thesen zur beliebigen Umschreibung von Hierarchie in Differenz und zur Konstruktion von Differenz als Hierarchie zwischen den Geschlechtern im beruflichen Kontext an. (Vergl. exemplarisch Wetterer 1992, Wetterer 1995, Teubner 1992, Rabe-Kleberg 1990, Heintz, u.a. 1997, Roloff 1989)

Karin Gottschall (1995) hat in einem die Forschungslage zusammenfassenden Artikel auf die Notwendigkeit verwiesen, dass die je spezifischen kulturellen Leitbilder des Geschlechterverhältnisses in der Analyse der geschlechtlichen Segregation mit herangezogen werden müssen. Ihrer Meinung nach ist nicht nur erklärungsbedürftig, unter welchen Bedingungen sich die Trennungslinien zwischen den Geschlechtern immer wieder herausbilden, sondern „*warum sie grundsätzlich hierarchisch strukturiert sind.*“ (Gottschall 1995:139)

Formen der In- und Exklusion sind weder als statisch zu begreifen, noch inhaltsgebunden. Insofern gehen Veränderungen von geschlechtsspezifischen Trennungslinien auf der sozialstrukturellen Ebene (als Prozesse der Statusdistribution) einher mit Veränderungen auf der diskursiven Ebene in der jeweiligen Deutung dessen, was als männer- oder frauenspezifisch gesehen wird. Grenzziehungen zwischen den Geschlechtern zwischen und innerhalb von Berufen werden strukturell und symbolisch aufrechterhalten. Die symbolischen Konstruktionen von Geschlechterdifferenzen dienen der Legitimation, Akzeptanz usw. der Trennung der Geschlechter und sind immer rückgebunden an kulturelle Leitbilder von Geschlechtlichkeit innerhalb einer Geschlechterordnung. Wir können an dieser Stelle nicht auf die Prozesshaftigkeit des doing

gender while doing the work eingehen, sondern verweisen hier lediglich auf einige weitergehende Studien. (8) Wichtig ist jedoch der Hinweis, dass jede Form der Vergeschlechtlichung von Arbeit auf einer hierarchischen Matrix erfolgt. Für die Forschungspraxis folgt daraus u.a., mit der Differenz zwischen Geschlechtersymbolismus und den Realitäten von Frauen und Männern zu arbeiten.

Weil der Professionalisierungsprozess der Informatik unabgeschlossen ist - und vermutlich auch bleiben wird -, kommen den Aspekten der Herausbildung einer Fachkultur, eines Berufsimage und/oder -ethos besondere Bedeutung zu. Und es stellt sich die Frage, wie in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern jeweils die Rückbindung der beruflichen Identität an die Geschlechtsrolle erfolgt. Wenn formale Kriterien der Qualifikationsentwicklung oder der Karriere- und Laufbahnkonzepte wenig entwickelt sind, dann gewinnen - so die These von Bettina Heintz, u.a. (1997) sekundäre Merkmale an Bedeutung. Als sekundäre Merkmale können alle Annahmen über die Differenz der Geschlechter in bezug auf Kompetenzen, Interessen, Arbeits- und Lebensgestaltung dienen.

Vor diesem Hintergrund seien zunächst die aktuellen Daten zur Berufssituation von Frauen in den Informatikberufen zusammengestellt, die einen Hinweis geben auf die Dimensionen, in denen sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zeigen.

Zunächst sei hier ein Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile im Studienfach Informatik während der vergangenen Jahre gegeben. Die Fachserie Bildung im Zahlenspiegel des Statistischen Bundesamtes (2000) weist den Anteil der Frauen an den Studierenden des Faches Informatik im Wintersemester 1998/99 an allen Hochschulen mit 13% aus, bei den Studienanfängern beträgt er 15%. Dies lässt sich auch als Stagnation bzw. Erholung auf niedrigem Niveau bezeichnen, nachdem wir im Zeitraum von 1985 bis 1995 einen rückläufigen Anteil von Frauen an den Studierenden registrieren. Die Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Nr. 1.2. 1998) weisen einen deutlicheren Rückgang des Frauenanteils an den Fachhochschulen in diesem Zeitraum aus - Rückgang von 16 auf 11% - als an den Universitäten. Hier verringerte sich der Frauenanteil von 15 auf 14%. Beide Aussagen beziehen sich auf die alten Bundesländer. Die aktuellen Zahlen des IAB weisen leicht steigende Anteile der Frauen an den Studienanfängern des Faches Informatik insofern auf, als die 15%Marge im Jahr 2000 überschritten ist. Dieser Marge wird in der Literatur eine besondere Bedeutung zugeschrieben.

Ordnet man das Fach Informatik in die Gruppe der anderen naturwissenschaftlichen Hochschulstudiengänge ein, dann fällt es durch einen insgesamt niedrigen Frauenanteil auf. In den Fächern Mathematik, Chemie und Biologie liegt der Anteil der Frauen an den Studierenden mit Prozentanteilen zwischen 30 bis 50% seit Jahren deutlich höher. Auffallend ist hier vor allem die deutlich Diskrepanz zwischen den Fächern Mathematik und Informatik, zumal die Mathematik als ein Grundlagenfach der Informatik gelten kann.

Schaut man sich die Entwicklung der Geschlechterrelationen seit Einführung des Studienfaches Informatik an, dann zeigt sich, dass Frauen in diesem Fall längerfristig nicht von der Einführung eines neuen Faches profitieren konnten. Stieg der Anteil der Frauen an den Studierenden bis zum Ende der 70er Jahre bis auf 20% (Schmitt 1993), so entwickelte er sich danach rückläufig.

Für diese Schliessungstendenz auf der Ebene der Studierenden sind bisher verschiedene Gründe benannt worden. Zum einen setzen sie an der schulischen Sozialisation an und stellen einen Zusammenhang her zwischen der Einführung des Fachs in die Schulausbildung und der zunehmenden Typisierung der Informatik als Technikfach. (Metz-Göckel, u.a. 1991) Andere sehen den Grund eher in dem Status- und Bedeutungsgewinn von Programmier- bzw. Softwareentwicklungstätigkeiten und begründen die Schließungen eher aus dem Berufsfeld.

Offensichtlich ist, dass die Zu- oder Abnahme der Frauenanteile in diesem Bereich nicht an den Konjunkturverlauf gebunden sind. Vielmehr bestätigt die Entwicklung in diesem Bereich die These von Trautwein-Kalms (2001:95), dass die Qualifikation zwar eine wichtige, aber nicht die entscheidende Variable ist, die das Verhältnis von Arbeitsplatzangebot und Arbeitsplatznachfrage bestimmt.

Während der Arbeitsmarkt für InformatikerInnen bis 1995 als verengt gekennzeichnet worden ist und das Arbeitskräfteangebot die Nachfrage übersteigt, kam es seit Mitte der 90er Jahre zu einem verstärkten Beschäftigungswachstum. Dies eröffnet den Blick auf die Berufschancen für Informatikerinnen unter wechselnden konjunkturellen Vorzeichen.

Auch für den Bereich der Informatikberufe gilt die Tendenz der naturwissenschaftlich-technischen Berufe, wonach sich der Berufseinstieg für Frauen schwieriger gestaltet als für Männer und Berufsverläufe beider Geschlechter sich insofern unterschiedlich gestalten, da Frauen bedeutend weniger Chancen haben, erworbene Qualifikationen in den Zugang zu beruflichen Positionen umzusetzen. Insofern finden sich eine Reihe von empirischen Belegen für die These, dass es Frauen auch in diesem Feld ungeachtet der in der Bundesrepublik engen Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem nicht in gleichem Maße wie Männern gelingt, das erworbene Bildungskapital in Erwerbchancen umzusetzen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, intervenierende Strategien verstärkt im Hinblick auf die sog. zweite Schwelle zu konzipieren. Soll eine deutliche Steigerung des Anteils von Frauen an den Studierenden erreicht werden, dann schließt das Maßnahmen ein, die an der Chance zur Verwertung von Qualifikation ansetzen. (vergl. Forum Informationsgesellschaft)

Eine Studie des IAB aus dem Jahr 1998 weist in der Rückschau auf die Entwicklung von 1985 bis 1995 auf folgenden Tatbestand hin. „*Informatikerinnen sind anteilmäßig bei der Arbeitslosigkeit stärker vertreten als bei der Erwerbstätigkeit.*“ (MatAB 1.2./1998:31) In der Regel fallen in diesem Zeitraum die Arbeitslosenquoten der Frauen (Daten sind zum Teil nur für die Universitäten vorhanden) höher aus als die der Männer.

Die Schwierigkeiten des Berufseinstiegs lassen sich jedoch nicht nur an höheren Arbeitslosenquoten festmachen, sondern zeigen sich auch daran, dass Frauen häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind und dass sich darüber hinaus bereits beim Berufseinstieg eine deutliche Differenzierung zwischen den Geschlechtern in Bezug auf die Verdienstmöglichkeiten zeigt.

Dass sich die berufliche Situation für Informatikerinnen und Informatiker bereits beim Berufseinstieg gravierend unterscheidet, belegt auch die repräsentative Untersuchung des HIS (Minks 1996), die sich mit der Berufseinmündung der AbsolventInnen des Jahrgangs 1993 aus naturwissenschaftlichen Studiengängen befasst. Neben den bereits erwähnten Ungleichhei-

ten zwischen den Geschlechtern weist sie nach, dass der Berufseinstieg unter dem Vorzeichen der geschlechtsspezifischen Brancheneinmündung auch in bezug auf die berufliche Stellung erfolgt. So nehmen Männer häufiger Positionen mit Leitungsaufgaben wahr, während sich Frauen eher in Sachbearbeiterpositionen wiederfinden. Als Beleg einer offensichtlichen vertikalen Segregation sind auch die unterschiedlichen Verdienste zwischen Männern und Frauen zu sehen. Damit gehen zwei Dimensionen betrieblicher Hierarchisierung – Lohnklassen und Führung - eindeutig mit einer geschlechtlichen Polarisierung einher.

Die interne Segmentierung innerhalb des Berufsfeldes der Informatikberufe sieht danach so aus, dass Männer überdurchschnittlich in der Softwareproduktion tätig sind, Frauen hingegen in sehr großer Zahl in den Bereichen Handel und Dienstleistungen. (Minks 1996:65)

Bettina Heintz, u.a. (1997) weist in dem Zusammenhang auf die zunehmende Ausdifferenzierung von Handarbeit (Programmieren) und Kopfarbeit (Analyse) hin und den Status- und Prestigegewinn des letzten Bereichs. Höhere Anteile von Frauen im Bereich der anwendungsorientierten Programmierung signalisieren damit eine weitere Form geschlechtlicher Ungleichheit bzw. können als Beleg für die These der Integration durch Segmentierung gelten.

Die HIS-Studie kann zudem eine klare Differenz zwischen den Geschlechtern nachweisen, wenn die Größe der Arbeitgeber herangezogen wird. Frauen finden danach eher einen Arbeitsplatz in Groß- und Mittelbetrieben, Männer eher in kleineren Mittel- und Kleinbetrieben. Damit sind eine Reihe von Mustern der Ungleichbehandlung und Ungleichsetzung von Informatikerinnen und Informatikern beschrieben, die an vorangegangene Ergebnisse zur beruflichen Situation von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen anschließen. (Vergl. u.a. Janshen/Rudolph 1987, Hoffmann 1987, Erb 1996 )

Da sich diese Studie auf den Absolventenjahrgang 1993 bezieht, stellt sich die Frage, inwieweit die hier gefundenen Differenzen zeit- und konjunkturunabhängig sind. Um die Verallgemeinerbarkeit des Musters der geschlechtlichen Segregation zu überprüfen, fügen wir hier die Ergebnisse der weiteren vorhandenen Studien an.

Werner Dostal kommt in einer Studie aus dem Jahr 1996 (MatAB, Nr. 2/1996) zu dem Ergebnis, dass Frauen zu fast  $\frac{3}{4}$  in sog. Computerrandberufen zu finden sind und nur  $\frac{1}{4}$  arbeiten als Spezialistinnen in sog. Kernberufen. In einer weiteren Studie aus dem Jahr 1998, die sich auf eine Umfrage in der Gesellschaft für Informatik stützt, weist er folgende Unterschiede im beruflichen Einsatz zwischen Informatikerinnen und Informatikern nach.

Bei einem Frauenanteil von 8,3% unter den Befragten sind Frauen im Bereich Forschung, Lehre und Ausbildung leicht überrepräsentiert. (Anteil 8,9%) Unterdurchschnittlich ist der Frauenanteil im Bereich der Informatik-Anbieter. Hierzu rechnen die Bereiche Herstellung von Hardware, Software-Systemhaus, Service-Rechenzentrum, Unternehmensberatung u.a.. Am höchsten ist der Frauenanteil bei den Informatik-Anwendern, d.h. bei den Anwendungen für z.B. die Bereiche Banken/Versicherungen, Medizin, Gesundheitswesen, Dienstleistungen, Handel u.a. andere Industrien. Damit zeigen sich Parallelen zur HIS-Studie und die interne Segmentierung verläuft anhand der Polarisierungen Rand- und Kernbereichen sowie der Gegenüberstellung von Kopf- und Handarbeit. Danach kommt allen analytischen und kreativen Dimensionen in der Softwareentwicklung eine höhere Bedeutung zu als deren Anwendungen,

Modifikationen, Anpassungen usw. einmal vom reinen Programmieren abgesehen, das ja heute vielfach in der internationalen Arbeitsteilung erfolgt. Komponenten der Hardwareentwicklung gehören aufgrund der Maschinennähe nach wie vor zum Kern des Berufsfeldes.

Dostal kann im Zeitraum von 1993 bis 1996 einen Zuwachs der Beschäftigten mit Informatikausbildung nachweisen, allerdings fallen die Zuwachsraten von Frauen und Männern so unterschiedlich aus (Frauen + 6%, Männer + 14,2%), dass der Anteil der Frauen in dieser Berufs- und Qualifikationsgruppe von 18,6 auf 17,5% insgesamt zurückgeht. Dies in einem Zeitraum, indem der Anteil der Beschäftigten im Bereich der Informatik-Anwender steigt, während er im Bereich der Informatik-Anbieter sinkt. Insofern scheinen die Chancen der Frauen begrenzt durch die Wanderungen und Wechsel der männlichen Informatiker.

Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten für die Informatik sind zur Zeit nur bis zum Jahr 1995 erhältlich. 1995 lag die Arbeitslosenquote der Frauen mit Universitätsabschluss in der Informatik mit 6,8% doppelt so hoch wie die der Männer mit 3,4%. Die Arbeitslosenquote der Frauen mit Fachhochschulabschluss betrug 4,3% gegenüber der Quote der Männer von 2,7%. (Schreyer 1999: 5) Franziska Schreyer (1999) weist in einem Kurzbericht des IAB darauf hin, „*dass der Abstand der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in männerdominierten Studiengängen in der Regel besonders hoch ist.*“ (Schreyer 1999:4) Und wie bereits in einer Reihe anderer Studien weist auch sie darauf hin, dass die Wahl eines sog. Männerfachs Frauen keinesfalls vor Arbeitslosigkeit schützt und insofern auch keineswegs gleichzusetzen ist mit Chancengleichheit bei der Einstellung und der weiteren beruflichen Laufbahn.

Dass Frauen mit Hochschulabschluss vom Beschäftigungswachstum in den Informationsberufen seit 1995 nicht in gleichem Maße profitieren konnten wie Männer, geht aus einer weiteren Studie von Werner Dostal (1999b) hervor. Danach sind im Jahr 1998 insgesamt 121 100 Beschäftigte mit Hochschulabschluß registriert. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt mit 4,6% deutlich über der der Männer mit 2,8%. Die Differenz ist nicht allein auf die Situation in den neuen Bundesländern zurückzuführen, auch wenn hier die Arbeitslosenquoten der Frauen besonders hoch ausfallen. Dies ist möglicherweise noch eine Auswirkung der Verdrängung der Informatikerinnen aus dem Arbeitsmarkt und der Schließungsprozesse nach 1990. Lag doch der Frauenanteil im Fach Informatik in der ehemaligen DDR deutlich höher als in den alten Bundesländern. Rückblickend könnten wir die Informatik in der DDR (ca. Mitte der 80er Jahre) als Mischberuf bezeichnen bei einem ausgewogenen Verhältnis der Geschlechter.

Auch ein – bereinigter - Vergleich der Arbeitslosenquoten zwischen Männern und Frauen in den alten Bundesländern fällt zu Lasten der Frauen aus. (Dostal 1999b: 452)

Wenn Frauen vom Beschäftigungsgewinn in den Informationsberufen profitieren konnten, dann im Bereich der nichtakademischen Tätigkeiten. Insofern lässt sich die These von Werner Dostal (1999b:452), dass die Frauen aufgeholt haben, nicht pauschal aufrechterhalten. Eher schon die These, dass Frauen verstärkt in solchen Berufen Chancen erhalten, in denen sie keine Konkurrenz um die attraktiven Tätigkeiten darstellen.

In diesem Zusammenhang sei daher noch einmal betont werden, dass sich die Problematik der Desintegration von Frauen beim Berufseinstieg nicht allein unter Bezug auf das Phänomen der unterschiedlichen Arbeitslosenquoten erschließt. So weist eine Reihe von Studien nach, dass

die günstige Beschäftigungsentwicklung von hochqualifizierten Frauen in Ost, aber auch in West nur darauf zurückzuführen ist, dass Frauen bereits beim Berufseinstieg in eine unter der Qualifikation liegende Beschäftigung „kanalisiert“ wurden. Nach einer Studie der Technischen Universität Berlin waren in den neuen Ländern im Jahr 1995 mehr als ein Drittel der Akademikerinnen nicht qualifikationsadäquat beschäftigt, in den alten Ländern waren es immerhin noch ein Viertel. *„Das Risiko, unterwertig beschäftigt zu werden, ist bei Frauen nicht nur deutlich größer als bei Männern, sondern es nahm im Zeitverlauf noch zu.“* (ANBA 2000:397)

Aufgrund einer Änderung des Mikrozensusgesetzes von 1996 wird das Merkmal Studienfach nur noch alle vier Jahre erhoben. Der Mikrozensus 2000 lag den Experten und Expertinnen des IAB bis Ende April noch nicht vor (9), so dass sich alle Aussagen zur Entwicklung der aktuellen Arbeitslosensituation von InformatikerInnen auf die Frauenanteile an der absoluten Arbeitslosigkeit beziehen. Der Anteil der arbeitslosen Informatikerinnen an den Arbeitslosen des Faches ist seit Jahrzehnten erstaunlich konstant. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen mit Universitätsabschluss des Faches Informatik lag 1995 bei 30% und im Jahr 2000 bei 32%. (Schreyer 2001) Im Bereich der Fachhochschulabschlüsse lag der Frauenanteil an den Arbeitslosen 1995 bei 24%, im Jahr 2000 liegt er bei 30%. (Schreyer 2001) Zum Hintergrund sei allerdings gesagt, dass die Arbeitslosenquote sich seit 1994 halbiert hat und im September 2000 bundesweit lediglich 1 800 Arbeitslose mit Hochschulabschluss in Informatik registriert waren. (Schreyer 2000:7)

### **3. Zur Bedeutung der Organisation von Arbeit aus geschlechtlicher Perspektive**

Normative Vorgaben zur zeitlichen Arbeitsorganisation sind - so eine These der Frauenforschung - ein Instrument, zur Exklusion von Frauen aus Bereichen der Berufsarbeit. In dem Maße wie die zeitliche Strukturierung der Erwerbsarbeit immer schon den von „Reproduktionsarbeiten“ befreiten Mann voraussetzt und Frauen auf diesen Arbeitsbereich verweist, kann die Setzung von kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung als reguläre Norm der Arbeitsorganisation gegenüber Frauen zum Ausschluss aus beliebigen Bereichen der Erwerbsarbeit benutzt werden. Dass der Ausschluss niemals ein kompletter war oder ist, spricht nicht gegen die Bedeutung des sog. Normalarbeitsverhältnis als Konstituens asymmetrischer Geschlechterverhältnisse. (Vergl. u.a. Becker-Schmidt/ Knapp, Gudrun-Axeli 1995, Müller, u.a. 1989, Lenz 2000)

*„Die Arbeitsteilung im Haushalt war Voraussetzung für die hohe Verfügbarkeit der Männer im Produktionsprozess. Erst damit konnten sich Managementkonzepte entfalten, die auf eine Reinigung des Arbeitsprozesses von allen Nebentätigkeiten und eine Intensivierung des Arbeitsprozesses setzten wie der Taylorismus.“* (Bosch 2000:249)

Nach Birgit Geissler (2000) durchzieht das geschlechterhierarchische Zeitregime der industriellen Gesellschaft die gesamte Arbeitsorganisation und stellt damit eine Barriere dar gegenüber allen Ansätzen zur Enthierarchisierung des Geschlechterverhältnisses in und außerhalb der Erwerbsarbeit. (Vergl. auch exemplarisch Hausen 2000)

Da Informatikerinnen und Informatiker von der Qualifikation her gleiche Bedingungen zur Gestaltung beruflicher Karrieren mitbringen, ist es naheliegend, diese These aufzugreifen und

die Unterschiede zwischen Geschlechtern auf Faktoren der Arbeitsorganisation zurückzuführen. So exemplarisch Gudrun Trautwein-Kalms (2001), die einen direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen im IT-Bereich und der Positionierung von Frauen in diesem Feld herstellt. Danach muss man sich mit den Arbeitsumständen, mit Leistungs- und Arbeitsbedingungen im IT-Bereich auseinandersetzen, um die unterschiedliche Verortung der Geschlechter zu erklären. Wir ordnen diese These daher in den Kontext der Veränderung des sog. Normalarbeitsverhältnisses ein und gehen in einem zweiten Schritt auf die Organisationsformen von Arbeit im IT-Bereich ein.

### 3.1 Zur Veränderung des sog. Normalarbeitsverhältnisses

Zentrale Bedeutung erhält das Normalarbeitsverhältnis erst vor dem Hintergrund eines spezifischen Geschlechterkontrakts, der sich im Grand und Ausmaß der Verpflichtung von Frauen für Arbeiten im Bereich Kindererziehung und Haushaltsführung je nach Kultur unterscheiden kann. Ein Blick über die Landesgrenzen, nach Frankreich oder Skandinavien, belegt, dass die Barrierenwirkung dieses Konzepts gegenüber Frauen unterschiedlich ausfallen kann.

In der Forschung herrscht Dissens darüber, in welchem Ausmaß und in welchen Dimensionen das sog. Normalarbeitszeitverhältnis an Bedeutung verliert. Dies ist zum Teil auf unterschiedliche Standardisierungen des Konstruktes Normalarbeitsverhältnis zurückzuführen. (10)

Gerhard Bosch (1986) hat das Normalarbeitszeitverhältnis als relativ „*stabile, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung*“ gefasst, deren Rahmenbedingungen arbeits-, sozial- und tarifvertraglich auf einem Mindestniveau geregelt sind. (Bosch 1986:165)

Danach sind die Merkmale Vollzeitbeschäftigung und Sicherheit in bezug auf Lohn- und Beschäftigungsdauer zentrale Bestandteile der Definition. Offensichtlich gibt es einen Zusammenhang zwischen der Enge der Operationalisierung des Konzepts und dem empirischen Nachweis von dessen Erosion.

Dieser Aspekt soll hier nicht verfolgt werden, da es in diesem Kontext primär um den patriarchalen Gehalt des Konzepts geht im Sinne der Etablierung und Aufrechterhaltung der bestehenden Geschlechterordnung. (vergl. Kurz-Scherf 1995) Dieser Zusammenhang umfasst wiederum sowohl eine strukturelle Seite wie auch eine symbolische. Zur strukturellen Seite ist sicherlich zu rechnen, dass die Organisation und Verrechtlichung von Erwerbsarbeit in der Verknüpfung von Zeit und Ort in hohem Maße davon beeinflusst ist, welche gesellschaftlichen Formen der Kinderbetreuung, des Schulsystems und der Alten- und Krankenpflege im weitesten Sinn als sinnvoll und adäquat gemessen an der Idee der Geschlechtergerechtigkeit angesehen werden. Zur symbolischen Seite gehört die Art und Weise, mit der die Zuständigkeit der Frauen für die Kindererziehung formuliert wird.

Unabhängig davon, ob man dem Trend zur verstärkten Entwicklung von Formen der Teilzeitarbeit bereits normative Bedeutung zuweist und unabhängig davon, ob wir von zunehmend diskontinuierlicher werden Erwerbsbiographien bei Männern und Frauen ausgehen, ergeben sich von diesem Punkt aus einige konzeptionelle Überlegungen für die Gestaltung geschlechtergerechter Modelle der Arbeitszeitgestaltung. Diese hätten zum einen beide Geschlechter

einzuschließen, um damit eine Optionalität der Arbeits- und Lebensgestaltungen im Sinne der Pluralisierung der Erwerbsmuster und Erwerbsbiographien zu ermöglichen. Karin Jurczyk (1993) hat bereits vor Jahren dazu den Vorschlag unterbreitet, dies unter das Stichwort einer sorgerefreundlichen Gestaltung von Arbeit zu fassen. Diese Anforderung hat immer noch ihre Berechtigung und gilt auch als Orientierung für die zukünftige Forschung.

Günther Schmid (2000) zufolge werden die verbleibenden Vollzeitbeschäftigtenverhältnisse unsicherer. Er sieht folgenden Wandel in der Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses.

*„Das Normalarbeitsverhältnis wird, ..., zunehmend von zugeschriebenen Staturelementen ( wie Alter, Geschlecht, familiäre Position, formaler Bildungsgrad) entkoppelt und mit flexiblen und aushandelbaren Vertragselementen angereichert, wie Jahresarbeitszeitkonten, Zielvereinbarungen und erfolgsorientierte Lohnbestandteile.“* (Schmid 2000:289)

Sowohl das *Institut für Arbeit* als auch das *Institut zur Erforschung sozialer Chancen* haben zu verschiedenen Zeitpunkten repräsentative Beschäftigtenbefragungen durchgeführt zur Arbeitsgestaltung in den Betrieben, um die Dimensionen der neuen Grenzziehung zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit und - zumindest implizit - das Gestaltungspotential zugunsten einer Enttraditionalisierung der Geschlechterbeziehungen auszuloten. (Bosch 2000, Bundesmann-Jansen, u.a. 2000) Sie geben nur begrenzt Auskunft darüber, ob die neuen Formen der Gestaltung von Arbeitszeit den Interessen der Frauen an einer verstärkten Parallelisierung von beruflicher Karriere und dem Kinderwunsch entgegen kommen. (Geissler 2000) Allerdings verweisen sie auf eine Annäherung in den Arbeitszeitpräferenzen zwischen den Geschlechtern einerseits und auf eine Differenzierung der Arbeitszeitwünsche in der Gruppe der Frauen andererseits. Christina Klenner (2000) weist in ihrem Resümee darauf hin, dass Frauen ein Interesse an geregelten Arbeitszeiten haben müssen, solange die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung ihnen zugewiesen wird. Von daher weist sie auf den ambivalenten Charakter in der Vielfalt der flexiblen Arbeitsformen hin.

Gerhard Bosch (2000) verweist in seinen Schlussfolgerungen auf zwei methodische Unzulänglichkeiten der vorliegenden Studien und Diskurse. Sie beziehen sich auf die mangelnde Übertragbarkeit von Erkenntnissen aus qualitativen Studien, sowie auf einen unzureichenden analytischen Ansatz. Seiner Meinung nach müssen Forschungs-Ansätze entwickelt werden, die sich sowohl auf die Arbeitsorganisation, die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und die Ausgestaltung der Normalarbeitszeit beziehen. (Bosch 2000: 266)

Diese Forderung erhält vor der folgenden Forschungslage ihre besondere Berechtigung. Auch wenn die Diskussion um die Gestaltung von Arbeitszeit jenseits der Normalarbeitszeit - Lage und Dauer der Arbeitszeit der Beschäftigten ist ein zentrales Teilelement der Arbeitsorganisation - sehr breit und intensiv geführt wird, so ist doch unklar, ob und inwieweit Arbeitszeitformen, die nicht dem Muster des starren siebeneinhalb-Stunden-Tages folgen zu einer Entlastung bei der Kombination von beruflicher Arbeit und Arbeiten im Bereich der Kindererziehung führen. (Jurczyk 1993)

Insbesondere scheint der Zusammenhang von Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitflexibilisierung und Zeitsouveränität in verschiedenen Studien nur unzureichend konzeptualisiert (Hilde-

brandt 2000) und insofern lässt sich feststellen, dass Veränderungen der Arbeitszeitmuster durchaus unterschiedliche, zum Teil widersprüchliche Wirkungen entfalten können.

Brigitte Stolz-Willig (2001) kommt in einer Zusammenfassung der Forschungslage zu dem Ergebnis, dass sich die häufig vertretene These, „*im Prozess der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen werden Geschlechtergrenzen überschritten und neue Formen der Integration von Arbeit und Leben sichtbar,*“ (Stolz-Willig 2001:230) in dieser Allgemeinheit nicht haltbar ist.

### **3.2 Zur Entgrenzung von Arbeit und Leben - Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten im IT-Bereich**

Im IT- Bereich sind unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation und der Gestaltung von Arbeitszeiten vertreten. Auch unter diesem Gesichtspunkt muss der Bereich als sehr heterogen bezeichnet werden. Einerseits gelten hier die Trends, die für den Bereich der qualifizieren Tätigkeiten insgesamt ausgemacht werden. Andererseits deutet sich eine Verschiebung von Tätigkeiten in den Bereich der Selbständigkeit an, der damit mit herkömmlichen Mitteln statistisch nicht erfassbar ist.

Die unterschiedlichen Zeitmodelle können von einem vollkontinuierlichen Schichtbetrieb bis zu Wahlarbeitszeiten und Langzeitkonten gehen. Die in der Dokumentation Arbeitszeit-Praxisbeispiele des Bundesministeriums für Arbeit erfassten IT-Unternehmen betonen die heterogenen Interessen ihrer Mitarbeiter und die Bereitschaft, auf diese einzugehen. (BMA 2000)

In der IT-Branchen gewinnen Zielvereinbarungen zunehmend an Bedeutung. Fast alle in der BMA-Studie aufgeführten Unternehmen DV-Unternehmen regulieren die individuelle Arbeitszeitgestaltung durch Zielvereinbarungen. Diese werden zunehmend an das erfolgs- und leistungsorientierte Entgelt gekoppelt, worauf sich die Diskussion im die Internalisierung des Marktes in die Organisation bezieht. (Voswinkel 2000: 242)

Werner Dostal (1998) hat in seiner Umfrage innerhalb der Gesellschaft für Informatik deren Mitglieder auch nach den durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten befragt. Danach wird eine wöchentliche Arbeitszeit im Mittel von 47 Stunden angegeben. Im Bereich Forschung, Lehre, Ausbildung liegt sie etwas höher, in den Bereichen Anbieter und Anwender eher etwas niedriger.

Gudrun Trautwein-Kalms (2001) ermittelt in der Auswertung verschiedener repräsentativer Befragungen folgenden Zusammenhang.

„*Während die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von hoch qualifizierten Beschäftigten auf dem Papier sinkt (1990:40,4; 1997:38,7 Wochenstunden), steigt sie real (1990:45,3; 1997:46,3 Wochenstunden).*“ (Trautwein-Kalms 2001:97) Sie sieht darin eine, die Frauen abschreckende Barriere im Bereich der IT-Berufe. Ihrer Meinung nach steht der Realisierung von Lebens- und Arbeitsplänen, die Kinder vorsehen, die vorherrschende Arbeitsorganisation im IT-Bereich entgegen. So ist ihren Forschungen zufolge der Anteil an Teilzeitarbeit im IT-Bereich sehr gering und variable Arbeitszeiten sind bisher zu wenig nach den Bedürfnissen der Beschäftigten einge-

führt. Dringenden Veränderungsbedarf sieht sie auch unter Hinweis auf eine Umfrage aus den Niederlanden, wonach mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im IT-Bereich eine Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen wünschen.

Ohne die Ergebnisse dieser Studie relativieren zu wollen, sei hier zusätzlich auf den eher symbolischen Umgang mit Zeit im Bereich der IT-Berufe verwiesen. Bettina Heintz, u.a. (1997) thematisieren dies unter dem Stichwort „Überstundenmythos“ im IT-Bereich. Dieser Mythos wird von den Angehörigen des Bereiches immer wieder bedient. In ihrer - in der Schweiz durchgeführten und nicht repräsentativen - Studie leisteten nur eine kleine Minderheit - weniger als 10% der befragten InformatikerInnen - Arbeit zu irregulären Zeiten bzw. in Form von Überstunden. Dabei zeigte sich, dass der Prozentanteil der Informatikerinnen, die ungewöhnliche Arbeitszeiten kennen, ungewöhnlich hoch war. Insofern widerlegt diese Studie herkömmliche Annahmen, was aber u.U. auf die Zufallszusammensetzungen des Sample zurückzuführen ist.

In bezug auf die Norm der kontinuierlichen Berufstätigkeit wurde in dieser Studie eine deutliche Differenz in der Behandlung der Geschlechter herausgearbeitet, die in den Bereich der Konstruktion von Geschlechterdifferenzen jenseits der Differenz fällt. Obwohl die Mehrzahl der Unternehmen Modelle für eine Art Elternurlaub hatte, wurden Anträge zur Unterbrechung der Berufstätigkeit unterschiedlich bewertet, je nachdem in welchem Kontext sie erfolgten. So wurde ein Antrag auf Berufsunterbrechung wegen einer längeren Weltreise nicht als Indiz fehlender beruflicher Interessen gedeutet, ein Antrag wegen Kindererziehungszeiten jedoch sehr wohl mit reduzierten beruflichen Ambitionen gleichgesetzt.

Daraus folgt in unseren Augen, dass Modelle der Arbeitsorganisation und/oder -zeitgestaltung nicht nur in bezug auf ihren realen Gehalt einer Entgrenzung von Arbeit und Leben hin zu überprüfen sind, sondern ebenso daraufhin, welche Leitbilder in der Gestaltung von Arbeit implizit vermittelt werden.

Fragt man nach Organisationsbedingungen von Arbeit unter der Maßgabe, Berufsverläufe integrierender gestalten zu können, reicht der Blick auf flexibilisierte Arbeitszeiten nicht aus, sondern vielmehr stellt sich die Frage nach dem Umfang von Arbeit. Michael Hartmann (1995) versucht die Heterogenität der Arbeitsverhältnisse im IT-Bereich durch eine Typologie transparent zu machen. Grob unterteilt er die Unternehmen nach Hardware-Herstellern und Software-Unternehmen einerseits und Anwender-Bereichen andererseits und ordnet diesen Bereichen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle zu. Der erste Typus von Arbeitszeitmodellen ist fast ausschließlich in den Entwicklungsabteilungen der großen Hardware-Hersteller zu finden. Hier herrscht eine wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen des Tarifvertrags von 37,5 Stunden vor. Der zweite Typus weist eine durchschnittliche Arbeitszeit von 43 Stunden pro Woche auf, wobei ein Schwerpunkt im Bereich von 42 bis 44 Stunden liegt. Der dritte Typus mit einem Arbeitsvolumen von mehr als 45 Stunden findet sich vor allem im Bereich der anwendungsbezogenen, kundenspezifischen Software-Erstellung und Beratung. Im Bereich der Beratungen und der Entwicklung kundenspezifischer Anwendungsprogramme werden Wochenarbeitszeiten erreicht, die auch über 60 Stunden liegen. Die Kundennähe ist danach ein Faktor, der das Arbeitsvolumen steigert. (Hartmann 1995:64ff.)

Bei großen Anwendern wie Banken und Versicherungen bewegt sich die Arbeitszeit stärker im tariflichen Rahmen. Besondere Belastungen resultieren danach nicht aus den Arbeitszeiten, sondern eher aus der Arbeitsorganisation, d.h. einer hierarchisierten Ordnung, die als Hemmnis für Eigenverantwortlichkeit und Eigenständigkeit angesehen wird.

Diese Typologie verleitet dazu, Übereinstimmungen zwischen Arbeitszeiten und geschlechtlichen Segmenten innerhalb des Berufsfeldes zu suchen. Daher seien an dieser Stelle zwei widersprüchliche Ergebnisse bezüglich der Einsatzfelder von Informatikerinnen eingefügt. Volker Roth und Christian Boß (1990) ermitteln in ihrer Studie einen überproportionalen Anteil von Frauen in der Systemberatung, Bettina Schmitt (1993) stellt dagegen einen unterdurchschnittlichen Anteil von Frauen in Verkauf und Beratung fest.

Da wir in bezug auf das sehr heterogene Feld der IT-Tätigkeiten bisher überwiegend nur unter Rückgriff auf Fallstudien Aussagen machen können und Ansätze zur Erfassung der Veränderungen der Arbeitsorganisation in diesem Bereich wenig systematisiert sind, führen wir im folgenden eine Systematik ein, die sich stark an die Studien von Karin Jurczyk und Günter Voss (2000) anlehnt, um die Potentiale zur Gleichstellung von Frauen anhand der folgenden Dimensionen der Arbeitsorganisation zu diskutieren: zeitlich - räumlicheinerseits, sozialorganisatorisch, hierarchisch und fachlich andererseits.

### **3.2.1 Dimensionen der zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit im IT-Bereich**

Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit und Formen der alternierenden Telearbeit können als Beispiele gelten von Arbeitszeitflexibilisierung. Aus einer Reihe von Studien geht hervor, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit auch innerhalb der Gruppe qualifizierter Berufstätiger vertreten ist und nicht nur von Frauen geäußert wird. (Minks 1996) Im Projekt „Dokumentation Arbeitszeit-Praxisbeispiele“ des BMA äußern sich zwei der fünf aufgeführten DV-Unternehmen explizit zu Teilzeit.

In der Studie von B. Heintz, u.a. (1997) wird der Anteil der teilzeitbeschäftigten Informatikerinnen und Informatiker mit 9 % angegeben, wobei Frauen in dieser Gruppe überrepräsentiert sind, jedoch nicht exklusiv die Gruppe stellen. Wenn andererseits Trautwein-Kalms (2001) den Anteil an Teilzeitarbeitsformen im IT-Bereich als zu gering ausweist, dann verweist dies auf die mehrfach beschriebenen befürchteten und realen Benachteiligungen, die mit dieser Beschäftigungsform einhergehen können. Da der ständigen Weiterbildung im IT-Bereich besondere Bedeutung zugewiesen wird, können aus einer Teilzeitarbeitsform Nachteile erwachsen. Solange Formen der Teilzeitarbeit kulturell als Frauenarbeit codiert sind, ist die Gefahr eines Ausschlusses von Karrieremöglichkeiten nicht von der Hand zu weisen.

Telearbeit gilt seit langem als ein Arbeitszeitmodell, das bestens geeignet ist, starre Grenzen zwischen unterschiedlichen Arbeitsbereichen und -formen zu überwinden. Das Zugleich im Wegfall von Orts- und Zeitgebundenheit lässt es als ein optimales Modell der „Selbstorganisation“ in der Arbeit erscheinen. Aufgrund seiner historischen Tradition als Modell der Heimarbeit in Selbstausbeutung hat es ein ausgesprochen negatives Image. Im Bereich der Informativonstätigkeiten werden seit einigen Jahren Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform untersucht.

Da ein Teil der Studien international vergleichend angelegt ist und Formen der Telearbeit in anderen Ländern weiter verbreitet sind als in der BRD, zeigt sich sehr deutlich, in welchem Ausmaß kulturelle und sozialpolitische Normen die Ausgestaltung dieser Arbeitsform prägen. (Vergl. exemplarisch Huws 2000)

Verschiedene Umfragen belegen ein hohes Potential an Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Bereich. So werden sowohl Aspekte von Vertriebsarbeit und Kundenbetreuung als auch Programmieraufgaben als Tätigkeitsfelder im Rahmen von Telearbeit gesehen. (Schulz, u.a. 1999: 718; Tischer 1999; Winker 2001)

Entgegen herkömmlicher Annahmen stellen jedoch nicht Frauen die Mehrzahl derjenigen, die in einer Form von alternierender Telearbeit beschäftigt sind, sondern mit einem Prozentanteil von 60% stellen Männer die Mehrheit der Beschäftigten in dieser Arbeitsform. Dies wiederum ist auf eine nicht so überraschende Polarisierung zwischen den Geschlechtern im Bereich der alternierenden Telearbeit zurückzuführen. Eine Studie aus dem Rhein-Main-Gebiet aus dem Jahr 1999 von S. Krömmelbein macht dies deutlich.

*„Telearbeit bietet weder neue Beschäftigungschancen für niedrig qualifizierte Personen, noch trägt sie dazu bei, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung nivelliert werden.“* (Krömmelbein 1999: 148)

Sie findet überwiegend im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten statt und möglicherweise erklärt dies auch, warum in dieser Studie der Anteil der Frauen an den Telearbeitern geringer war als an allen Beschäftigten. Telearbeit ist in diesen Fällen als eine Differenzierung funktionaler Flexibilisierung im Rahmen fortbestehender Normalarbeitsverhältnisse zu sehen.

Vor dem Hintergrund der Analysen zu Formen weiblicher Heimarbeit als Telearbeit lässt sich die These aufstellen, dass Formen der Arbeitsorganisation nicht an und für sich eine Chance zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Erwerbssystem beitragen, sondern lediglich als Instrument oder Vehikel der Umsetzung der Geschlechterordnung dienen. Frauen in der Telearbeit sind nicht nur dem Phänomen des Abschneidens von Kontakten, der Isolation und der Desintegration aus beruflichen Karrierebezügen ausgesetzt, so die Studien (Büssing, u.a. 1995, Geideck/Hammel 1997), sondern an Frauen als Telearbeiterinnen werden offensichtlich andere Erwartungen gestellt als an Männer. Insofern lässt sich vermuten, dass bei der Gestaltung von Telearbeit die Geschlechtszugehörigkeit des/r Beschäftigten immer mitläuft.

Dies lässt sich auch als Beleg für die These lesen, dass beim Design von Tätigkeiten und damit auch bei der Organisation von Tätigkeiten, mitbedacht wird, ob Männer oder Frauen in diesem Bereich arbeiten werden. (Vergl. Oppen 1995, Regenhard 1997, Krell /Osterloh 1992, Büssing 2001)

### 3.2.2 Dimensionen der sozialorganisatorischen, hierarchischen und fachlichen Entgrenzung von Arbeit im IT-Bereich

Auch wenn der zeitlichen Strukturierung von Arbeit innerhalb unserer Thematik zentrale Bedeutung zukommt, lassen sich die Aspekte der Reorganisation von Arbeit nicht darauf begrenzen. Insofern nehmen wir eine partielle Erweiterung der Diskussion vor, die den Diskurs um die Konzepte der Reorganisation von Arbeit aufnimmt.

Gerhard Bosch (2000) unterscheidet zwei Typen von Arbeitsorganisation. Zum einen ein revidiertes Modell der tayloristischen Arbeitsorganisation. Es findet nach wie vor Anwendung im Bereich der gering qualifizierten Tätigkeiten. Daneben beschreibt er ein sog. post-tayloristisches Modell der Arbeitsorganisation, das im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten Anwendung findet. Es ist durch Momente der Dezentralisierung, Formen der Teamarbeit und damit einhergehend durch einen hohen Grad der Selbstorganisation gekennzeichnet. „Weiche Methoden“ der Organisation ersetzen danach die ehemals straffen Formen der Leistungskontrolle. Das Stichwort Vertrauensarbeitszeit gehört in diesen Zusammenhang. Die Abflachung der bisherigen Hierarchien geht einher mit der Notwendigkeit, sich in Gruppen und Projekten organisations- und arbeitsfähig zu halten, wobei nicht zwangsläufig fachliches Wissen und andere Qualifikationen, wie Organisations- und Teamfähigkeit gegeneinander auszuspielen sind. Die vorgestellte Typologie soll hier nicht im Detail diskutiert werden, vielmehr geht es darum, die wesentlichen Kennzeichen der Veränderung daraufhin zu analysieren, ob an sie Bedingungen für einer verstärkte Gleichstellung von Frauen in den Informatikberufen zu knüpfen sind.

Moldaschl (1998) stellt den positiven Dimensionen dieses neuen Typus von Arbeitsorganisation eine Reihe von Negativa gegenüber. Das Mehr an Autonomie, das auch in der größeren Selbständigkeit von Gruppen und Projekten liegt, kann gleichgesetzt werden mit einem Zuwachs an Risiko und damit an Unbestimmtheit. Innerhalb von Teams - so eine Beobachtung - kann ein höheres Maß an Selbstverantwortung und Gestaltungskompetenz auch mit einer starken Ausweitung von Arbeitszeiten und mit höheren Belastungen einhergehen. (Klenner 2000, Kerst 1996) Manfred Moldaschl (1998) weist darauf hin, dass als Gegenleistung zu mehr Autonomie ein verstärkter Zwang zur Selbstmotivation, Selbstdisziplin und Eigenkontrolle einsetzen kann und es letztlich damit zu einer Verwischung der Zeitgrenzen zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit zugunsten der ersten kommen kann. Gerhard Bosch (2000) widerspricht der These, dass Formen der Dezentralisierung generell zu einer Ausdehnung der Arbeitszeiten bei qualifizierten Beschäftigten führt und sieht als Korrektiv die Gruppenarbeit, die auch dazu beitragen kann, äussere Zwänge flexibel abzufangen. Insofern bleibt die Chance auf eine vermehrte Zeitsouveränität des Einzelnen gewahrt.

Wenn man diese Diskussion rückbindet an die Analysen zur geschlechtlichen Segregation in den Informatikberufen, dann taucht als erstes die Frage der erneuten Bedeutung von Homogenisierungszwängen durch Formen der Gruppen- oder Projektarbeit auf. Gerade weil der Professionalisierungsprozess in der Informatik unabgeschlossen ist, weil formale Laufbahnkonzepte wenig ausgeprägt und klare Karrieremuster nicht vorhanden sind, besteht die Gefahr,

dass diese Formen der Arbeitsorganisation Frauen eher benachteiligen, und Segregationsprozesse eher befördern, denn ihre Chancen auf Gleichstellung erhöhen. Die potentiellen Ausschlüsse erfolgen weniger über Erfahrungen in der Zusammenarbeit, sondern im Vorfeld über Zuschreibungsmuster und Interpretationen. Organisationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Risikobereitschaft werden zwar Frauen durchaus zugestanden, doch primär, wenn es um den Bereich der Familienarbeiten geht.

Verschiedene Studien beschreiben Abschottungsmechanismen in der Gruppe der Informatiker, die anhand von fachlicher Basisausbildung, Eintrittsalter in das Unternehmen usw. erfolgen und problematisieren diese Situation, ohne bezug zu nehmen auf die Geschlechtszugehörigkeit der Handelnden. (Vergl. stellvertretend Kornwachs 2000)

Bettina Heintz, u.a. (1997) weisen informellen Signalen und der symbolischen Ebene in der Darstellung von Berufskompetenz in der Informatik vor dem Hintergrund der offenen Professionalisierung, der raschen Innovationszyklen und der Offenheit von Karrieremustern besondere Bedeutung zu auch für die Art und Weise, wie die berufliche Identität an die Geschlechterrolle und die Geschlechterordnung rückgebunden wird. Dies zeigte sie in der Inszenierung der Geschlechterdifferenz am Beispiel der Berufsunterbrechungen. Insofern liesse sich daraus der Schluss ziehen, dass die vermeintlich offeneren Formen der Arbeitsorganisation Frauen eher Wege abschneiden als dass sie ihnen Türen öffnen.

Diese These wäre in den Kontext der Erkenntnisse einer Reihe amerikanischer Studien (Lorber 1999) zu stellen, wonach vor allem in offenen beruflichen Situationen die Inszenierung der Geschlechterdifferenz aktiv betrieben wird. In der Forschung sollte diese These verstärkt aufgegriffen, konzeptualisiert und überprüft werden als ein Schwerpunkt innerhalb der sich stärker an den Geschlechterungleichheiten zu orientierenden Professions- und Organisationsforschung.

#### **4. Schlussfolgerungen und Forschungsbedarf**

Da die bestehenden Forschungsdefizite jeweils im inhaltlichen Kontext des Gutachtens benannt worden sind, können wir uns abschließend auf einige allgemeine Anforderungen beschränken.

Unter konzeptionellen Gesichtspunkten sind Forschungsdesigns zu entwickeln, die davon ausgehen, dass die geschlechtliche Segregation im Informatikbereich weder durch Qualifikation, Arbeitsinhalte noch durch die Formen der Arbeitsorganisation zu erklären ist. Wenn Modelle einer innovativen Arbeitsgestaltung konzipiert werden, die das Kriterium der Geschlechtergerechtigkeit erfüllen sollen, dann unter bezug auf die Interdependenzen zwischen der geschlechtlichen Arbeitsteilung, der Ausgestaltung von Normalarbeitszeit und der Arbeitsorganisation. Dazu ist ein Rückgriff auf den Geschlechterkontrakt nötig, soll die Dimension der kulturellen Leitbilder nicht negiert werden. Ebenso wie in Forum II weisen wir darauf hin, dass ökonomische Ansätze nicht in der Lage sind, die Fortdauer der Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbssystem zu erklären. So erweist sich auch eine rein betriebswirtschaftlich basierte Effizienzhypothese als unzureichend, um den Fortbestand der Diskriminierung von Frauen

zu erklären bzw. das Entstehen neuer Segregationsmuster, die offensichtlich von kulturellen Faktoren einer Geschlechterordnung jenseits der Berufsarbeit überlagert sind. In vorliegenden Studien ist der Zusammenhang zwischen geschlechtlicher Segregation und Arbeitsorganisation nur unzureichend konzeptualisiert. Die vorliegenden Fallstudien bieten allerdings einen Rahmen für die Entwicklung entsprechender Forschungsdesigns.

Erklärungsansätze sind insofern um sozialstrukturelle und kulturelle Faktoren anzureichern.

Studien zur Restrukturierung von Arbeit sollten normativ von der Bindung beider Geschlechter an die Aufgaben im Bereich der Kindererziehung ausgehen, um dennoch zu untersuchen, wie Annahmen der Geschlechterdifferenz in der Neudefinition und –organisation von Arbeitsanforderungen und –strukturen vorausgesetzt werden.

Dies gilt auch für Studien zum Zusammenhang von Chancengleichheit von Frauen und Arbeitsorganisation im IT-Bereich. Hier sind weitergehende Studien nötig, die im Rahmen einer höheren Repräsentativität einerseits der Heterogenität des Sektors Rechnung tragen andererseits die Mechanismen der Schliessung technik- und kontextspezifisch, d.h. auch phasenspezifisch untersuchen. Bisherige Typologien und Ansätze zur Kategorisierung der Vielfalt der Einsatzbereiche und Arbeitsformen im IT-Bereich bieten einen Ausgangspunkt für weitergehende Studien.

Methodisch ist hier anzumerken, dass damit der Zugang zu Daten erschlossen werden muss jenseits des hohen – zweistelligen - Aggregatniveaus der Berufsklassifikationen. Zudem werden Prozess- und Verlaufsdaten ermittelt werden müssen, die den Untersuchungsdesigns angemessen sind.

Insbesondere sind hier Studien nötig, die die Mechanismen der Vergeschlechtlichung durch die Berufsangehörigen verschiedener betrieblicher Hierarchiestufen aufweisen und Prozesse der Exklusion analysieren, dies allerdings unter dem Vorzeichen der Rückwirkungen von Berufsbildern auf die Studienfachwahl. Damit wird die These vertreten, Ansätze zur Erhöhung des Studienanteils von Frauen im Fach Informatik konzeptionell an die Öffnung des Berufsbildes zu binden.

Insofern öffnet sich für weitere Forschungen ein weites Feld.

### **Anmerkungen:**

1. Eine sehr gute Übersicht zur Frauenerwerbstätigkeit bieten Ute Klammer, u.a. (2000). Mit den Fragen zum Zusammenhang von Arbeitsgestaltung und Chancengleichheit von Frauen befasst sich Klenner (2000) Sie weist- allerdings ohne empirischen Bezug zu unserem Berufsfeld - darauf hin, dass es eine grosse Diskrepanz gibt zwischen den Arbeitszeiten und den Arbeitszeitpräferenzen von Frauen. Wichtig ist der Hinweis, dass Frauen sich sehr viel stärker als Männer geregelte Arbeitszeiten wünschen.
2. Gerade weil die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sich erhalten und neu formieren, kommt Studien zu Prozessen oder Mechanismen der Vergeschlechtlichung von Arbeit eine zentrale Bedeutung zu. Inzwischen kann auch eine Rezeptionssperre gegenüber eher mikrosoziologischen Ansätzen als überwunden gelten. Als Klassiker in diesem Feld gilt Wetterer (1992) und (1995).

3. Das Konzept des Geschlechterkontraktes, das aus Skandinavien kommt, wurde vor allem von Pfau-Effinger (2000) in die Frauenforschung eingebracht. Mit Geschlechterkontrakt wird die in Nationen unterschiedliche kulturelle und strukturelle Form des Geschlechterverhältnisses bezeichnet. Dies hat den Vorteil, dass weder Formen der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern verabsolutiert werden noch aus dem Zusammenhang staatlicher Regulative, struktureller Verankerungen und privater Gestaltungen gerissen werden. Bei allen Ausführungen dient der Geschlechterkontrakt in Deutschland - als eine spezifische Form der Gestaltung des Geschlechterverhältnisses - als Hintergrund der Argumentation.
4. Unsere Durchsicht der vorhandenen Literatur war daran orientiert, möglichst Fallbeispiele
5. einander kontrastierend gegenüber zu stellen. Dabei zeigte sich, dass ein Grossteil der Forschung nach wie vor den traditionellen Bereichen der Industriearbeit gewidmet ist. Zudem zeigt sich auch, dass sich ein Grossteil der Studien auf die Ermittlung von Arbeitszeitwünschen konzentriert.
6. Ausnahmen dazu sind die Arbeiten von Bosch (2000, 2001), sowie von Brose (2000) und Schmid (2000). Insgesamt sind überwiegend Männersegmente im Blick der Forschung.
7. Die Aussagekraft vieler statistischer Daten ist aufgrund des Aggregationsniveaus leider auch begrenzt. So lassen sich aus der Serie des Statistischen Bundesamtes Bevölkerung und Erwerbstätigkeit; Fachserie 1 nur Daten gewinnen zur Berufsgruppe 77. Eine tiefergehende Differenzierung liegt nicht vor. In einem Teil der Studien zur Professionalisierung im Bereich der Informatikberufe wird keine und nur eine teilweise Differenzierung nach Geschlecht vorgenommen.
8. Dies gilt teilweise auch für die Studie von Hartmann (1995).
9. In diesem Zusammenhang vergl. insbesondere Lorber (2000) sowie in bezug auf die Prozesse der Vergeschlechtlichung in der Informatik Teubner (1993). Ich habe an anderer Stelle darauf verwiesen, dass die Trennung der Geschlechter in der Berufsarbeit auch die Funktion hat, die Konkurrenz zwischen den Geschlechtern zu vermeiden. (Teubner 1995)
10. Ich danke Franziska Schreyer für diese Auskunft und die Daten, die sie mir freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.
11. Bosch (2001) gibt einen guten Überblick über die Kontroverse in der Deutung des sog. Normalarbeitsverhältnisses. Siehe dazu auch Matthies, u.a. (1994).

## 5. Literatur

- ANBA (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit), Nr.4/2000, Arbeitsmarkt für Frauen, Nürnberg
- Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hg.), (1993) Transformation im Geschlechterverhältnis, Frankfurt
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt
- Bertram, Hans (2001), Wir müssen die Männer zwingen, in: Die Zeit, Nr. 9/2001
- Bosch, Gerhard (1986), Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen, 3/1986
- Bosch, Gerhard (2000), Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, in: Arbeit, Heft 3/2000

- Bosch, Gerhard (2001), Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI-Mitteilungen, 4/2001
- Brose, Hanns-Georg (Hg.) (2000), Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt
- Bundesmann-Jansen, Jörg, u.a. (2000), Arbeitszeit 99, Köln
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.) (2000), Projekt Dokumentation Arbeitszeit-Praxisbeispiele, Forschungsbericht 281, Bonn
- Büssing, Andre/Aumann, Sandra (1996), Telearbeit und das Verhältnis von Betrieb, Familie und Freizeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 4/1996
- Büssing, Andre (2001), Telearbeit und die Rolle von Vertrauen, in: Matuschek, Ingo, u.a. (Hg.), Neue Medien im Arbeitsalltag, Opladen
- Dostal, Werner (1996), Beschäftigung im Informationssektor, in: MatAB Nr. 2/1996
- Dostal, Werner/ Troitzsch Klaus G. (1998) Informatiker im Beruf, Erste Ergebnisse der neuen GI-Umfrage, in: Informatik-Spektrum, Heft 1/1998
- Dostal, Werner (1999a), Telearbeit in der Informationsgesellschaft, Göttingen
- Dostal, Werner (1999 b), Beschäftigungsgewinne in Informationsberufen, in: MittAB 4/1999
- Engelbrech, Gerhard/Jungkunst, Maria (1999), Die Zukunft der Frauenbeschäftigung, IAB-Werkstattbericht, Nr. 20 v. 31.12.1999
- Erb, Ulrike (1996), Frauenperspektiven auf die Informatik, Münster
- Funken, Christiane (1998), Neue berufspotentiale für Frauen in der Softwareentwicklung, in: Oechtering, Veronika, Winker, Gabriele (Hg.), Computernetze Frauenarbeitsplätze, Opladen
- Frerichs, Petra/Steinrücke, Margarete (Hg.), (1993), Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse, Opladen
- Geissler, Birgit (2000), Arbeit-Zeit-Geschlechterverhältnis, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 4/2000
- Geideck, Susan/Hammel, Martina (1997), Wohin blickt der Januskopf der Telearbeit? In: Feministische Studien, 1/1997
- Goldmann, Monika (1993), Organisationspolitik als Geschlechterpolitik, in: Aulenbacher/Goldmann (1993), a.a.O.
- Gottschall, Karin (1995), Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation, in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt
- Hartmann, Michael (1995), Informatiker in der Wirtschaft. Perspektiven eines Berufs, Berlin
- Hausen, Karin (2000), Arbeit und Geschlecht, in: Kocka Jürgen /Offe, Claus (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt
- Heintz, Bettina, u.a. (1997), Ungleich unter Gleichen, Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt
- Huws, Ursula (2000), Teleworking in Europe, London
- Janshen, Doris/Rudolph Hedwig (1987), Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft, Berlin
- Jurczyk, Karin/Rerrich Maria (Hg.), Die Arbeit des Alltags, Freiburg 1993
- Jurczyk, Karin/Voss, Günter (2000), Entgrenzte Arbeitszeit - reflexive Alltagszeit, in: Hildebrandt, Eckart (Hg.), Reflexive Lebensführung, Berlin

- Hielscher, Volker (2000), Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten, WZB- Berlin (FS II 00-201)
- Hoffmann, Ute (1987), Computerfrauen, München
- ibv-Informationen, Frauen in der Informationsgesellschaft, 13/99 v. 31.3. 1999
- Klammer, Ute, u.a. (2000), WSI- Frauen/Daten/Report, Berlin 2000
- Klauder, Wolfgang (1994), Tendenzen und Bedeutungen der Frauenerwerbstätigkeit heute und morgen, in: Beckmann Petra/Engelbrech Gerhard (Hg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000, BeitrAB Nr. 179, Nürnberg
- Klenner Christina (Hg.) (2000), Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit von Frauen, Düsseldorf
- Kornwachs, Klaus (2000), Innovation bei veränderten Altersstrukturen - Fallstudien aus der Softwareentwicklung, in: v. Rothkirch, Christoph (Hg.), Altern und Arbeit, Berlin
- Krell, Gertraude/Osterloh, Martin (Hg.)(1992), Personalpolitik aus Sicht der Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, München
- Krell, Gertraude (Hg.) (1997), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden
- Krömmelbein, Silvia (1999), Bedeutung der Telearbeit für Beschäftigung und Arbeitsmarkt am Beispiel der Rhein-Main Region aus betrieblicher Sicht, in: MittAB, 1/2000
- Krüger, Helga/Levy Rene (2000), Masterstatus, Familie und Geschlecht, in: Berliner Journal für Soziologie, 3/2000
- Kurz-Scherf, Ingrid (1995), Zeit der Vielfalt - Vielfalt der Zeiten, Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin
- Lenz, Ilse, u.a. (Hg.), (2000), Geschlecht-Arbeit-Zukunft, Münster
- Lorber, Judith (1999), Gender Paradoxien, Opladen
- Metz-Göckel, u.a. (1991), Mädchen, Jungen und Computer, Opladen
- Minks, Karl-Heinz (1996), Frauen aus technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen, HIS-Hannover
- Minssen, Heiner (Hg.) (2000), Begrenzte Entgrenzungen, Berlin
- Moldaschl, Manfred (1998), Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte, in: Jahrbuch für Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 97, Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten
- Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter, Internalisierung des Marktes- Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen, Heiner (Hg.), Begrenzte Entgrenzungen, Berlin 2000
- Müller, Ursula, u.a. (1989), FrauenSozialKunde, Bielefeld
- Müller, Ursula (2000), Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess, in: Lenz, Ilse u.a. (Hg.), Geschlecht-Arbeit-Zukunft, Münster
- Matthies, Hildegard, u.a. (1994), Arbeit 2000, Reinbek
- Parmentier, u.a. (1998) Akademiker/innen - Studium und Arbeitsmarkt, Schwerpunkt: Naturwissenschaften, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nr. 1.2/1998
- Oppen, Maria, (1995) Mehr Wettbewerb- mehr Chancengleichheit? in: Forum Wissenschaft, 4/1995

- Pfau-Effinger, Birgit (2000), Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa, Opladen
- Pongratz, Hans; Voss, Günter G. (2000), Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmen, in: Minssen, Heiner (Hg.), Begrenzte Entgrenzungen, Berlin
- Rabe-Kleberg (1990), Besser gebildet und doch nicht gleich, Bielefeld
- Regenhard, Ulla (1997), Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterhierarchie? In: WSI-Mitteilungen 1/1997
- Roloff, Christine (1989), Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung, Pfaffenweiler
- Roth, Volker/Boss Christian (1990), Frauen von gleichen Chancen noch weit entfernt, in: Online 2/1990
- Rudolph, Hedwig, Grüning, M. (1993), Neue Jobs für neue Frauen? in: Strümpel, B. /Dierkes M. (Hg.), Innovation und Beharrung in der Arbeitspolitik, Stuttgart
- Schinzel, Britta (1993), Zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Informatik, in: Funken, Christiane/Schinzel, Britta (Hg.), Frauen in Mathematik und Informatik, Tagungsbericht, Universität Freiburg
- Schmid, Günther (2000), Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen, in: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.), Geschichte und Zukunft der Arbeit, Berlin
- Schmitt, Bettina (1992), Professionalisierungsprozesse und Frauenbeteiligung in der Informatik, in: Wetterer, Angelika (Hg.), Profession und Geschlecht, Frankfurt
- Schmitt, Bettina (1993), Neue Wege - alte Barrieren, Berlin
- Schulz, Andreas, u.a., (1999), Telearbeit - durch eine neue Arbeitsform zu mehr Beschäftigung? In: WSI-Mitteilungen 10/1999
- Stolz-Willig, Brigitte (2001), Über die Neubewertung der Familienarbeiten und die Perspektiven der Geschlechterdemokratie, in: Becker, Uwe (Hg.), Weniger Arbeit - Arbeit für alle, Marburg
- Schreyer, Franziska (1999), Studienfachwahl und Arbeitslosigkeit, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 14 v. 29.9./1999
- Schreyer, Franziska (2000), Ein bewegtes Jahrzehnt, Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, in: IABMaterialien, Nr. 4/2000
- Schreyer, Franziska (2001), Arbeitslose mit Uni-Abschluss, FH-Abschluss, Auszug aus der Datei, Nürnberg 2001
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen, Ausgabe 1999, Stuttgart
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hg.) (2000), Bildung im Zahlenspiegel, Stuttgart
- Teubner, Ulrike (1992), Geschlecht und Hierarchie, in: Wetterer, Angelika (Hg.), Profession und Geschlecht, Frankfurt
- Teubner, Ulrike (1993), Geschlecht und Wissenschaft oder die endliche Geschichte der Zweigeschlechtlichkeit, in: Scheffé, Peter, Informatik und Philosophie, Mannheim 1993
- Teubner, Ulrike (1995), Das Fiktionale der Geschlechterdifferenz, in: Wetterer, Angelika (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt
- Tischer, Ute (2000), Informatisierung der Arbeit - eine Chance für Frauen? In: FIFF-Kommunikation 4/2000

- Trautwein-Kalms, Gudrun (2001), IT-Fachkräftemangel: Der Mensch lebt nicht von Qualifikation allein, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 2/2001
- Voswinkel, Stephan (2000), Transformation des Marktes in marktorientierte Organisationen, in: Brose, Hanns-Georg, a.a.O.
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1992), Profession und Geschlecht, Frankfurt
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1995), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt
- Winker, Gabriele (2001), Telearbeit und Lebensqualität, Frankfurt

**Expertise 3:****Monika Reichert, Universität Dortmund, Institut für Gerontologie (IFG)****Erwerbstätigkeit und Pflege – ein neues Konfliktfeld des Demographischen Wandels? Überblick über den nationalen und internationalen Forschungsstand****Vorbemerkung**

Ziel dieses Gutachtens ist es, durch eine detaillierte Literaturrecherche und -dokumentation einen Überblick über den neuesten Forschungsstand zur Thematik „Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege“ zu geben. Da diese besondere Variante der Vereinbarkeitsproblematik in der Bundesrepublik bisher nur wenig erforscht worden ist - eine Ausnahme bilden lediglich die Untersuchungen von Beck, Dallinger, Naegele und Reichert (1997) und Reichert und Gehle (1998) - wird vor allem auf die internationale Forschungsliteratur rekurriert, die eine Fülle von themenbezogenen Ergebnissen beschreibt und analysiert.

Die Literaturanalyse ist wie folgt aufgebaut: In Gliederungspunkt 1 werden wichtige Argumente genannt, die die zunehmende Relevanz des Themas begründen. Daran anschließend werden in Gliederungspunkt 2 grundlegende Informationen zu erwerbstätigen Pflegenden präsentiert. Eine Analyse der Auswirkungen, die bei dem Versuch Erwerbstätigkeit und Pflege zu vereinbaren in Bezug auf den Arbeitsplatz erlebt werden können, wird im dritten Gliederungspunkt vorgenommen. Während unter Gliederungspunkt 4 beschrieben wird, ob und in welchem Ausmaß die Betriebe auf die neue Herausforderung reagiert haben, erfolgt unter Gliederungspunkt 5 eine Identifikation des noch vorhandenen Forschungsbedarfs.

**1. Wesentliche Argumente für die zunehmende Bedeutung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege**

In den Industrieländern - so auch in der Bundesrepublik - zeichnen sich demographische und sozialstrukturelle Entwicklungen ab, die die Alten-, Familien-, Geschlechter- und Arbeitsmarktpolitik vor große Herausforderungen stellen. Eine dieser Herausforderungen betrifft die Frage, wie der potentielle Konflikt zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege von Familienangehörigen oder anderen wichtigen Personen gelöst werden kann. In den folgenden Ausführungen sollen zunächst einige Argumente angeführt werden, die einerseits begründen, warum die Lebensbereiche „Erwerbstätigkeit“ und „Pflege“ in zunehmendem Maße eine Verschränkung erfahren. Andererseits werden Argumente dargelegt, die die Suche nach Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege begründen.

**1.1 Die Argumente basierend auf dem „Demographischen Wandel“**

Als wichtigstes „demographisches“ Argument ist der steigende Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung anzuführen. Prognosen gehen allgemein davon aus, dass sich dieser Trend aufgrund der anhaltend niedrigen und weiter rückläufigen Geburtenrate in Verbindung mit

der zunehmenden Lebenserwartung auch weiterhin fortsetzen wird. So ist in der Bundesrepublik Deutschland der Anteil der über 60jährigen an der Gesamtbevölkerung innerhalb der letzten 50 Jahre von 9,7% auf 15,6% im Jahr 1995 angewachsen. Bis zum Jahr 2030 erwartet die vom Deutschen Bundestag eingesetzte Enquête-Kommission "Demographischer Wandel" (1998) einen weiteren Anstieg auf über 30% der Gesamtbevölkerung.

Im Zuge dieser Entwicklung werden die größten Steigerungsraten für die Gruppe der hochaltigen Personen prognostiziert. *"Ihr Anteil an allen über 60jährigen könnte bis 2050 auf etwa ein Drittel ansteigen"* (Enquête-Kommission "Demographischer Wandel", 1998, S. 145). Auch wenn sich viele Menschen bis ins hohe Alter bester Gesundheit erfreuen und alltägliche Verrichtungen selbständig ausüben können, steigt das Risiko einer Pflegebedürftigkeit infolge multipler und chronischer Krankheiten und/oder Altersdemenzen mit höherem Alter stark an (Schneekloth & Müller, 1999). Unter der Annahme, daß keine bedeutsamen medizinischen Fortschritte erfolgen, wird sich allein aufgrund der demographischen Entwicklung die Zahl der älteren Menschen mit Hilfe- und Pflegebedarf in den nächsten 30 Jahren voraussichtlich um ein Drittel erhöhen (Eurostat, 1993). Auf der Basis der 9. koordinierten Bevölkerungsprognose (Variante 2) gehen Blinkert und Klie (2001) für die Bundesrepublik davon aus, dass „die Zahl der Pflegebedürftigen im Zeitraum bis 2050 voraussichtlich von rund 1,8 Millionen um fast 80% auf rund 3,4 Millionen steigen (wird)“ (S. 8).

Neben sinkenden Geburtenraten und Änderungen in den "traditionellen" Familienstrukturen (z.B. bedingt durch Zunahme von Scheidungen, Single-Haushalten und Ein-Eltern-Haushalten) ist es vor allem die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die einen Rückgang des informellen Pflegepotentials zur Folge haben kann. *„Es ist anzunehmen, dass in den Altersgruppen, die vorwiegend mit der Pflege von Angehörigen befasst sind, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmen wird und sich immer mehr dem Anteil der Männer (rund 90%) annähert“* (Blinkert & Klie, 2001, S. 13). Zudem haben sich durch den zunehmenden Trend zur Pluralisierung von Lebensstilen bzw. - wie es der deutsche Soziologe Ulrich Beck (1986) ausdrückt - zur "Individualisierung" die Handlungsspielräume und die Möglichkeiten der Lebensgestaltung von Frauen erweitert, so dass *„Frauen weder wegen des Kinderhabens noch der Übernahme von Pflegeaufgaben bereit (sind), auf Erwerbstätigkeit zu verzichten oder eine dauerhafte berufliche Ausgliederung und/oder unzumutbare berufliche, finanzielle oder soziale Benachteiligung hinzunehmen“* (Nave-Herz, 1994, zitiert nach Bäcker, 1998, S. 37).

Des weiteren deutet die demographische Entwicklung darauf hin, dass künftig immer weniger jüngere Arbeitskräfte zur Verfügung stehen bzw. dass das vorhandene Arbeitskräftereservoir rückläufig ist. Für Deutschland gilt z.B. das Jahr 2010 als Wendepunkt (vgl. Naegele, 1996; Rürup, 1996). Entsprechende Reaktionen der deutschen Sozial- und Rentengesetzgebung berücksichtigen dies bereits, indem eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit angestrebt wird. Dies wiederum lässt darauf schließen, dass künftig immer mehr ältere Frauen und Männer - also jene die derzeit am stärksten in die häusliche Pflege eingebunden sind - auf dem Arbeitsmarkt benötigt und dann zunehmend mit der Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert werden.

## 1.2 Die ökonomischen Argumente

Die diese Ausführungen deuten bereits an, dass für eine Vermeidung des potentiell vorhandenen Konflikts zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege auch ökonomische Argumente sprechen (Gonyea & Googins, 1992). Unternehmen, die diesen Konflikt nicht wahrnehmen bzw. darauf nicht reagieren, laufen zum einen Gefahr, engagierte, qualifizierte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verlieren. Zum anderen kann die Effizienz und Qualität der Arbeitsleistung stark beeinträchtigt sein: Produktivitätseinbußen und betriebliche Kosten sind die Folge (zu den Ursachen siehe Gliederungspunkt 4).

Untersuchungen zeigen gleichzeitig, dass die Implementierung von betrieblichen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege nicht nur für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch für die Betriebe große Vorteile mit sich bringen kann (Scharlach & Boyd, 1989; Scharlach, 1994; 1999). So konnten nicht nur Arbeitsproduktivität (z.B. durch Vermeidung von Absentismus), sondern auch Loyalität und Arbeitsmoral der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie insgesamt das Image des Unternehmens als "sozial verantwortungsbewusster Betrieb" gesteigert werden (Beck et al., 1997; Hoffman & Leeson, 1994; Pearson, 1994; Gonyea & Googins, 1992). Des Weiteren ist belegt worden, dass die durch die Pflgetätigkeit erworbenen sozialen Qualifikationen (z.B. Geduld und Verantwortungsgefühl) durchaus auch am Arbeitsplatz nutzbringend eingesetzt werden können (Lazcko & Noden, 1992).

Um im Hinblick auf gut qualifiziertes Personal konkurrenzfähig zu sein, müssen Betriebe erkennen, dass Arbeit und Familie sich nicht mehr klar voneinander trennen lassen (Loscocco, 2000). Sie werden letztlich von Arbeitnehmerinnen und ,Arbeitnehmern auch dahingehend ausgewählt, ob sie ihnen die Möglichkeit geben, beide Bereiche zu vereinbaren. „*Today's buzzphrase is the work/life balance, as people realise that all the work and no play makes Jack a heart patient and a stranger to his children*“ (Sunday Times, 29.04.2001).

## 1.3 Die pflegepolitischen Argumente

Aber auch von Seiten der Pflegepolitik gibt es gute Argumente, die eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege befürworten. Die Pflegeversicherung beispielsweise favorisiert durch ihr Primat „ambulant vor stationär“ eindeutig die Pflege durch die Familie und/oder durch andere informelle Helfer. Wesentliche Ursache hierfür ist die Erkenntnis, dass ohne den unbezahlten Beitrag von informellen Pflegeleistenden die Pflegearbeit und die hieraus resultierenden Kosten für den Staat auf Dauer untragbar würden. Auch dürfte es weder realistisch noch erwünscht sein zu versuchen, die Pflege und Betreuung behinderter und alter Menschen vollends zu vergesellschaften (Beck et al, 1997; Naegele, 1995; Rürup, 1995). Darüber hinaus entspricht es nach wie vor dem Wunsch vieler älterer Menschen, im Bedarfsfall von Familienangehörigen versorgt zu werden, denn eine Einstellungsänderung gegenüber institutionalisierten Versorgungsformen ist in der Bundesrepublik immer noch nicht abzusehen.

In diesem Zusammenhang ist die Prognose von Bedeutung, dass eine verbesserte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege das Pflegepotential bis 2050 erheblich erhöhen würde. Blinkert und Klie (2001) schreiben hierzu: *„Erwartungsgemäß steigt das informelle Pflegepotential mit zunehmender Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pfl egetätigkeit durch veränderte Formen der Arbeitsorganisation und verbesserter Möglichkeiten und Bereitschaften zu einem „Pflegemix“ – und zwar in einer beachtlichen Größenordnung: ab 2020 würden rund 3,0 Millionen potentiell Pflegend e zusätzlich zur Verfügung stehen“.*

#### **1.4 Das Argument „Soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit“ für die Betroffenen**

Die Verbesserung der beruflichen Situation von Pflegenden und die Förderung ihrer Integration im Sinne sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit bezogen auf Arbeitsmarkt und Gesellschaft zählen zu den proklamierten Zielsetzungen aller Sozialpartner in den EU-Mitgliedsstaaten und damit auch der Bundesrepublik. Wie bedeutsam dieses Anliegen ist, verdeutlichen die folgenden Ausführungen:

Zum einen lässt sich erkennen, dass Pflegeverpflichtungen zu einem Ausschluss vom Arbeitsmarkt führen können, denn Pflegeleistende im erwerbsfähigen Alter stehen seltener in einem Beschäftigungsverhältnis als Nicht-Pflegeleistende (Askham et al., 1992). Den Daten der Untersuchung von Infratest Sozialforschung zur Situation in der häuslichen Pflege lässt sich entnehmen, dass die häusliche Pflege Auswirkungen auf das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung hat: So haben 14% der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter (16 bis 64 Jahren) ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Pflege eingeschränkt und 16% haben sie sogar ganz aufgegeben (Schneekloth & Müller, 1999). Fasst man beide Kategorien zusammen, dann hatte die Versorgung von hilfe- und pflegeabhängigen Angehörigen für 30% aller Hauptpflegepersonen einschneidende Konsequenzen für ihr Erwerbsleben.

Die vorliegenden Forschungsergebnisse zu den Konsequenzen der Berufsaufgabe (siehe auch Gliederungspunkt 4) belegen, dass die Beendigung der Erwerbstätigkeit eine große emotionale Belastung bedeuten kann, wobei dies überwiegend auf Personen zutrifft, die sich mit ihrem Beruf eng verbunden gefühlt und ihn gern ausgeübt haben (Brody, Kleban, Johnsen, Hoffman & Schoonover, 1987). Das Gefühl, berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse nicht mehr nutzen zu können und berufliche Pläne verschieben oder im Extrem ganz aufgeben zu müssen, kann die Betroffenen in hohem Maße beeinträchtigen. Allerdings sind die Folgen der ungewollten Beendigung der Erwerbstätigkeit nicht nur in psychischer, sondern auch in finanzieller (Creedon, 1999; Salvage, 1995) und sozialer Hinsicht beträchtlich: Einkommenseinbußen - wenngleich hier die Pflegeversicherung bei der Inanspruchnahme von Geldleistungen u.U. einen gewissen Ausgleich geschaffen hat - und nicht zuletzt der fehlende Kontakt zu Kollegen werden in aller Regel als äußerst belastend erlebt. Dass sich diese Aspekte u.U. wiederum negativ auf die Pflegebeziehung auswirken können, liegt auf der Hand (Beck et al., 1995).

Hinzu kommt, dass die spätere berufliche Wiedereingliederung - entweder bei fortdauernden oder nach abgeschlossenen Pflegeverpflichtungen - nicht immer problemlos erfolgt. Sofern sie aufgrund der Arbeitsmarktlage oder des Alters der Betroffenen überhaupt noch möglich ist, muss bei bestehender Pflegeverpflichtung zunächst zu Hause "Ersatz" in Form von pro-

fessioneller oder informeller Hilfe organisiert werden, die es erst einmal zu bezahlen gilt (Glendinning, 1988). Auch haben viele Pflegepersonen bei einer etwaigen späteren Rückkehr an den Arbeitsplatz Anpassungsschwierigkeiten: So ist die berufliche Entwicklung während ihrer Abwesenheit vorangeschritten und/oder Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen können aufgrund ihres fehlenden Zuschnitts (z.B. allein schon in zeitlicher Hinsicht) auf die besonderen Bedürfnisse und Nöte dieser Zielgruppe nicht genutzt werden (Pearson, 1994). Die Pflege von Angehörigen kann demnach die Erwerbschancen nicht nur während der eigentlichen Pflegephase, sondern auch nach deren Beendigung beeinträchtigen. Eine englische Untersuchung zu den Langzeitfolgen von Pflegearbeit ergab beispielsweise, dass Personen, die mehr als zehn Jahre gepflegt hatten, seltener in den Beruf zurückfanden als davon nicht betroffene Personen gleichen Alters (Hancock et al., 1995).

Die besondere Betroffenheit von Frauen in bezug auf die negativen Folgen der Vereinbarkeitsproblematik ist in der themenrelevanten Literatur ausführlich dokumentiert. Gemäß den vorliegenden Forschungsergebnissen werden Frauen aufgrund ihrer Pfl egetätigkeit in einem weitaus höheren Maße als Männer mit Stress und ökonomischen wie beruflichen Benachteiligungen konfrontiert (Finch & Groves, 1983; Friantafillou & Mestheneos, 1993; Steenvornden, 1993).

Es ist daher für die Zukunft zu erwarten, dass Frauen in einem noch stärkerem Maße, als heute schon zu beobachten, im Erwerbsleben auf mehr Chancengleichheit für sich pochen werden, wobei sie es aber vermutlich ablehnen, ihre familiären Rollen und Aufgaben ganz aufzugeben. Um die Gleichberechtigung der Geschlechter im Erwerbsleben sicherzustellen, dürfen konsequenterweise weder pflegende Frauen noch Männer Benachteiligungen erfahren, die durch ihre Pfl egetätigkeit bedingt sind.

Bezüglich der Chancengleichheit im Erwerbsleben sind aber nicht nur geschlechts-, sondern auch altersspezifische Benachteiligungen zu berücksichtigen. So haben z.B. ältere Erwerbstätige, die mit größerer Wahrscheinlichkeit auch Pflegeleistende sind, auf dem Arbeitsmarkt erfahrungsgemäß mit Diskriminierungen zu rechnen. Daher sollten entsprechende sozialpolitische Maßnahmen zusätzlich darauf abzielen, die gleichberechtigte Partizipation Älterer im Erwerbsleben, z.B. im Hinblick auf eine Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten, zu ermöglichen. Chancengleichheit sollte daher das Leitmotiv für den gesamten Arbeitsmarkt sein und sich nicht nur auf bestimmte Gruppen von Arbeitskräften oder Wirtschaftszweigen richten.

## **2. Erwerbstätige Pflegende: Einige grundlegende Informationen**

Wie viele Personen derzeit zum Kreis der Betroffenen gehören, ist eine Frage der jeweils zugrunde liegenden *Definition von "Pflegeperson"* (zusammenfassend Reichert, 1997). Eine weit gefasste Begriffsbestimmung (wenn z.B. bereits jene Erwerbstätigen als Pflegende gelten, die einen älteren Menschen finanziell und/oder in organisatorischen Fragen unterstützen, vgl. Creedon, 1999), führt naturgemäß zu einer höheren Prävalenzrate als die Verwendung einer eher engen Definition (vgl. z.B. Stone & Kemper, 1989). Subsumiert man z.B. unter Hilfe- bzw. Pflegeleistende - wie in der, auf die Bundesrepublik Deutschland und auf das Jahr 1992 bezo-

genen Untersuchung von Infratest Sozialforschung geschehen - nur jene Personen, die einem älteren Menschen *über 65 Jahren* regelmäßig Hilfe gewähren und die *mehr* als andere Helfer die Pflegeverantwortung tragen, so sind gemäß den vorliegenden Daten 45% in das Erwerbsleben integriert (Dallinger, 1997; Infratest Sozialforschung, 1993).

Angaben darüber, wie hoch der prozentuale Anteil hilfe- und pflegeleistender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung ist, liegen für die Bundesrepublik bislang noch nicht vor. Unter Berücksichtigung der angesprochenen Definitionsproblematik und der Rücklaufquote von Befragungen ist jedoch davon auszugehen, dass dieser Prozentsatz derzeit - ähnlich wie in den USA - auf 7% bis 12% geschätzt werden kann (Gorey, Rice & Brice, 1992). In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen verschiedenen Branchen und Betrieben erheblich variieren kann: In Unternehmen mit einem großen Frauenanteil und/oder Beschäftigten innerhalb der Altersgruppe der 40- bis 50jährigen dürfte die Prävalenzrate höher sein, als in Bereichen, in denen hauptsächlich Männer und/oder jüngere Personen beschäftigt sind. Im Zusammenhang mit der Variable "Geschlecht" sei eine Studie von Gonyea (1992) zitiert, die u.a. verdeutlicht, wie sich die unterschiedliche geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Belegschaft auf die Prävalenzrate auswirkt: In Betrieb A, in dem der Anteil an männlichen Arbeitnehmern 75% betrug, hatten "nur" 4% der dort Beschäftigten Hilfe-/Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Angehörigen. In Betrieb B, in dem 60% der Belegschaft weiblich waren, betrug die Prävalenzrate hingegen 13%.

Im Hinblick auf die *sozio-demographischen Charakteristika* von erwerbstätigen Pflegenden kommen alle verfügbaren Studien übereinstimmend zu dem Schluss, dass diese Personen *überwiegend* weiblich, verheiratet und im Alter zwischen 40 und 50 Jahren sind (Doty, Jackson & Crown, 1998; Gorey, Rice & Brice, 1992; Martin-Matthews, 1999; Neal, Ingersoll-Dayton & Starrels, 1997; Phillips, 1999). Auch sollte Erwähnung finden, dass die Mehrheit der Personen, die Erwerbs- und Pflegetätigkeit parallel ausüben, der sogenannten „*sandwich-generation*“ angehören (Brody, 1981; Neal, 1993).

Dieser Personenkreis sieht sich neben der Pflege noch mit weiteren vielfältigen familiären Aufgaben - insbesondere der Kindererziehung - konfrontiert, die u.U. miteinander und/oder mit der Erwerbstätigkeit konkurrieren. Es wird erwartet, dass die Anzahl dieser "*dual carers*" - bedingt durch die zu beobachtenden demographischen Veränderungen - in Zukunft noch steigen wird (Lechner & Creedon, 1994). Bei dieser Beschreibung typischer Betroffener, darf allerdings nicht übersehen werden, dass sich hinter diesen Durchschnittsangaben eine große Variation im Hinblick auf Personenmerkmale und Pflegesituationen verbirgt, die sich im unterschiedlichen Maße auf eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege bzw. auf das Privatleben der/des Pflegeleistenden und ihre/seine berufliche Tätigkeit auswirken können.

Überraschenderweise werden in der Literatur relativ wenig Angaben darüber gemacht, welche berufsbezogenen Merkmale Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen auszeichnen. Dennoch liegen einige Informationen - insbesondere zum *Qualifikationsniveau* und zum zeitlichen Umfang der Beschäftigung - vor, die im weiteren näher ausgeführt werden: Eine Anzahl von Untersuchungsergebnissen verweist darauf, dass es eher die höher qualifizierten Beschäftigten

sind, die Erwerbstätigkeit und Pflege für ältere Menschen vereinbaren (können/müssen). Zu diesem Sachverhalt seien zunächst erneut die von Gorey, Rice und Brice (1992) untersuchten 17 Studien herangezogen. Da nur in neun dieser Studien nach ausgeübtem Beruf bzw. nach beruflichem Status der Befragten differenziert wurde, sind die folgenden Angaben zwar mit Vorsicht zu interpretieren, sie geben aber dennoch Hinweise auf die von Erwerbstätigen mit Pflegeverpflichtungen vorwiegend ausgeübten Tätigkeiten: Von allen Personen, von den entsprechende Informationen vorlagen, waren 38% Akademiker ("professional"), 22% übten eine Funktion im Management aus ("management"), 20% waren Angestellte ("clerical"), 8% in der Produktion ("production") und 12% in anderen Bereichen ("other") tätig. Ähnliche Angaben liegen von Neal, Chapman, Ingersoll-Dayton und Emlen (1993) vor. Diese Autoren schildern, dass mit 64% die Mehrzahl der von ihnen identifizierten erwerbstätigen Hilfe-/Pflegeleistenden entweder als "professional" oder aber als "manager" beschäftigt waren.

Allerdings sind Scharlach, Lowe und Schneider (1991) der Ansicht, dass die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Hilfe/Pflege älterer Menschen bestimmte Berufsgruppen *nicht* mehr als andere betrifft. Auch wenn Untersuchungsergebnisse darauf verweisen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem höheren beruflichen Status eher betroffen sind, so sei dies vor allem darin begründet, dass diese Personen a) durchschnittlich älter und damit eher von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen seien und b) in einem größeren Ausmaß bereit seien, über die Vereinbarkeitsproblematik zu sprechen bzw. an etwaigen Umfragen hierzu teilzunehmen.

Das *Ausmaß der Erwerbstätigkeit* von Unterstützungsleistenden hingegen, ist erwartungsgemäß vom Schweregrad der Hilfe- und Pflegebedürftigkeit des Angehörigen (zur Definition vgl. Infratest Sozialforschung, 1993; Martin Matthews & Rosendahl, 1993) sowie von der Art der zu leistenden Hilfe/Pflege abhängig: Den vorliegenden Infratest-Daten gemäß sind z.B. von allen Pflegenden, die Personen mit ständigem Unterstützungsbedarf versorgen, 9% vollzeit, 12% geringfügig bzw. in Teilzeit beschäftigt und 80% nicht (mehr) erwerbstätig. Liegt hingegen "nur" mehrfach wöchentlicher Pflegebedarf vor, so betragen die entsprechenden Prozentsätze 31%, 17% bzw. 52%. Eine Betrachtung des *Umfangs der Pflegeleistungen*, die Erwerbstätige für ältere Menschen aufwenden lässt zunächst erkennen, dass die weit überwiegende Mehrheit - insgesamt 70% - ihren älteren Angehörigen zumindest mehrere Stunden pro Tag zur Verfügung steht (Dallinger, 1997; Infratest Sozialforschung, 1993). Die Art der Unterstützung umfasst dabei ein breites Spektrum, das von emotionalem Beistand über Hilfen bei der Verrichtung instrumenteller Aktivitäten des täglichen Lebens - diese werden schwerpunktmäßig erbracht - bis hin zur Körperpflege reicht (Gorey, Rice & Brice, 1992). In diesem Kontext ist allerdings eine Differenzierung nach Geschlecht notwendig: Während erwerbstätige Frauen stärker in die persönliche, körpernahe Pflege involviert sind, sind Männer eher mit Aktivitäten befasst, die mit dem Begriff "management eldercare" bezeichnet werden können (zusammenfassend Reichert, 1997). Aus den Daten einer kanadischen Studie (CARNET) ist z.B. ersichtlich, dass von allen in die Untersuchung einbezogenen Männern 8% "personal eldercare" aber 40% "management eldercare" leisteten. Die entsprechenden Anteile für Frauen betragen 14% bzw. 34% (Martin Matthews & Rosenthal, 1993).

Der *zeitliche Umfang*, der von Erwerbstätigen für die Hilfe und Pflege von Angehörigen aufgewandt wird, variiert beträchtlich und ist abhängig davon, welche Arten von Unterstützung sie erbringen. Obwohl von durchschnittlich sechs bis zehn Stunden ausgegangen wird (Gorey, Rice & Brice 1992), sind ca. 8% der Betroffenen 35 Stunden und mehr pro Woche mit Unterstützungsleistungen für Ältere befasst. Die Abhängigkeit des zeitlichen Umfangs von der Art des geleisteten Beistandes wird auch aus folgenden Angaben deutlich: Während Erwerbstätige, die "general eldercare"-Verpflichtungen haben, im Durchschnitt vier Stunden wöchentlich dafür aufwenden, verbringen diejenigen, die "personal eldercare" verrichten (z.B. Hilfe bei der Körperpflege), durchschnittlich neun Stunden pro Woche damit (Martin Matthews & Rosenthal, 1993).

Dass Frauen nicht nur in einem höheren Ausmaß die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Hilfe/Pflege für ältere Angehörige bewältigen (müssen), sondern auch wesentlich mehr Zeit dafür aufwenden, bestätigt eine Untersuchung des Versicherungskonzerns Travelers Insurance Companies (1985). Gemäß den vorgelegten Ergebnissen leisten weibliche Arbeitnehmer im Durchschnitt 15 Stunden, männliche Arbeitnehmer hingegen lediglich fünf Stunden wöchentlich Hilfe und Pflege für ihre älteren Angehörigen.

Von großem Interesse ist an dieser Stelle natürlich auch die Frage, ob Arbeitnehmer, die ältere Menschen unterstützen, mehr oder weniger Hilfe geben als jene, die nicht im Erwerbsleben stehen. Eine Anzahl von Studien untersuchte daher diese Themenstellung, wobei belegt werden konnte, dass erwerbstätige Hilfe-/Pflegeleistende *im gleichen zeitlichen Umfang* Unterstützung leisten wie Pflegenden, die nicht erwerbstätig sind (Brody et al., 1983; Cantor, 1983; Soldo & Myllyluoma, 1983; Stoller, 1983). Brody und Schoonover (1986) beispielsweise verglichen erwerbstätige und nicht erwerbstätige Töchter von Pflegebedürftigen. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die erwerbstätigen im Vergleich zu den nicht erwerbstätigen Töchtern die gleiche Anzahl an Stunden helfen, wenn man alle von ihnen ausgeführten Verrichtungen zusammenfasst. Eine differenziertere Analyse hinsichtlich der Art der geleisteten Unterstützung ergab des Weiteren, dass erwerbstätige und nicht erwerbstätige Töchter auch bestimmte Hilfeleistungen (z.B. Einkaufen, Finanzmanagement und emotionale Unterstützung) in gleichem Ausmaß erbringen. Unterschiede zeigten sich lediglich in bezug auf die Aktivitäten "Mithilfe bei der persönlichen Pflege" sowie "Nahrungsmittelzubereitung"; hieran waren die im Erwerbsleben Stehenden weniger häufig beteiligt. Andere Untersuchungen kommen allerdings zu dem Schluss, dass erwerbstätige Pflegeleistende in einem geringeren Maße an der Pflege ihrer Angehörigen beteiligt sind (Lang & Brody, 1983). Dies scheint insbesondere dann zu gelten, wenn der Grad der Hilfe- bzw. Pflegebedürftigkeit hoch ist.

In Bezug auf eine mögliche *Dauer der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit* und Pflege ermittelten Gorey, Rice und Brice (1992) einen Durchschnitt von 5,6 Jahren, wobei ein Blick auf die Ergebnisse der CARNET-Studie allerdings ein differenzierteres Bild ergibt: Danach helfen 15% der erwerbstätigen Hilfe-/Pflegeleistenden weniger als ein Jahr, 21% zwischen einem und zwei Jahren, 38% zwischen fünf und zehn Jahren und 13% versorgen ihre Angehörigen bereits seit mehr als zehn Jahren (Martin Matthews & Rosenthal, 1993).

Dass die zu bewältigenden Anforderungen in den Bereichen Beruf, Familie und Pflege mit zum Teil erheblichen Belastungen einhergehen, verdeutlichen die folgenden Angaben: So fühlen sich 19% der erwerbstätigen Pflegenden sehr stark, 39% eher stark, 36% eher wenig und nur 5% gar nicht belastet (Dallinger, 1997; Infratest Sozialforschung, 1993). Insgesamt erleben also annähernd 60% aller Pflegenden, die gleichzeitig berufstätig sind, ein hohes Maß an Belastungen. Dabei ist von einer Kumulation unterschiedlicher Belastungsarten auszugehen, die sich u.a. aus der Hilfe- und Pflegesituation selbst, aus familiären Konflikten sowie nicht zuletzt auch aus dem steten Bemühen, den Anforderungen im Beruf dennoch zu genügen, ergeben. Dass diese Belastungen nicht ohne Konsequenzen für den familiären, privaten und gesundheitlichen Bereich der Pflegeperson sind, ist in der gerontologischen Literatur gut dokumentiert (Halsig, 1998; Kruse, 1994). Welche Auswirkungen der Versuch familiäre Aufgaben, Erwerbs- und Hilfe-/Pflegetätigkeit zu vereinbaren auf den Arbeitsplatz hat, ist hingegen weniger bekannt.

### **3. Auswirkungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege auf den Arbeitsplatz**

Erwerbstätige Pflegenden schildern häufig die folgenden Probleme, die sie als Konsequenz der Dreifachbelastung - Familie, Beruf und Pflege – am Arbeitsplatz erleben (zusammenfassend Beck, 1997; Reichert, 1997; Reichert & Gehle, 1998):

*Versäumen von Arbeitszeit:* Eines der größten Probleme von Erwerbstätigen mit Hilfe-/Pflegeverpflichtungen ist der Zeitdruck, denn die zur Verfügung stehende Zeit muss für die Anforderungen in Familie, Pflege und Beruf genau eingeteilt werden. Kommt es zu unvorhergesehenen Zwischenfällen bzw. Krisensituationen (z.B. plötzliche Krankheit des Pflegebedürftigen) oder ist es unmöglich, Termine außerhalb der regulären Arbeitszeit wahrzunehmen (z.B. Arztbesuche mit dem Pflegebedürftigen), gerät die oft mühsam und auf die Minute geplante Organisation ins Wanken, sind Absentismus, verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz bzw. früheres Verlassen und/oder Arbeitsunterbrechungen die Folge. Diese augenscheinlichsten Auswirkungen der Pflegetätigkeit auf die Erwerbstätigkeit werden in verschiedenen US-amerikanischen Untersuchungen bestätigt: Scharlach und Boyd (1989) stellten fest, dass sich 33% der von ihnen befragten Hilfe-/Pflegeleistenden in den letzten zwei Monaten mindestens einen Tag frei genommen hatten, um älteren Verwandten zu helfen. Weitere 33% mussten aufgrund der Hilfe-/Pflegeverpflichtungen den Arbeitsplatz eher verlassen und ca. 15% kamen deshalb zu spät zur Arbeit und/oder mussten ihre Mittagspause überziehen (vgl. auch Brody et al., 1987). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitszeit - bedingt durch Hilfe-/Pflegeverpflichtungen - versäumen, versuchen im allgemeinen, den dadurch gestiegenen Arbeitsdruck und die verlorene Zeit zu kompensieren, indem sie Überstunden machen, Arbeit mit nach Hause nehmen und/oder in der verbliebenen Zeit mehr oder schneller arbeiten. Erwartungsgemäß erweist sich dies als um so schwieriger, je mehr familiäre und pflegerische Verpflichtungen sie haben, je weniger die berufsbezogene Tätigkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit ausgeübt werden kann oder je rigider die Arbeitszeiten sind. Die verlorene Arbeitszeit wieder auszugleichen, ist daher für jene erwerbstätigen Unterstützungsleistenden besonders problematisch, deren Tätigkeit eine Vielzahl unaufschiebbarer Termine beinhaltet oder die wenig Kontrolle über die individuelle Arbeitsgeschwindigkeit haben.

*Beeinträchtigung des Leistungsvermögens am Arbeitsplatz:* Die gleichzeitige Ausübung von Erwerbstätigkeit und Hilfe/Pflege kann nicht nur auf die Arbeitszeit einwirken, sondern auch die Leistungsfähigkeit, das Konzentrationsvermögen und Belastbarkeit der Betroffenen am Arbeitsplatz negativ beeinflussen. Eine Reduzierung des Leistungsvermögens erleben dabei insbesondere jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein großes Ausmaß an intensiver persönlicher Pflege für ihre Angehörigen leisten, denn diese Aufgabe erfordert in der Regel sehr viel physische und psychische Energie. Häufig sind es aber auch Gedanken und Sorgen, die um den Pflegebedürftigen kreisen, die eine Konzentration auf die zu bewältigende Arbeit erschweren, oftmals verbunden mit Angst, während der eigenen Abwesenheit könnte etwas geschehen sein. Als problematisch erweist sich zudem, dass erwerbstätige Hilfe-/Pflegeleistende aufgrund ihrer umfangreichen Verpflichtungen häufig nur wenig freie Zeit zur Erholung und Entspannung haben, d.h. die Betroffenen beginnen den Arbeitstag u.U. schon kraftlos und emotional erschöpft. Viele Betroffene können selbst ihren Urlaub und/oder die Wochenenden nicht zur Erholung nutzen - im Gegenteil, nicht selten werden freie Tage dazu genutzt, um sich intensiver um den Pflegebedürftigen zu kümmern bzw. um Termine, die im Zusammenhang mit den Pflegeverpflichtungen stehen, wahrzunehmen. Die Besorgnis bzw. das schlechte Gewissen, den beruflichen Anforderungen nicht mehr genügend und zufriedenstellend entsprechen zu können, trägt schließlich ebenfalls zur Beeinträchtigung des Leistungsvermögens und der Produktivität bei (Scharlach & Boyd, 1989). Es kann ein "Teufelskreis" entstehen, dem die ohnehin stark belasteten Personen kaum enttrinnen können.

*Mangelndes Verständnis von Vorgesetzten und Kollegen:* Viele Untersuchungen bestätigen übereinstimmend, dass sowohl Vorgesetzten als auch Kollegen eine besondere Rolle zukommt, wenn es darum geht, Erwerbstätigkeit und Pflege zu vereinbaren. In bezug auf Vorgesetzte wird allerdings des öfteren ein mangelndes Verständnis und wenig Einfühlungsvermögen beklagt. Dies gilt vor allem dann, wenn Vorgesetzte feststellen, dass die von der Vereinbarkeit Betroffenen ein geringeres Maß an Flexibilität - z.B. in bezug auf Überstunden - und/oder Produktivität bzw. Belastbarkeit zeigen. Das daraus resultierende, häufig negative Verhalten der Vorgesetzten wird in einigen Fällen als so belastend erlebt, dass wiederum Demotivation, "innere Kündigung" oder sogar der Arbeitsplatzwechsel die Folge sind. Aber auch Arbeitskolleginnen und -kollegen reagieren nicht immer mit Mitgefühl und Einsicht auf die besondere Situation, in der sich erwerbstätige Pflegeleistende befinden, so dass häufig eine Verschlechterung des "Betriebsklimas" bzw. der Beziehung zu den Kollegen zu beobachten ist. Dies wiederum kann für die Betroffenen zu Gefühlen des Ausgeschlossenenseins und der mangelnden Akzeptanz führen - die Gefahr einer immer stärkeren sozialen Isolierung, nicht nur im Privatleben, sondern auch am Arbeitsplatz, liegt auf der Hand.

*Verminderte Chancen für Karriere und Weiterbildung.* Ein weiteres Belastungsmoment kann sich für Erwerbstätige mit Pflegeverpflichtungen auch daraus ergeben, dass sie - bedingt durch Zeitmangel und/oder aber aufgrund fehlender physischer und psychischer Ressourcen - selten oder gar nicht die Möglichkeit haben, an notwendigen betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, wenn diese außerhalb der Arbeitszeit liegen. Die eingeschränkte bzw. fehlende Gelegenheit zur Fort- und Weiterbildung kann nicht nur zu dem Gefühl führen, von der beruflichen Entwicklung ausgeschlossen zu sein, sondern sie kann auch ganz konkret

eine Verminderung der Chancen auf eine Beförderung bzw. einen Karriereaufstieg zur Folge haben. Insbesondere höher qualifizierte erwerbstätige Pflegeleistende bzw. jene, die ihrer beruflichen Tätigkeit einen hohen Stellenwert einräumen und an einem beruflichen Weiterkommen interessiert sind, erleben dies als eine große Beeinträchtigung bzw. Benachteiligung, die wiederum demotivierend auf ihr allgemeines berufliche Engagement und damit auf ihre Leistungsfähigkeit wirkt.

*Berufsaufgabe:* Ist bei der gegebenen Arbeitszeit bzw. Arbeitsorganisation ein Management der vielfältigen beruflichen, pflegerischen und familiären Aufgaben nicht mehr möglich, können unterschiedliche arbeitsplatzbezogene Bewältigungsstrategien der betroffenen Erwerbstätigen beobachtet werden - neben der Reduzierung von Arbeitszeit und dem Arbeitsplatzwechsel ist hier vor allem die Aufgabe der Erwerbstätigkeit zu nennen. Die Beendigung der Erwerbstätigkeit - die gravierendste arbeitsplatzbezogene Auswirkung, die die Unterstützung älterer Angehöriger haben kann - wird vor allem dann wahrscheinlich, wenn der Versuch einer Bewältigung beider Bereiche zu massiven negativen Effekten am Arbeitsplatz führt (z.B. Probleme mit Vorgesetzten aufgrund von häufigem Absentismus) und/oder wenn das Ausmaß der Hilfe-/Pflegebedürftigkeit des älteren Menschen zunimmt. Dass die Berufsaufgabe für einen Teil der erwerbstätigen Hilfe-/Pflegeleistenden durchaus als ein Ausweg zur Verminderung der Mehrfachbelastung gesehen wird, belegen auch die auf die Bundesrepublik bezogenen Daten: Danach haben ca. 16% der weiblichen und 8% der männlichen Hilfe- und Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben, um sich intensiver der Versorgung ihrer Angehörigen widmen zu können. Ihre Erwerbstätigkeit eingeschränkt haben weitere 18% der weiblichen und etwa 7% der männlichen Hilfe-/Pflegepersonen. Fasst man die Kategorien "Aufgabe" und "Einschränkung" zusammen, dann hat die Versorgung von unterstützungsbedürftigen Älteren für ein Drittel der Frauen und für 15% der Männer, die Hilfe und Pflege leisten, einschneidende Konsequenzen für ihr Erwerbsleben (Dallinger, 1997; Infratest, 1993).

Die Beendigung der Erwerbstätigkeit bedeutet jedoch *nicht immer* die gewünschte Problemreduzierung (Brody et al., 1997; Beck, 1997). Im Gegenteil, diese Entscheidung kann dazu führen, dass ein großer Teil der erlebten Belastungen auch direkt auf den Umstand der Berufsaufgabe zurückzuführen ist, z.B. weil erworbene berufliche Fähigkeiten und Kenntnisse nun ungenutzt bleiben, weil die Arbeitskollegen vermisst werden, weil berufliche Pläne aufgegeben werden müssen und/oder weil massive Einkommenseinbußen in Kauf genommen werden müssen. Mit anderen Worten: Die *positiven* Aspekte der Erwerbstätigkeit bzw. ihre entlastende Funktion für Personen mit Hilfe-/Pflegeverpflichtungen dürfen - trotz der geschilderten negativen Auswirkungen, die aufgrund eben dieser Verpflichtungen am Arbeitsplatz erfahren werden können - nicht übersehen werden. Dies wird auch von einigen Untersuchungsergebnissen bestätigt (vgl. auch Brody et al., 1987; Scharlach & Boyd, 1989). Diese belegen u.a., dass die Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig vorhandenen Hilfe-/Pflegeverpflichtungen deshalb positiv zu bewerten ist, weil die Hilfe-/Pflegeleistenden ihre beruflichen Ziele weiter verfolgen können, das Gefühl haben, ihre Lebensumstände noch kontrollieren zu können und/oder soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erfahren. Darüber hinaus empfinden viele Unterstützungsleistende ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz als "Gegengewicht" zu der u.U. emoti-

onal und psychisch belastenden Pflege, da sie vielseitig und abwechslungsreich ist, geistige Anforderungen stellt und Ablenkung von den häuslichen Sorgen bietet.

An dieser Stelle muss allerdings ausdrücklich darauf verwiesen werden, dass die beschriebenen Auswirkungen, die die Kombination von Erwerbstätigkeit und Pflege mit sich bringen kann bzw. das Ausmaß der erlebten Belastungen und Nachteile im privaten und beruflichen Bereich ist von bestimmten Faktoren abhängig ist. Eine konfliktfreie Vereinbarkeit ist dann eher wahrscheinlich, wenn insbesondere eine oder mehrere der im folgenden genannten Bedingungen vorliegen:

- Geringer Grad der Hilfe-/Pflegebedürftigkeit des Angehörigen (Lechner, 1991; Scharlach, Sobel & Roberts, 1991; Stone & Short, 1991),
- höheres berufliches Qualifikationsniveau, verbunden mit der Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsgeschwindigkeit,
- keine minderjährigen Kinder,
- günstige ökonomische Lage und
- Verfügbarkeit von Hilfe und Unterstützung durch Dritte .

Dabei ist zu beachten, dass sich einige dieser Faktoren gegenseitig bedingen. Darüber hinaus, muss angemerkt werden, dass der bisherige Forschungsstand zu den möglichen Einflüssen noch als unbefriedigend zu bezeichnen ist (Gottlieb, Kelloway & Fraboni, 1994).

#### **4. Auswirkungen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege auf die Betriebe: Bisherige Erkenntnisse und Reaktionen**

Trotz der erheblichen Vorteile, die betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege für alle Beteiligten mit sich bringen können, beziehen sich die wenigen in der Bundesrepublik explizit auf Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Familienmitgliedern ausgerichteten betrieblichen und tarifvertraglichen Angebote und Regelungen fast nur auf das Maßnahmenpaket „Flexible Arbeitszeit und Arbeitsorganisation“ (zu den Gründen vgl. Bäcker & Stolz-Willig, 1997; Reichert & Naegele, 1997). Zudem gibt es derzeit nur wenig Anhaltspunkte dafür, dass sich an der betrieblichen wie tarifvertraglichen Praxis des Nicht-Reagierens – trotz der unter Gliederungspunkt 1 genannten „guten“ Gründe – künftig wesentliches ändern könnte. Zum einen verweisen die Betriebe auf die Möglichkeit informeller Regelungen. Zum anderen dominieren generelle Bedenken gegenüber der („All-) Zuständigkeit der Betriebe bei vermeintlich originär staatlichen (steuer- oder beitragsfinanzierten) Aufgaben. Hinzu kommt – und dies gilt für Betriebe, Arbeitgeber, Gewerkschaften gleichermaßen – die Einschätzung, dass für dieses Thema die Pflegeversicherung zuständig sei (zu weiteren Umsetzungshemmnissen vgl. Reichert & Naegele, 1997).

Anders in den USA: Zeitgleich mit den ersten wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur "Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege" in der Mitte der 80iger Jahre begannen auch einige

große Unternehmen in den USA, sich diesem Thema zuzuwenden. Vorreiter dieser Entwicklung war dabei die bereits mehrfach zitierte Travelers Insurance Company, die ihre Arbeitnehmer 1985 hinsichtlich ihrer Pflegeverpflichtungen gegenüber älteren Menschen befragte. Wesentliche Gründe dafür sowie für das insgesamt steigende Interesse von Unternehmen an der Vereinbarkeitsproblematik waren dabei die weiter oben angeführten, die hier noch einmal wiederholt werden sollen (vgl. auch Creedon, 1999; Neal, 1999; Scharlach, 1999):

- das Altern der Gesellschaft,
- die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen,
- die Verminderung des Hilfe-/Pflegepotentials sowie
- die Einsicht, dass Arbeits- und Familienleben keine untrennbaren Bereiche sind und familiäre Verpflichtungen sich positiv oder negativ am Arbeitsplatz auswirken können.

Anfangs waren es also nicht die im weiteren beschriebenen negativen Konsequenzen für den Betrieb, die die parallele Ausübung von Pflege und Erwerbstätigkeit mit sich bringen kann bzw. die dadurch entstehenden Kosten, die Unternehmen veranlassten, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Art und Umfang der Unterstützung für ihre Angehörigen zu befragen. Im Gegenteil, man war überrascht darüber, wie viele Erwerbstätige überhaupt von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen waren (Creedon, pers. Mitteilung).

Erst nach und nach entwickelte sich bei einer zunehmenden Zahl von Arbeitgebern das Bewusstsein, dass Probleme bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege auch unmittelbar betriebliche Belange berühren und Folgekosten nach sich ziehen. Entsprechend haben auch spätere Studien - häufig im Auftrag von Unternehmen - ihren Fokus auf die betrieblichen Aspekte der Vereinbarkeitsproblematik gerichtet. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass sich aus Sicht der Betriebe vor allem folgende Nachteile feststellen lassen, wenn die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege nur ungenügend gelingt:

- Erhöhte Absentismusrate,
- Verminderte Produktivität und Belastbarkeit,
- höherer Krankenstand,
- Verminderte Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmoral,
- Verlust von qualifizierten Arbeitskräften sowie
- Zusatzkosten für die Anwerbung und Ausbildung neuer Arbeitskräfte (vgl. auch Barr, Johnson, Warshaw, 1992; Creedon, 1999; Helfrich & Dodson, 1992; Neal, 1999; 1993; NYBG, 1986; Scharlach, 1999).

Die New York Business Group on Health (NYBGH) erkundigte sich bereits 1986 bei Managern großer Unternehmen hinsichtlich der arbeitsplatzbezogenen Folgen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege für Angehörige. Die Auswertung ergab, dass 2/3 der Befragten bei

ihren Arbeitnehmern, von denen bekannt war, dass sie ältere Angehörige versorgten, Absentismus, unvorhergesehene Fehlzeiten und eine ausgedehnte Benutzung des Telefons festgestellt hatten. Ca. 50% der in die Untersuchung einbezogenen Manager waren weiterhin der Ansicht, dass sowohl die Produktivität der betroffenen Arbeitnehmer als auch die Qualität ihrer Arbeitsprodukte abgenommen habe (NYBGH, 1986).

Andere Befragungsergebnisse mit Verantwortlichen in den Betrieben wiederum verweisen darauf, dass bei betroffenen Erwerbstätigen eine verminderte Arbeitszufriedenheit und -motivation, eindeutige Stresssymptome und ein höherer Krankenstand festzustellen ist (vgl. auch Bureau of National Affairs, 1989b; Helfrich & Dodson, 1992). Als nachteilig kann es sich für Arbeitgeber schließlich auswirken, wenn es aufgrund einer mangelnden Vereinbarkeit zu einer Kündigung des qualifizierten Arbeitnehmers kommt. So wird geschätzt, dass zwischen 9% und 28% der Pflegeleistenden von älteren Angehörigen entweder ihren Arbeitsplatz wegen der Pflege aufgegeben haben, vorzeitig in Pension gegangen oder aber für längere Zeit freigestellt sind, um ihren Unterstützungsverpflichtungen nachzukommen (AARP-Travelers, 1988; Brody, 1985, Stone et al., 1987). Der damit verbundene Verlust von Humankapital bzw. "human resources" wiegt für Betriebe umso schwerer, je mühsamer und kostspieliger es ist, auf dem Arbeitsmarkt einen Personalersatz mit entsprechenden Qualifikationen zu finden bzw. diesen erneut selbst zu qualifizieren.

Es liegt auf der Hand, dass die beschriebenen Nachteile für die Betriebe mit *Kosten* verbunden sind. Scharlach (1988) schätzt die Verluste eines Unternehmens bezogen auf einen einzigen pflegenden Arbeitnehmer auf durchschnittlich ca. \$ 2.500 jährlich. Diese Verluste entstehen durch Absentismus, nicht mögliche Überstunden, verminderte Produktivität als Folge der Hilfe-/Pflegeverpflichtungen sowie durch Kosten für Neueinstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter, die jene Arbeitnehmer ersetzen müssen, die ihre Stelle aufgrund der Hilfe-/Pflegeverpflichtungen aufgegeben haben. Bei einer angenommenen Prävalenzrate von 20% könnte dies bedeuten, dass ein Betrieb mit 1.000 Mitarbeitern im Jahr einen Gesamtverlust von \$ 500.000 hat, ein Defizit, das allein auf eine ungenügende Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege zurückzuführen wäre (Scharlach, Lowe & Schneider, 1991; Scharlach, 1999).

Um die Aufmerksamkeit der Betriebe auf die Vereinbarkeitsproblematik zu lenken, wurden die bisher dargelegten Untersuchungsergebnisse nicht nur publiziert, sondern auch auf Konferenzen vorgetragen, an denen u.a. Arbeitgeber, Wissenschaftler und andere Experten teilnahmen. Insbesondere die großen US-amerikanischen Unternehmen erkannten so allmählich die Bedeutung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege bzw. die möglichen, daraus resultierenden negativen Konsequenzen (Creedon, 1999). Im Rahmen des Conference Board "Work - Family Research Advisory Panel" wurde beispielsweise ermittelt, dass von allem befragten Managern 58% der Aussage "*Eldercare responsibilities affect employee productivity to a greater degree than generally acknowledged*" zustimmten (Johnson, 1992).

Als Reaktion auf die beschriebenen Folgen einer mangelnden Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege für ältere Angehörige hat ein Teil der Unternehmen in den USA und in Kanada

schon vor einigen Jahren betriebliche Maßnahmen eingeführt, die eine Vereinbarkeit erleichtern sollen (vgl. auch Neal, 1999; Martin Matthews, 1999).

Die vorliegende Literaturanalyse resümierend bleibt festzustellen, dass die vorgestellten Befunde mehrheitlich auch auf die bundesrepublikanische Situation von Erwerbstätigen mit Pflegeverpflichtungen bzw. auf tangierte Betriebe zutreffen dürften. Allerdings müssen US-spezifische bzw. kanadische gesellschaftliche, ökonomische und politische Bedingungen beachtet werden, die einer unmittelbaren Übertragbarkeit entgegenstehen.

## **5. Weiterer Forschungsbedarf**

Obwohl es in den USA, Kanada und auch in Großbritannien – im Vergleich zur Bundesrepublik – schon viele Forschungsarbeiten zur hier behandelten Thematik gibt, sind nach wie vor auch in diesen Ländern von weiteren Forschungsfragen offen bzw. sind methodische Probleme zu überwinden, die aussagekräftigen Ergebnissen entgegenstehen. Zunächst zu den methodischen Schwierigkeiten (vgl. auch Doty, Jackson & Crown, 1998; Neal, 1999; Phillips, 1999):

Ein Problem bezieht sich auf die Ermittlung der Prävalenzrate von erwerbstätigen Pflegenden, die durch die unterschiedlichen Definitionen des Begriffs „Pflegeleistende“, geringe Rücklaufquoten und/oder die Konzentration auf bestimmte Erwerbszweige erschwert wird. Insbesondere die Vielfalt der Definitionen behindert eine direkte Gegenüberstellung und Bewertung von Forschungsergebnissen. Des Weiteren wird auch die Entwicklung von staatlichen und betrieblichen sozialplanerischen Maßnahmen behindert, da unklar bleibt, auf welchen Personenkreis diese Maßnahmen abzielen sollen bzw. wer zu den möglichen Nutzern gehört. Wird beispielsweise eine enge Definition von "Pflegeleistende" verwendet, wären Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Angehörigen im Altenheim betreuen, nicht berechtigt, Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitarrangements in Anspruch zu nehmen. Das gleiche würde für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, die z.B. Hilfen organisieren und koordinieren ("management care").

In diesem Zusammenhang ist auch folgender Aspekt von Bedeutung: Je breiter die Definition, um so höher die Prävalenzrate männlicher Pflegepersonen. Diesen Sachverhalt gilt es unbedingt zu beachten, wenn man zukünftig ein repräsentatives Bild im Hinblick auf das konkret-praktische und zeitliche Engagement von Männern in der Pflege erhalten will. Eine besondere Anforderung methodischer Art bezieht sich deshalb ganz allgemein auf die Repräsentativität von Untersuchungen. Dies gilt vor allem da, wo Ergebnisse arbeitsplatzbezogener Untersuchungen von der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Belegschaft geprägt sind: Wie bereits dargelegt, wird ein hoher Anteil an Arbeitnehmerinnen auch zu einem hohen Anteil an Pflegenden führen.

Auch ist zu wenig über jene Personen bekannt, die sich nicht an schriftlichen und/oder mündlichen Befragungen beteiligen. Weitere Forderungen in bezug auf die Methodik von Untersuchungen beziehen sich folglich zum einen darauf, grundlegende Informationen auch von den sogenannten „Verweigerern“ zu erhalten. Zum anderen erscheint auch die Bildung von Vergleichs- bzw. Kontrollgruppen von Pflegenden und Nicht-Pflegenden bzw. von erwerbstätigen und nicht (mehr) erwerbstätigen Unterstützungsleistenden dringend notwendig. Die Frage

beispielsweise, ob die Schwierigkeiten, mit denen pflegende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Arbeitsplatz konfrontiert werden, u.U. auch jene betreffen, die keinerlei diesbezügliche Verpflichtungen haben, kann nur durch eine solche Gegenüberstellung beantwortet werden.

Es erweist sich zudem als sehr kompliziert, eine kausale Beziehung zwischen Erwerbs- und Pflgetätigkeit herzustellen. So ist z.B. die Pflege eines älteren Angehörigen in aller Regel kein statischer Prozess, sie kann nur zeitweise oder aber kontinuierlich erfolgen. Aus diesem Grund erscheint es notwendig, die unterschiedlichen Phasen des Pflegeprozesses und den sich daraus ergebenden Interventionsbedarf aus einer Lebenslaufperspektive zu betrachten (Loscocco, 2000). Dies wiederum kann jedoch nur mit längsschnittlich angelegten Untersuchungen erfolgen (Tennstedt & Goneya, 1994). Die DuPont-Studie aus den USA (Burke, 1995) und die Forschungsarbeiten des CARNET (Martin Matthews & Keefe, 1995; Martin Matthews, 1999) sind Beispiele für die Beobachtung und Dokumentation des Erfolges betrieblicher Maßnahmen und Angebote über einen längeren Zeitraum.

An dieser Stelle muss auch darauf hingewiesen werden, dass kaum Aussagen darüber möglich sind, warum die von der Vereinbarkeitsproblematik Betroffenen letztlich auf die Ausübung ihrer Pflege- oder aber ihrer Erwerbstätigkeit verzichten. Im Rahmen des British Household Panel Survey soll sich dieser Fragestellung angenähert werden, indem in Zukunft nicht nur diejenigen einbezogen werden, die langjährige Unterstützungsverpflichtungen gegenüber Kindern und älteren Angehörigen haben. Vielmehr sollen auch die Personengruppen berücksichtigt werden, die mit einer unvorhersehbaren, plötzlichen Pflegeübernahme konfrontiert werden und/oder die aufgrund dessen die Erwerbstätigkeit beendet haben.

Schließlich wirkt sich auch das Fehlen eines konzeptionellen Rahmens negativ auf Forschungsvorhaben zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege aus. Künftige Arbeiten sollten deshalb so geplant werden, dass ihre Ergebnisse replizierbar und sie interkulturell vergleichbar sind. Neben den dargestellten notwendigen Veränderungen im Hinblick auf die Methode, ergibt sich aber auch ein Bedarf an Bearbeitung zusätzlicher Fragestellungen und Bereiche, die im weiteren benannt werden sollen:

In der Bundesrepublik gibt es nach wie vor erhebliche Informationslücken z.B. hinsichtlich der Zahl erwerbstätiger Pflegepersonen, der Art, Dauer und des Ausmaßes ihrer Pflegeleistungen sowie der Schwierigkeiten, auf die sie an ihrem Arbeitsplatz stoßen. Solche grundlegenden Informationslücken gilt es zu schließen, denn nach wie vor sind sich die meisten Arbeitgeber der Probleme, die eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege u.U. begleiten oder gar der Tatsache, dass sie selbst betroffen sein könnten, nicht bewusst. Erst recht nicht wissen sie, welche Möglichkeiten ihnen selbst zur Verfügung stehen, um diese Situation zu verbessern, wobei der diesbezügliche Kenntnisstand in Klein- und Mittelbetrieben besonders lückenhaft sein dürfte. Auch aus diesem Grund benötigen Arbeitgeber z.B. konkrete Fakten über den Zusammenhang von betrieblichen Maßnahmen zugunsten erwerbstätiger Pfleger und der daraus resultierenden Produktivitätssteigerung am Arbeitsplatz.

Erkenntnisse darüber, welche Maßnahmen von welchen Unternehmen angeboten werden und wer zu ihrer Inanspruchnahme berechtigt ist, sind ebenfalls kaum zu finden. Zudem ist zu be-

rücksichtigen, dass die Ergebnisse betriebsinterner Befragungen zwar für das beauftragende Unternehmen von großer Bedeutung sein können, eine direkte Übertragung der Resultate auf andere Betriebe jedoch problematisch ist. Hinzu kommt, dass kleinere und mittlere Betriebe bislang überhaupt nicht näher betrachtet worden sind. Die besonderen Schwierigkeiten, mit denen erwerbstätige Pflegende in diesen Unternehmen konfrontiert werden, sind ebenso wenig bekannt wie dort eventuell angebotene Unterstützungsmaßnahmen.

Es muss ebenfalls konstatiert werden, dass eine Bewertung der wenigen vorhandenen betrieblichen Maßnahmen aus Sicht der Pflegenden bislang ebenfalls nicht vorgenommen worden ist. Anders formuliert bedeutet dies, dass ihre Auswirkungen auf spezifische Pflegesituationen kaum bekannt sind. So wäre es z.B. dringend erforderlich festzustellen, welche informellen Regelungen zur gleichzeitigen Ausübung von Erwerbstätigkeit und Pflege in einem Unternehmen bereits bestehen und wie erfolgreich sie jeweils sind. Einer Evaluierung bedürfen natürlich auch spezifische, zusätzlich eingeführte Initiativen des Betriebes und zwar im Hinblick auf etwaige Vor- und Nachteile für Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Aufgrund dieser Ergebnisse steht außer Frage, dass sich die Pflege von Angehörigen negativ auf auswirken und damit für die Betriebe erhebliche Folgekosten nach sich ziehen kann. Dennoch sind in der Bundesrepublik bislang keine Versuche unternommen worden, solche zusätzlichen Kosten für Arbeitgeber zu ermitteln. Dies ist vor allem durch die Schwierigkeit bedingt, überhaupt die Kosten zu quantifizieren, die z.B. durch verminderte Leistungsfähigkeit, Absentismus oder "unnötige" Krankmeldungen entstehen. Hierzu bereits vorliegende Daten, die – wie berichtet – aus den USA, sind daher mit Vorsicht zu betrachten, denn es ist anzunehmen, dass es sich wahrscheinlich eher noch um Unterschätzungen handelt.

Hinsichtlich arbeitsplatzbezogener Untersuchungen ist immer noch nicht hinreichend bekannt, welchen Einfluss Variablen wie z.B. Schichtzugehörigkeit, Familienstand, Ausbildung, Einkommen und Beschäftigungsstatus auf eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege bzw. auf die erlebten Belastungen im beruflichen Bereich sowie auf die gewünschten betrieblichen Maßnahmen haben. Ebenso fehlen multivariate Analysen, die das Zusammenwirken unterschiedlicher Variablen genauer untersuchen. Beispielsweise lassen die vorhandenen Forschungsergebnisse noch keine Aussage darüber zu, ob und gegebenenfalls warum Männer in leitenden Positionen seltener zur Übernahme einer Pflegeverpflichtung bereit sind. So lange jedoch keine wesentlichen Verbesserungen in bezug auf die Rücklaufquoten von Befragungen erreicht werden, dürfte es schwierig sein, solche differenzierten Betrachtungen vorzunehmen bzw. die Konsequenzen, die die Pflegeübernahme für unterschiedliche Gruppen Betroffener haben kann, detailliert zu erfassen.

Die Variable „Erwerbstätigkeit“ darf ebenfalls nicht als eine einheitliche Kategorie angesehen werden. Nach wie vor ist z.B. unklar, ob ähnliche aus der Pflege resultierenden Belastungen von Personen mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatuts auch in ähnlicher Weise erlebt werden. Anders formuliert könnte man auch fragen, ob der Zugang zu unterstützenden Maßnahmen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens gleich schwierig bzw. leicht ist. Des weiteren steht eine Differenzierung nach unterschiedlichen Erwerbsszwei-

gen und Branchen noch aus. Um also den Ergebnissen arbeitsplatzbezogener Forschung die nötige Aussagekraft zu verleihen, müssen bei ihrer Interpretation insbesondere folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- der Anteil an weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten in einem Betrieb,
- die Art des Unternehmens (z.B. Industrie- versus Dienstleistungssektor),
- falls vorhanden, die Beschaffenheit und das Ausmaß informeller und/oder formeller Unterstützungsangebote sowie die Höhe der Kosten für ihre Bereitstellung,
- Informationen zur Inanspruchnahme (z.B. Charakteristika der Nutzerinnen und Nutzer, Rate der Inanspruchnahme)

Der Arbeitsmarkt ist erheblichen Veränderungen unterworfen, die für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine diskontinuierliche Erwerbsbiographie und/oder eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit zur Folge haben können. In Abhängigkeit davon, ob Lebensverläufe „*work rich*“ oder aber „*work poor*“ sind, dürften unterschiedliche Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflegetätigkeit vorliegen. Diesbezügliche Forschungsvorhaben sollten daher die „*work culture*“ einer Gesellschaft stärker berücksichtigen und z.B. analysieren, inwieweit Arbeitgeber Frauen und Männern die gleichen Chancen am Arbeitsplatz einräumen.

Hieran anzuschließen wäre die Frage, wie und welche betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen so eingeführt werden können, dass *eine geschlechtsspezifische Stereotypisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht noch verstärkt wird*. In diesem Zusammenhang gilt es herauszustellen, dass Männer zukünftig verstärkt häusliche Pflegeverpflichtungen übernehmen werden bzw. müssen. Es muss *vermieden* werden, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege als eine für Frauen charakteristische Problematik darzustellen.

Zudem muss deutlich werden, dass die Beteiligung an Pflegeaufgaben sich nicht darin erschöpfen muss, sich an Formen der direkten Pflege alltäglich zu beteiligen, sondern sie auch in einer Art aktiven Grenzregulierung liegen kann, d.h. in der Verantwortungsübernahme für die Organisation der Pflege und in der Beteiligung an „weichen Formen“ der sozialen Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit. Die Verengung der Familienpflege auf die vollständige Übernahme von Pflegeaufgaben im Haushalt des Pflegebedürftigen bzw. im gemeinsamen Haushalt mit dem Pflegebedürftigen *greift zu kurz und engt die faktische Entscheidungsoptionen zu stark ein*. Für die Zukunft wird es darauf ankommen, sowohl im *Generationen-* als auch im *Genderverhältnis* Formen der Beteiligung an Pflegeaufgaben herauszubilden, die die vielfältigen Unterstützungsformen unter Beteiligung mehrerer Personen in die Option für die Gestaltung von Pflegearrangements mit einbeziehen.

Auch Aspekte des gesellschaftlichen Wandels bedürfen in weiteren Forschungsvorhaben einer größeren Beachtung. So gewinnen ethnische Fragen in einer multikulturellen Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Vor dem Hintergrund, dass sich auch in den Migrantenfamilien die stereotypen Vorstellungen von Reziprozität und intergenerationalen Bindungen verändern und die vorhandenen Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe die besonderen Bedürfnisse und Problemlagen ethnischer Minderheiten bislang nicht genügend berücksichtigt haben,

stellt sich die Frage nach der Versorgung älterer hilfe- und pflegebedürftiger Migranten. Notwendig sind jedoch Erkenntnisse über die Situation in den Pflegehaushalten von Migrantenfamilien und über mögliche Maßnahmen, die für erwerbstätige Pflegende von Nutzen sind. Auch hier ist die Forschung gefordert.

Die häusliche Pflege älterer Angehöriger wird in hohem Maße von Wandlungsprozessen in den Familienbeziehungen beeinflusst. Das klischeebehaftete Bild einer Familie mit zwei Elternteilen und zwei Kindern ist nicht länger haltbar. Für Männer sind Veränderungen wie hohe Scheidungsraten - nicht zuletzt aufgrund eines veränderten Rollenbewusstseins der Frauen - besonders prägnant. Sie sind mehr und mehr gefordert, „typisch“ weibliche Aufgaben, wie z.B. die Pflege und Betreuung von Angehörigen zu übernehmen (Pringle, 1995). Eine Beantwortung der Frage, *welchen Einfluss diese gesellschaftlichen Veränderungen*, auch unter Berücksichtigung einer häuslichen Pflegeverpflichtung, auf den Arbeitsplatz haben, steht noch aus.

Forschungsprojekte zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege dürfen allerdings nicht nur die Auswirkungen der Pflegeverpflichtungen auf die Erwerbstätigkeit und auf den Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt ihres Interesses stellen. Stattdessen sollte auch der *Einfluss der Erwerbstätigkeit auf die häusliche Pflege*, und zwar aus Sicht des älteren Unterstützungsbedürftigen, untersucht werden. Außerdem ist noch zu wenig über die Qualität der von Männern geleisteten Pflege sowie über die *Wirkungsweise neuer pflegeunterstützender Technologien* am Arbeitsplatz und zu Hause bekannt. Gerade letzteres könnte für Pflegende im ländlichen Raum hilfreich sein, deren Belange bisher von den meisten Untersuchungen eher vernachlässigt wurden.

Zur Unterstützung von pflegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik ist es notwendig, einerseits Initiativen zu entwickeln, die eine Kooperation zwischen kommunalen, privaten und ehrenamtlichen sozialen Diensten fördern und andererseits Forschungsvorhaben, die *solche Initiativen evaluieren*, weiter voranzutreiben. Eine bislang unbeantwortete Frage ist weiterhin, welche dieser Dienste von Pflegenden als hilfreich für die Aufrechterhaltung ihrer Erwerbstätigkeit angesehen werden. Darüber hinaus können diesbezügliche Studien wichtige Informationen darüber liefern, wie der Bekanntheitsgrad und die Akzeptanz von Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe, insbesondere in bezug auf die stationäre Versorgung, erhöht werden kann

**Expertise 4:****Corinna Barkholdt, Universität Dortmund, Institut für Gerontologie (IFG)****Lifelong working – Lebensarbeitszeit und Gender****1. Einleitung**

Die Entstandardisierung von Erwerbsverläufen war bereits in der Vergangenheit ein zentraler Diskriminierungstatbestand für Frauen. Die sogenannte „Normalerwerbsbiographie“ kontinuierlicher Vollzeiterwerbsarbeit war für die Mehrzahl weiblicher Beschäftigter aufgrund der fortgesetzten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung faktisch nie die Norm. Die an diese scheinbare „Normalität“ geknüpfte soziale Sicherung führte und führt zur strukturellen Benachteiligung von Frauen im Aufbau einer eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts und der sozialen Absicherung.

Unter den Bedingungen fortschreitender Entstandardisierungsprozesse im Erwerbsbereich sehen sich nunmehr auch Männer mit dieser – nicht zu letzt für die Alterssicherung - höchstproblematischen Auflösung der „Normalerwerbsbiographie“ konfrontiert. Eine Angleichung weiblicher und männlicher Erwerbsverläufe erfolgt somit offensichtlich tendenziell weniger – wie lange erwartet – überwiegend in Richtung (kontinuierlicher) „männlicher“ als vielmehr in Richtung (diskontinuierlicher) „weiblicher“ Verlaufsform (vgl. Berger 1996).

Gleichzeitig erfordert die Finanzierungssystematik der sozialen Sicherung in Verbindung mit demographischen Veränderungen von beiden Geschlechtern die Bereitschaft zu „lebenslangem Arbeiten“ – und verbunden damit zu „lebenslangem Lernen“ - , bzw. einer bis zum regulären Rentenzugangsalter von 65 Jahren aufrechtzuerhaltenden employability. Es ergibt sich die paradoxe Situation, ein insgesamt schrumpfendes Lebensarbeitszeitvolumen und Lebenseinkommen über eine zunehmende Lebensspanne zu strecken.

Ein Ausweg aus diesem Dilemma wird seit längerem in einer systematischen Neuorganisation der Lebensarbeitszeit gesehen (vgl. etwa Bäcker & Naegele 1993). Aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Voraussetzungen und Chancen von Männern und Frauen lifelong working zu realisieren, wird dabei die Antizipation der Folgen einer solchen Neugestaltung für beide Geschlechter zur zentralen Frage und Richtschnur konzeptioneller Überlegungen.

**2. Forschungsstand und -bedarf**

Obwohl die Relevanz einer Reorganisation der Lebensarbeitszeitstrukturen auf wachsende Anerkennung trifft, liegen erst vereinzelt Untersuchungen vor, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, Ansätze eines solchen Konzeptes zu entwerfen (Barkholdt 1998, Behrens et al. 1999).

In ihrem Zentrum stehen Überlegungen, über eine stärkere Berücksichtigung lebenszyklischer Zeitpräferenzen und –erfordernisse eine in sich variable Form erwerbsbiographischer Verläufe zu konstruieren. Statt eine sequentielle Folge der Phasen Qualifizierung, Erwerbsarbeit und

Familiengründung zu institutionalisieren, soll auf diese Weise die Parallelität eines Erwerbs-, Familien- und Bildungsverlaufs (Geissler 1997) ermöglicht und in einem homöorhetischen Gleichgewicht gehalten werden.

Dahinter steht die Hypothese, dass nicht nur und nicht ausschliesslich Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage über die Realisierbarkeit von lifelong working entscheiden, sondern auch die über den Lebensverlauf gelingende oder scheiternde Synchronisation der Anforderungen von Erwerbsarbeit, Qualifizierung und Kindererziehung in der Lebensführung (zum Lebensführungskonzept vgl. Voss 1991).

Da eine zentrale Ressource der Lebensführung die Zeit ist - ihr Volumen, ihre Verteilung, Verfügung und Verwendung und die diese regulierenden Prozesse und Strukturen entscheidet in erster Linie über Gelingen oder Scheitern von Lebensführung – konzentrieren sich diese Untersuchungen auf Fragen gesellschaftlicher Zeitorganisation und lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung.

Die empirischen Grundlagen zur Analyse der Bedingungen für Männer und Frauen über den Lebensverlauf hinweg erwerbs-, familien- und bildungsbezogene Anforderungen zeitlich synchronisieren zu können sind – wie diese Untersuchungen ergaben - unbefriedigend.

So wurden bis vor kurzem Zeitfragen überwiegend vor dem Hintergrund erwerbsförmiger Zeitstrukturen betrachtet und fanden entsprechend übergewichtigen Eingang in die konzeptionelle Entwicklung von Erhebungen (vgl. hierzu etwa die Erhebungen im Rahmen des Mikrozensus, des SOEP, der IAB-Arbeitsmarktanalyse, des WSI-Tarifarchives, Arbeitszeitberichterstattung des ISO-Instituts, z.B. Bundesmann-Jansen, J. et al. 2000,). Aus dem Unbehagen an der einseitig auf den Umfang der Arbeitszeit ausgerichteten Betrachtung von Zeitverwendung entstand das in den neunziger Jahren erstarkende Interesse an Zeitbudgetforschung. Nachdem bis dahin (zumindest für das westliche Bundesgebiet) nur Einzelerhebungen verfügbar waren, die die zeitlichen Aufwendungen für unbezahlte Arbeit in der Reproduktionssphäre zu quantifizieren suchten (vgl. u.a. Gräbe 1992), wurde 1991/92 die erste repräsentative gesamtdeutsche Erhebung zum gesamten Zeitbudget durchgeführt (vgl. Statistisches Bundesamt 1995 sowie Zeit im Blickfeld 1996).

Da methodische Basis der Zeitbudgetforschung aufwendig angelegte standardisierte und quantifizierende Erhebungen des gesamten Aktivitätsspektrums von Personen sind, in der Regel auf der Grundlage von Tagebüchern, d.h. standardisierten Protokollbögen mit in der Regel genauen Tätigkeitsvorgaben und relativ engen Zeitschritten, die von den Respondenten meist für einen Zeitraum von 24 Stunden geführt werden müssen, bewertet jedoch Zeitbudgetforschung methodisch den Ressourcencharakter der Zeit stärker als seinen Strukturierungscharakter. Lebensführung als qualitativer Gesamtrahmen einer Synchronisierung von bereichsspezifischen Anforderungen wird zugunsten einer Summe von Einzelaktivitäten ohne personale Eigenlogik aus dem Blick verloren. Die spezifische Logik oder prozessuale Ungleichheit in der Strukturierung von Handlungs- und Verhaltenschancen mit ihren weitreichenden Folgen für das Geschlechterarrangement wird methodisch paralysiert.

Allerdings erlauben die Zeitbudgetdaten über die Zusammenstellung des Aktivitätsspektrums (z.B. nach erwerbsarbeits-, familien- und bildungsbezogenen Tätigkeiten) sowie

der Sozialgruppen nach Alter, Geschlecht und Lebensformen, gruppenspezifische bzw. geschlechtsspezifische Zeitverwendungsmuster in bestimmten biographischen Phasen zu vergleichen. Geschlechtsspezifisch unterschiedliche zeitliche Verfügbarkeitspostulate können ansatzweise anhand des Alters und in Abhängigkeit von Familienstand, Vorhandensein, Anzahl und Alter der Kinder, sowie Umfang der Erwerbsarbeitszeit ermittelt werden. Allerdings handelt es sich um zeitpunktbezogene Querschnittsdaten, die bislang zahlreiche Differenzierungswünsche offen liessen.

Im Hinblick auf konzeptionelle Überlegungen bezüglich einer Neugestaltung der Lebensarbeitszeit erweist sich die Datenlage im Hinblick auf die lebensweltlichen Zeitstrukturen und –verwendungen aber weiterhin als unbefriedigend. Die genderrelevanten Aspekte der Zeitverwendung - finden sich, obwohl zentral für die Frage der Chancengleichheit bezogen auf life-long working, insgesamt bislang völlig unzureichend berücksichtigt.

Eine theoretische Konkretisierung dessen, was unter einer Lebensphasenorientierung von Arbeitszeitgestaltung verstanden werden soll bzw. wie deren Institutionalisierung und sozialversicherungsrechtliche Einkleidung aussehen könnte, steht weiterhin ebenso aus, wie die Bereitstellung einer befriedigenden empirischen Grundlage, die es gestattet, eine umfassende und systematische Entwicklung relevanter Lebensphasen, als auch lebensphasenspezifischer Zeitanforderungen in Abhängigkeit von soziodemographischen Merkmalen und Lebens- und Arbeitsformen und Qualifizierungsanforderungen vorzunehmen.

### **3. Empfehlungen**

Eine Neugestaltung der Lebensarbeitszeitstrukturen, zumal eine die Genderaspekte der zeitlichen Verfügbarkeitspostulate berücksichtigt, steht und fällt mit einer genauen empirischen Kenntnis der gegenwärtigen Zeitverwendungsstrukturen von Männern und Frauen ÜBER DEN LEBENSLAUF HINWEG. Lebenslanges Arbeiten kann nur dann von beiden Geschlechtern realisiert werden, wenn auf dieser Kenntnis aufbauend, eine bessere Passung von Arbeitszeitstrukturen und lebensphasenspezifischen Anforderungen angestrebt wird und dabei die vielgestaltigen Arbeitszeiten, Lebensformen und Qualifizierungsanforderungen stärker berücksichtigt werden und sich nicht etwa allein in der pauschalen Befürwortung von Teilzeitarbeit erschöpft. Im Kern wird dies eine Umschichtung von zeitlichen Ressourcen zwischen Männern und Frauen nach sich ziehen.

Für künftige Forschungsvorhaben bedeutet dies:

- Für die weitere Erhebung und Nutzung von Zeitverwendungsdaten im Rahmen der amtlichen Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes wäre es – nicht nur im Hinblick auf eine Neugestaltung der Lebensarbeitszeit - generell sinnvoll, zu überprüfen, inwiefern Genderaspekte hinreichend Eingang finden bzw. welche Datenlücken hier identifiziert werden können.
- Hier ist es von Vorteil, dass das BMBF bereits in die Förderung der bisherigen Zeitbudgeterhebung involviert ist, da die Empfehlungen bezüglich einer differenzierteren und genderspezifischeren Datenerhebung unmittelbar einfließen und pilotprojektartig die Mög-

lichkeiten einer verstärkten Berücksichtigung von Genderaspekten in der Datenbereitstellung getestet werden können. Es wäre vorstellbar, auf diesen Erfahrungen aufbauend, weitere Datenquellen einer ähnlichen Überprüfung und Differenzierung zu unterziehen.

- Zur Verbreiterung der Datenbasis und Herausarbeitung kontextueller Bedingungen von Zeitverhaltensverhalten wäre es sinnvoll, einen Abgleich der neueren Zeitbudgeterhebungen mit den in der DDR von 1966 bis 1985 (vgl. Lippold 1972) erfolgten Zeitbudgetstatistiken vorzunehmen. Hier wäre zu prüfen, ob sich daraus Ansätze für eine Längsschnittbetrachtung ergeben.
- Mittlerweile läuft eine neuerliche Erhebung des Zeitbudgets durch das Statistische Bundesamt an (Zeitbudgeterhebung 2001/2002). Erfreulicherweise wurde das Erhebungsbogen mit zahlreichen höchst differenzierten Fragen der qualifizierungsgebundenen Zeitverwendung innerhalb und ausserhalb der Arbeitszeit ergänzt, sowie die Arbeitszeiten der Respondenten in einem breiten Spektrum abgefragt. Hier wäre beispielsweise zu prüfen, inwieweit Fragen der Chancengleichheit von Männern und Frauen bezogen auf Zeitinvestitionen in Qualifizierung innerhalb und ausserhalb der Arbeitszeiten mit den dann vorliegenden Daten beantwortet werden können oder ob hier Nachbesserungen erforderlich wären.
- Für die hier skizzierte Untersuchungsperspektive wäre es interessant, die ab Mitte kommenden Jahres vorliegenden Mikrodaten der neuerlichen Zeitbudgeterhebung im Rahmen einer gesonderten systematisch Genderfragen berücksichtigenden Auswertung von Zeitverwendungsmustern in Abhängigkeit von bestimmten Lebensphasen und lebensphasenspezifischen Anforderungen zu unterziehen.
- Aufgrund der im Vergleich zur Zeitbudgeterhebung 1991/92 nunmehr etwas differenzierteren Erfassung unterschiedlicher Arbeitszeitmuster wären Wechselwirkungen von unterschiedlichen Arbeitszeiten mit lebensphasenspezifischen Anforderungen herauszuarbeiten und in einem eigenen Untersuchungsschwerpunkt zeitliche Aufwendungen für Qualifizierungen in Abhängigkeit von Arbeitszeitmustern auszuwerten. Hierzu wären vertiefend qualitative Untersuchungen erforderlich.
- Um lebensphasenspezifische Anforderungen, etwa die zeitlichen Anforderungen der Pflege Angehöriger, differenzierter als auf der Grundlage der Daten von 1991/92 herausarbeiten zu können, wäre zu überlegen, ob – aufgrund ihrer geringen Fallzahlen in der amtlichen Erhebung – eigenständige Untersuchungen zur Zeitverwendung ausgewählter Personengruppen sinnvoll wären.
- Auch nach der Überarbeitung des Erhebungskonzeptes der Zeitbudgetstudie fehlt die Synchronisierungsleistung selbst als eigenständige Aktivität, sowie die Kumulation zeitlicher Anforderungen, bzw. die gleichzeitige Ausübung mehrerer Tätigkeiten und die Kennzeichnung welcher. Speziell an diesem Punkt wäre es interessant, Synchronisierungsstrategien – eventuell in qualitativen Untersuchungen vertiefend – herauszuarbeiten und auf eventuelle Geschlechtsspezifika hin zu betrachten.

- Eine Kontinuierisierung und Verkürzung der Abstände, in denen Zeitbudgeterhebungen stattfinden, wäre wünschenswert, um z.B. die sich weiter vervielfältigenden Arbeitszeitstrukturen in ihren Konsequenzen für die Zeitverwendung bestimmter Sozialgruppen berücksichtigen zu können.
- Da im Rahmen des Sozioökonomischen Panel auch Fragen zur individuellen Zeitverwendung enthalten sind, wäre zu prüfen, inwiefern diese Datenquelle eine Längsschnittanalyse von Zeitverwendungsverhalten erlauben würde.
- Grösser noch als auf quantitativer besteht ein enormer Forschungsbedarf auf qualitativer Ebene, um die hinter den manifesten Zeitverwendungsmustern wirkenden Prozesse und Strukturen analysieren zu können. Richtungsweisend sind hier die Arbeiten der Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“, die im Rahmen des 1996 aufgelösten Sonderforschungsbereichs 333 („Entwicklungsperspektiven von Arbeit“) an der Universität München tätig war und seither in einem informellen Verbund ([www.lebensfuehrung.de](http://www.lebensfuehrung.de)) versucht, ihre Forschungsaktivitäten fortzusetzen. Hier dürfte es zahlreiche Anknüpfungspunkte zu weiteren soziologischen Diskussionssträngen ergeben.
- Insgesamt könnten die im Lebensführungskonzept liegenden theoretischen Bezüge und Einordnungen für eine stärkere theoretische Fundierung einer Neuorganisation der Lebensarbeitszeit genutzt werden.

#### 4. Literatur

- Bäcker, G. & Naegele, G. (1993). *Alternde Gesellschaft und Erwerbstätigkeit. Modelle zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand.* Köln
- Barkholdt, C. (1998). *Destandardisierung der Lebensarbeitszeit. Eine Chance für die alternde Erwerbsgesellschaft?* Opladen 1998
- Behrens, J., Morschhäuser, M., Viebrok, H. & Zimmermann, E. (1999). *Länger erwerbstätig – aber wie?* Opladen
- Berger, P. A. (1996). *Individualisierung. Statusunsicherheit und Erfahrungsvielfalt.* Opladen
- Bundesmann-Jansen, J., Gross, H., Munz, E. (2000). *Arbeitszeit ,99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland.* Köln
- Gräbe, S. (Hg.) (1992). *Alltagszeit – Lebenszeit. Zeitstrukturen im privaten Haushalt.* Frankfurt/M., New York
- Krüger, H. (1995). *Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfung im Lebenslauf.* In P. A. Berger & P. Sopp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf* (S. 133 – 155). Opladen
- Lippold, G. (1972). *Das Zeitbudget der Bevölkerung.* Berlin
- Statistisches Bundesamt (1995). *Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92. Allgemeiner Überblick. Tabellenband II.* Wiesbaden.
- Voss, G. G. (1991). *Lebensführung als Arbeit.* Stuttgart.

Zeit im Blickfeld (1996). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.).  
Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart, Berlin, Köln.

## 7. DIE EXPERT/INNEN

Titel	Nachname	Vorname	Institution	Ort
Dr.	Barkholdt	Corinna	Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. & Institut für Gerontologie	Dortmund
	Beckmann	Petra	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Nürnberg
Dr.	Bednarz-Braun	Iris	Deutsches Jugendinstitut	München
Prof. Dr.	Behrens	Johann	Institut für Supervision, Institutionsberatung und Sozialforschung	Frankfurt a. M.
	Buck	Hartmut	Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation	Stuttgart
Prof. Dr.	Diewald	Martin	Universität Duisburg	Duisburg
Dr.	Dingeldey	Irene	Universität Bremen	Bremen
	Eccard	Carmen	Institut für Berufspädagogik an der TU Darmstadt	Darmstadt
	Engelbrech	Gerhard	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	Nürnberg
Dr.	Frerichs	Frerich	Forschungsgesellschaft für Gerontologie e. V. & Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund	Dortmund
Dr.	Goldmann	Monika	Sozialforschungsstelle Dortmund	Dortmund
	Heide	Ingeborg	International Labour Organization	Genf
	Hilf	Ellen	Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut	Dortmund
Dr.	Jacobsen	Heike	Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut	Dortmund
Dr.	Jasper	Gerda	Unique Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH Berlin	Berlin
	Klitzke	Traudel	Volkswagen AG	Wolfsburg
Prof. Dr.	Knapp	Ulla	Hochschule für Wirtschaft und Politik	Hamburg
Dr.	Kollmeier	Yvonne	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	Bonn
Prof. Dr.	Krüger	Helga	Universität Bremen	Bremen
	Kutzner	Edelgard	Sozialforschungsstelle Dortmund Landesinstitut	Dortmund
Dr.	Lippe-Heinrich	Angelika	Zukunftswerkstatt der Handwerkskammer Hamburg e.V.	Hamburg
Prof. Dr.	Maintz	Gunda	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	Berlin
Dr.	Morschhäuser	Martina	Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V.	Saarbrücken
Prof. Dr.	Müller	Rainer	Universität Bremen	Bremen
	Mütherich	Birgit	Sozialforschungsstelle Dortmund	Dortmund
Prof. Dr.	Nickel	Hildegard M.	Humboldt Universität Berlin	Berlin
Prof. Dr.	Paul-Kohlhoff	Angela	Institut für Berufspädagogik an der TU Darmstadt	Darmstadt
Dr.	Richter-Witzgall	Gudrun	Sozialforschungsstelle Dortmund	Dortmund
Prof. Dr.	Rudolph	Hedwig	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung Gemeinnützige Gesellschaft	Berlin
Prof. Dr.	Shire	Karen	Universität Duisburg	Duisburg
	Stackelbeck	Martina	Sozialforschungsstelle Dortmund	Dortmund
	Tech	Daniel	Sozialforschungsstelle Dortmund	Dortmund
Prof. Dr.	Teubner	Ulrike	Fachhochschule Darmstadt	Darmstadt
	Tischer	Ute	Bundesanstalt für Arbeit	Nürnberg
Dr.	Viebrok	Holger	Universität Bremen	Bremen
Dr.	Weg	Marianne	Hessisches Sozialministerium	Wiesbaden