

Aus Politik und Zeitgeschichte

Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament

Margit Osterloh/Karin Oberholzer

Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt:
Ökonomische und soziologische Erklärungsansätze

Antje Hadler/Michel E. Domsch

Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen
der Wirtschaft?

Eine Bestandsaufnahme für die Bundesrepublik Deutschland

Gerhard Engelbrech

Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern
Folgen und Auswege

Lisa Böckmann-Schewe/Christine Kulke/Anne Röhrig

Wandel und Brüche in Lebensentwürfen von Frauen
in den neuen Bundesländern

B 6/94

11. Februar 1994

Margit Osterloh, Dr. rer. pol., geb. 1943; Studium des Wirtschaftsingenieurwesens in Berlin; seit 1991 ordentliche Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Universität Zürich.

Veröffentlichungen u. a.: (Hrsg. zus. mit Gertraude Krell) Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München – Mering 1993²; Interpretative Organisations- und Mitbestimmungsforschung, Stuttgart 1993.

Karin Oberholzer, lic. oec., geb. 1963; Studium der Volkswirtschaftslehre an der Hochschule St. Gallen.

Antje Hadler, Dipl.-Psychologin, geb. 1958; wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Hamburg (F. G. H.); seit 1993 Projektleiterin einer Studie über Maßnahmen der Verbesserung beruflicher Chancen von Frauen in Hamburger Wirtschaftsunternehmen (im Auftrag des Hamburger Senatsamtes für die Gleichstellung der Frau).

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Michel E. Domsch) Marketing for women in management, in: European Management Journal, (1989) 7.

Michel E. Domsch, Prof., Dr. rer. oec., geb. 1941; Inhaber des Lehrstuhls für Personalwesen und Arbeitswissenschaft an der Universität der Bundeswehr, Hamburg; Geschäftsführer der Forschungsgruppe Hamburg (F. G. H.); Mitglied des Beirats zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann beim Bundesministerium für Frauen und Jugend.

Veröffentlichungen u. a.: (zus. mit Erika Regnet) Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart 1990; (zus. mit Christine Autenrieth/Karin Chemnitzer) Personalwahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften, Frankfurt am Main – New York 1993.

Gerhard Engelbrech, Dipl.-Sozw., geb. 1948; Studium der Sozialwissenschaften in Erlangen/Nürnberg und Göttingen; seit 1981 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg.

Veröffentlichungen u. a. zum Thema „Frauenerwerbstätigkeit“.

Lisa Böckmann-Schewe, Dipl.-Soz.; Studium der Soziologie in Berlin; wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft an der TU Berlin.

Christine Kulke, Dr. rer. pol., Dipl.-Soz.; Professorin am Institut für Politikwissenschaft an der TU Berlin; Mitarbeit in der Arbeitsstelle Frauenforschung der TU Berlin; Gastdozentin an der South-West-University in Chengdu, VR China; Mitglied der Intern. Society of Political Psychology.

Veröffentlichungen zu Theorie und Forschung politischer Sozialisation, zu Geschlechterdifferenz und politischer Kultur, zu Wissenschaftstheorie und -kritik. Letzte Buchveröffentlichungen: (Hrsg. zus. mit Elvira Scheich) Zwielficht der Vernunft. Die Dialektik der Aufklärung aus der Sicht von Frauen, Pfaffenweiler 1992; (Hrsg. zus. mit Heidi Kopp-Degethoff und Ulrike Ramning) Wider das schlichte Vergessen. Der deutsch-deutsche Einigungsprozeß: Frauen im Dialog, Berlin 1992.

Anne Röhrig, Dipl.-Soz.; Studium der Soziologie in Berlin; wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft an der TU Berlin.



ISSN 0479-611 X

Herausgegeben von der Bundeszentrale für politische Bildung, Berliner Freiheit 7, 53111 Bonn.

Redaktion: Rüdiger Thomas (verantwortlich), Dr. Katharina Belwe, Dr. Ludwig Watzal, Dr. Klaus W. Wippermann, Hans G. Bauer.

Die Vertriebsabteilung der Wochenzeitung DAS PARLAMENT, Fleischstraße 62–65, 54290 Trier, Tel. 06 51/4 60 41 86, möglichst Telefax 06 51/4 60 41 53, nimmt entgegen

- Nachforderungen der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“;
- Abonnementsbestellungen der Wochenzeitung DAS PARLAMENT einschließlich Beilage zum Preis von DM 14,40 vierteljährlich, Jahresvorzugspreis DM 52,80 einschließlich Mehrwertsteuer; Kündigung drei Wochen vor Ablauf des Berechnungszeitraumes;
- Bestellungen von Sammelmappen für die Beilage zum Preis von 6,50 zuzüglich Verpackungskosten, Portokosten und Mehrwertsteuer.

Die Veröffentlichungen in der Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ stellen keine Meinungsäußerung des Herausgebers dar; sie dienen lediglich der Unterrichtung und Urteilsbildung.

Für Unterrichtszwecke können Kopien in Klassensatzstärke hergestellt werden.

Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Ökonomische und soziologische Erklärungsansätze

I. Vorbemerkungen

Allen Frauenförderungsmaßnahmen zum Trotz verdienen Frauen weltweit im Durchschnitt immer noch deutlich weniger als Männer. Besonders groß ist die Lohnungerechtigkeit in den Ländern Japan und Deutschland sowie in der Schweiz und in den USA, wo die Frauenlöhne nur zwischen 50 und 70 Prozent der Männerlöhne ausmachen. Geringer sind die Unterschiede nur in den Ländern Nordeuropas wie Norwegen, Dänemark und Schweden. Dort liegen die Löhne der Frauen ‚nur‘ zwischen 15 und 10 Prozent unter denjenigen der Männer. Die andauernde Lohndifferenz erstaunt insbesondere auch deshalb, weil die Frauen bezüglich der formalen Ausbildung gegenüber den Männern stark aufgeholt haben. Einen ersten Erklärungsansatz für die Lohndifferenz liefert die Unterscheidung zwischen der vertikalen und der horizontalen Segregation, also der Verteilung von Frauen auf Hierarchiestufen und Berufe.

Frauen sind innerhalb derselben Berufe nicht auf allen Führungsebenen gleichermaßen anzutreffen. Auf den höheren Hierarchiestufen sind sie systematisch unterrepräsentiert (vertikale Segregation). Zahlen aus den USA zeigen dies sehr deutlich. Zwar ist dort 1990 aufgrund eines Anti-Diskriminierungsgesetzes der Frauenanteil im mittleren Management auf 40 Prozent angestiegen, aber im Top-Management liegt er immer noch bei 0,5 Prozent¹.

Neben der Ungleichverteilung innerhalb der Berufszweige gibt es auch Unterschiede in der Verteilung der Geschlechter auf die Berufe (horizontale Segregation). Einige Berufe werden fast ausschließlich von Männern ausgeübt, während in anderen Frauen in der Überzahl sind. Die Konzentration auf

bestimmte Berufe ist bei den Frauen allerdings größer als bei den Männern. So arbeiten in der Bundesrepublik Deutschland 63 Prozent der Frauen in Betrieben, in denen vorwiegend oder ausschließlich Frauen beschäftigt sind². Auch in der Wahl des Studienfaches äußert sich die horizontale Segregation: Der Frauenanteil unter den Studenten an deutschen Hochschulen liegt in den Fachrichtungen Psychologie, Sozialwesen, Erziehungs- und Sprachwissenschaften bei über 60 Prozent. Hingegen sind die Frauen in technischen Studienrichtungen deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tabelle).

Die horizontale Segregation ist für die Erklärung der Einkommensunterschiede von Bedeutung, denn in den frauendominierten Berufen sind die Einkommen deutlich niedriger als in den männerdominierten. Eine Untersuchung in den USA ergab, daß in frauendominierten Berufsklassen (mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten von mehr als 70 Prozent) nur 57 Prozent des Einkommens von männerdominierten Berufsklassen (mit einem Männeranteil an den Beschäftigten von mehr als 90 Prozent) erzielt werden. Die Differenz von 43 Prozent zwischen den Einkommen von frauendominierten und männerdominierten Berufsklassen läßt sich zum Teil (17 Prozent) mit der vertikalen Segregation erklären; die restlichen 26 Prozent bleiben offen³. Zur Erklärung werden zwei Ansätze unterschieden: die Diskriminierung im und die Diskriminierung vor dem Arbeitsmarkt.

Diskriminierung im Arbeitsmarkt: Von einer Diskriminierung im Arbeitsmarkt bzw. von einer Diskriminierung im engeren Sinne wird gesprochen, wenn Frauen für gleich produktive Arbeit weniger Lohn erhalten als Männer. Das ist der Fall, wenn die Managerin auf gleicher Stufe bei gleicher Leistung weniger verdient als der Manager.

2 Vgl. Elisabeth Beck-Gernsheim, *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*, Frankfurt am Main 1976, S. 18.

3 Vgl. Andrea Jochmann-Döll, *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*, München-Wien 1992, S. 34 ff.

1 Vgl. Anne Jardim/Margaret Hennig, *Der neue Faktor auf den Chefetagen*, in: *NZZ-Folio*, Beilage der Neuen Zürcher Zeitung, März 1992, S. 16; siehe auch den Beitrag von Antje Hadler/Michel E. Domsch in diesem Heft.

Tabelle: Frauenanteil an deutschen Hochschulen im Jahre 1988 (Angaben in Prozent)

	Professoren	Dozenten/ Assistenten	Wiss. Mitarbeiter	Studenten
Insgesamt	5,2	13,5	20,5	38,2
Physik	0,5	4,2	6,0	9,9
Ingenieurwissenschaften	0,9	3,0	5,5	12,1
Chemie	1,2	14,8	17,6	29,1
Wirtschaftswissenschaften	3,3	12,0	17,5	33,6
Politik-/Sozialwissenschaften	5,6	16,0	26,3	43,4
Geschichte	5,6	15,0	29,1	45,1
Biologie	5,0	17,1	28,4	53,0
Psychologie	10,5	24,0	34,4	62,9
Erziehungswissenschaften	13,4	23,7	32,3	68,4
Sozialwesen	22,3	42,0	38,4	70,1
Sprachwissenschaften	8,7	26,5	33,8	71,8

Quelle: Berechnet nach Angaben des Statistischen Jahrbuchs 1990 der BRD, S. 367 und S. 373.

Diskriminierung vor dem Arbeitsmarkt: Bei der Diskriminierung vor dem Arbeitsmarkt oder der Diskriminierung im weiteren Sinne geht es um die Frage, ob und wie Frauen daran gehindert werden, in gleicher Weise wie Männer chancenreiche Berufe zu ergreifen. Diese Form der Diskriminierung hat nichts mit der Forderung nach Lohngleichheit zu tun, sondern mit den Möglichkeiten der Berufswahl.

Unter die Diskriminierung vor dem Arbeitsmarkt fallen die folgenden Aspekte:

- Horizontale Rollenteilungen, wie die gesellschaftliche Zuweisung der Hausarbeit und Kindererziehung an die Frauen;
- Ungeeignete Infrastrukturen, wie fehlende Kindergärten und Ganztagschulen;
- Vorurteile der Arbeitgeber, Mitarbeiter oder Kunden gegenüber Frauen;
- Angst vor Erfolg der Frauen bzw. Angst vor sozial abweichendem Verhalten⁴.

Beide Formen der Diskriminierung sind praktisch kaum zu trennen. Die Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt kann auf den Bildungsbereich rückwirken und umgekehrt. In den beiden folgenden Kapiteln werden wir die ökonomischen und sozio-

⁴ Von Horner wurde die vieldiskutierte These aufgestellt, daß für Frauen der Erfolg mit der Erwartung negativer Konsequenzen verbunden sein kann. Frauen hielten sich mit ihrer Leistung zurück, um ihre weniger erfolgreichen Partner nicht zu demütigen. Vgl. Maria S. Horner, *Sex Differences in Achievement Motivation and Performance in Competitive and Noncompetitive Situations*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Michigan 1968.

logischen Erklärungsansätze im Hinblick auf ihren Beitrag zum Verständnis des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes genauer betrachten.

II. Ökonomische Erklärungsansätze zum Verständnis des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes

Es besteht weitgehend Einigkeit darüber, wann von Diskriminierung zu sprechen, wenn der Grundsatz ‚gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit‘ verletzt ist. Die Gleichwertigkeit bemißt sich dabei auf der Seite des Arbeitsangebots an der Produktivität der Arbeit und auf der Seite der Arbeitsnachfrage am Nutzen der Arbeit für den Arbeitgeber. Die Nachfrageseite wird in der Diskriminierungstheorie, die Angebotsseite in der Humankapitaltheorie behandelt. Beide Aspekte werden in der Theorie der statistischen Diskriminierung zusammengefaßt. Im folgenden sollen alle drei Ansätze skizziert werden.

1. Diskriminierungstheorie

Innerhalb der Diskriminierungstheorie⁵ wird unterstellt, daß Menschen eine unterschiedliche Diskriminierungsneigung haben. Damit ist die Neigung gemeint, einzelne Gruppen aufgrund ihrer Rasse, Religion, ihres Geschlechts etc. zu benach-

⁵ Vgl. Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago-London 1971².

teiligen. Im Arbeitsmarkt unterscheidet diese Theorie dabei drei Gruppen:

Diskriminierung von seiten der Unternehmen

Haben die Unternehmen eine Präferenz zugunsten der männlichen Anbieter von Arbeit, „berechnen“ sie den Frauen die nichtmonetären Kosten, die ihnen bei Anstellung von Frauen entstehen und sind erst bei einem geringeren Lohn als demjenigen der Männer bereit, Frauen zu beschäftigen.

Diskriminierung von seiten der Mitarbeiter

Einzelne Mitarbeiter lehnen die Zusammenarbeit mit Frauen ab. Die Unternehmen reagieren darauf, indem sie den Männern in Form eines höheren Lohnes eine „Prämie“ für ihr Unbehagen bei der Zusammenarbeit mit Frauen bezahlen. Die Lohn Differenz zwischen Frauen und Männern entsteht demnach aus den Vorbehalten vieler Männer gegenüber einer Zusammenarbeit mit Frauen.

Diskriminierung von seiten der Konsumenten

Es kann vorkommen, daß eine von Frauen erbrachte Dienstleistung von Konsumenten als minderwertig eingeschätzt wird, was z. B. der Fall ist, wenn Pilotinnen als unzuverlässig angesehen werden. Die Unternehmen werden in diesem Fall ihren Arbeitnehmerinnen einen geringeren Lohn bezahlen.

In der Diskriminierungstheorie ist die Lohndiskriminierung der Frauen ein vorübergehendes Phänomen, das langfristig verschwinden wird. Sobald es nur einen einzigen Unternehmer ohne Diskriminierungsneigung gebe, werde dieser die Lohnunterschiede nutzen und mit den „billigeren“ Frauen relativ kostengünstiger produzieren. Langfristig würden diskriminierende Unternehmen aus dem Markt verdrängt, weil sie teurer produzieren. Im Gegensatz zu dieser Überlegung hat sich die Lohndiskriminierung in der Realität als ein langandauerndes Phänomen erwiesen.

2. Humankapitaltheorie

In der Humankapitaltheorie wird nicht die Nachfrage-, sondern die Angebotsseite der Arbeit betrachtet. Sie faßt Unterschiede in der Qualifikation und der Berufserfahrung der Arbeitskräfte unter dem Begriff Humankapital, womit das durch ausgebildete und hochqualifizierte Arbeitskräfte repräsentierte Leistungspotential der Bevölkerung gemeint ist, zusammen. Lohnunterschiede sind nach dieser Theorie das Ergebnis von rationalen Entscheidungen der Arbeitskräfte über Investitio-

nen in ihre Ausbildung bzw. ihre Qualifikation, die die Höhe ihres zukünftigen Einkommens beeinflußt.

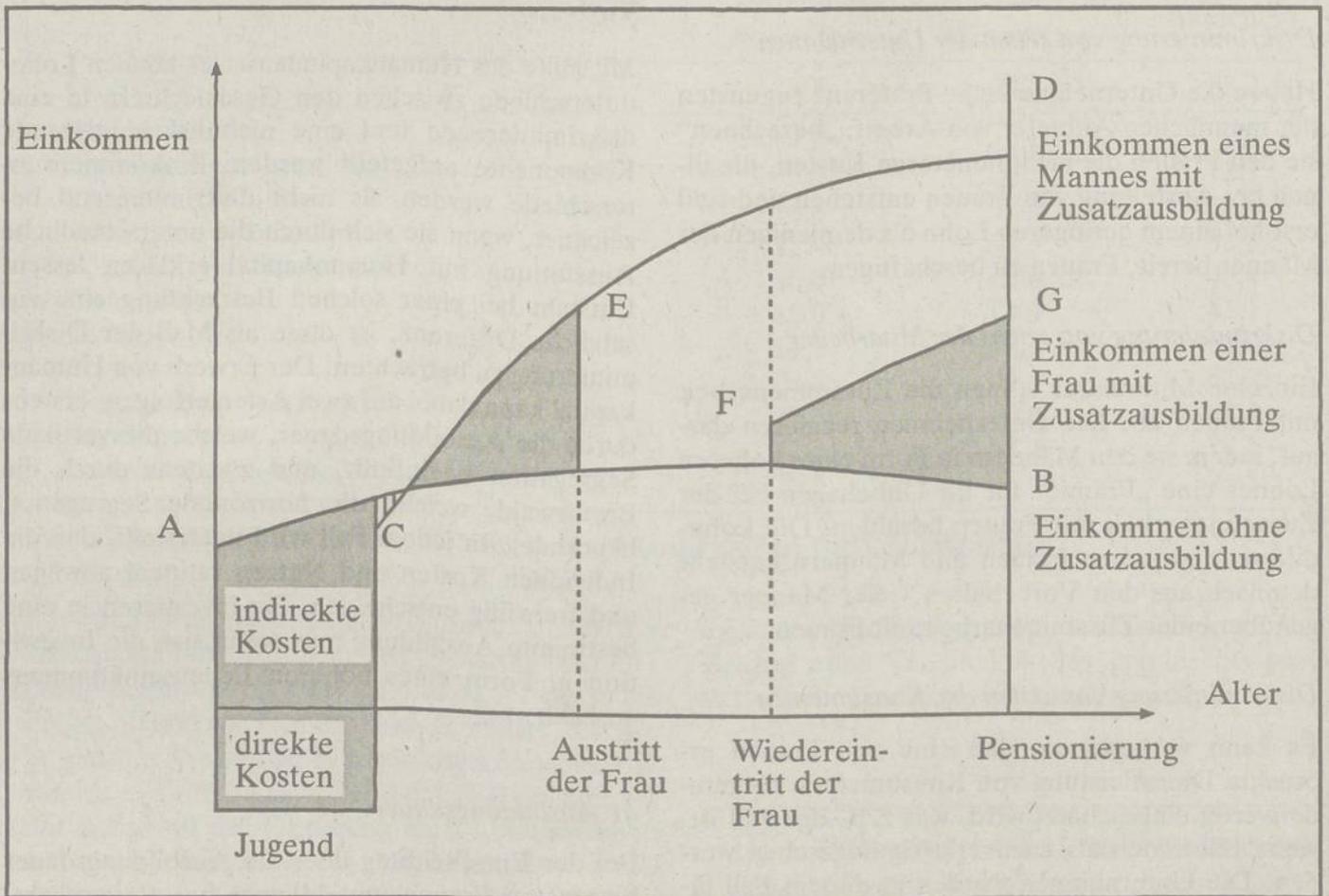
Mit Hilfe des Humankapitalansatzes können Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in eine diskriminierende und eine nichtdiskriminierende Komponente aufgeteilt werden: Einkommensunterschiede werden als nicht diskriminierend bezeichnet, wenn sie sich durch die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital erklären lassen. Entsteht bei einer solchen Betrachtung eine zusätzliche Differenz, ist diese als Maß der Diskriminierung zu betrachten. Der Erwerb von Humankapital kann dabei auf zwei Arten erfolgen: erstens durch die Ausbildungsdauer, welche die vertikale Segregation beeinflußt, und zweitens durch die Berufswahl, welche die horizontale Segregation begründet. In jedem Fall wird unterstellt, daß die Individuen Kosten und Nutzen rational abwägen und freiwillig entscheiden. Sie investieren in eine bestimmte Ausbildung nur, wenn sich die Investition in Form eines höheren Lebenseinkommens auszahlt.

a) Ausbildungsdauer

Bei der Entscheidung über die Ausbildungsdauer betrachten Frauen und Männer bei dieser Sichtweise den künftigen Einkommensverlauf. Dieser ist in nachfolgender Abbildung für einen ‚typischen‘ Mann und eine ‚typische‘ Frau dargestellt: Wer nach der obligatorischen Schulpflicht keine Ausbildungsinvestitionen vornimmt, erzielt unmittelbar nach Beendigung der Schulzeit ein Einkommen. Dieses steigt jedoch im Verlauf der Jahre aufgrund der geringen Qualifikation nur wenig an und kann sogar bis zur Pensionierung leicht zurückgehen (Kurve AB). Bei einer Zusatzausbildung entstehen zunächst direkte Kosten in Form von Schulgeld und indirekte Kosten durch entgangenes Einkommen während der Ausbildungszeit. Das Anfangseinkommen ist in diesem Fall geringer als das Einkommen ohne Zusatzausbildung (Punkt C). Im weiteren Verlauf erzielt ein ‚typischer‘ Mann mit Zusatzausbildung dann bald durchgängig ein (zunehmend) höheres Einkommen als ohne Zusatzausbildung (Kurve CD).

Betrachten wir nun den Einkommensverlauf einer ‚typischen‘ Frau mit Zusatzausbildung (Kurve CE und FG in der Abbildung), die vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausscheidet. Zunächst einmal verläuft ihre Einkommenskurve wie beim Mann (Kurve CE). Beim Austritt aus dem Berufsleben bricht jedoch ihr Einkommen ab (Punkt E in der

Abbildung: Einkommensverlauf für eine ‚typische‘ Frau und einen ‚typischen‘ Mann mit und ohne Zusatzausbildung



Quelle: Vgl. Hannelore Weck-Hannemann/Bruno S. Frey, Die Frau in der Wirtschaft. Die Sicht der Nationalökonomie, in: Wirtschaft und Recht, 40 (1988) 4, S. 295.

Abbildung). Bei einem späteren Wiedereinstieg muß sie sogar einen geringeren Wiedereinstiegslohn in Kauf nehmen, weil in der Zeit der Nichtbeschäftigung ein Wissensverfall eingetreten ist (Punkt F). Bei der Pensionierung liegt dann ihr Einkommen deutlich unter demjenigen des Mannes (Punkt G). Daher lohnt sich unter diesen Voraussetzungen eine Zusatzausbildung für eine Frau sehr viel weniger als für einen Mann. Mit dieser Überlegung lassen sich ca. 40 Prozent der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern erklären⁶. 60 Prozent bleiben allerdings unerklärt und können damit als Diskriminierung gelten.

b) Berufswahl

Die Humankapitaltheorie erklärt auch die Berufswahl der Frauen nicht aus geschlechtstypischen Neigungen, sondern aus den erwarteten Einkommensverläufen: Grundsätzlich veraltet das in der Ausbildung erworbene Wissen, wenn es nicht stän-

dig angewendet (und aktualisiert) wird. Damit nehmen aber auch die Einkommenserwartungen im Laufe der Zeit ab, jedoch nicht in allen Berufen in gleicher Weise. In Berufen, in denen sich die Qualifikationsanforderungen rasch ändern, ist mit einem raschen Wissensverfall zu rechnen. Dies ist regelmäßig in Berufen der Fall, die durch einen hohen technischen Fortschritt gekennzeichnet sind. Dort veraltet das erlernte Wissen besonders schnell. In der Physik veraltet es beispielsweise siebenmal schneller als in den Sprachwissenschaften und ca. doppelt so schnell wie in der Psychologie, gemessen an der Zitierhäufigkeit veröffentlichter Literatur im Zeitablauf⁷. Demzufolge ziehen Frauen sprachlich-literarische und pflegerische Berufe vor, bei denen das Wissen weniger rasch veraltet⁸.

7 Vgl. John M. McDowell, Obsolescence of Knowledge and Career Publication Profiles: Some Evidence of Differences among Fields in Costs of Interrupted Career, in: American Economic Review, 72 (1982) 4, S. 752-768.

8 Vgl. Hannelore Weck-Hannemann, Krankenpfleger und Ingenieurin. Die Berufswahl von Frauen und Männern aus ökonomischer Sicht, in: Jürgen Backhaus/Gerd Grötzingler/

c) Kritik am Ansatz der Humankapitaltheorie

Die Humankapitaltheorie liefert zwar ein klares Konzept für die Erklärung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden, jedoch reicht sie zur vollständigen Erklärung der Lohnunterschiede nicht aus. *Erstens* wird vorausgesetzt, daß die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die alleinige Kontrolle über ihr Humankapital haben. Dies ist jedoch in hohem Ausmaß unrealistisch: Der Einfluß des sozialen Umfeldes auf die Berufsentscheidung ist beträchtlich. So haben z. B. Mädchen aus Familien ohne älteren Bruder in der Regel bessere Berufschancen⁹. Ein anderes Beispiel ist die Angst vor beruflicher Überflügelung des Partners; sie kann sich motivationshemmend auf die berufliche Leistung auswirken. *Zweitens* erklärt die Humankapitaltheorie gerade 40 Prozent der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Es muß also nach weiteren theoretischen Erklärungen Ausschau gehalten werden. Eine bietet die Theorie der statistischen Diskriminierung.

3. Theorie der statistischen Diskriminierung (Gruppendiskriminierung)

Die Theorie der statistischen Diskriminierung berücksichtigt, daß Unternehmen in aller Regel über die Produktivität männlicher und weiblicher Anbieter von Arbeit nur unvollkommen informiert sind. Sie können sich zwar durch Zeugnisse, Biographien oder geeignete Auswahlverfahren ein Bild machen, aber sie bleiben über die Regelmäßigkeit, mit der die Arbeitsleistung zu erwarten ist, im ungewissen. Sie weichen in diesem Fall auf die durchschnittliche Produktivität aus, die bei Frauen in der Regel niedriger ist. Die Ursachen dafür liegen in der Ausbildung und in den Berufsunterbrechungen. Im Ergebnis bewirkt dies eine statistische Diskriminierung für diejenigen Frauen, die im Beruf das gleiche leisten wie Männer. Die Folgen können sowohl eine Lohn- als auch eine Beschäftigungsdiskriminierung sein. Im ersten Fall erhalten Frauen für gleich produktive Arbeit einen geringeren Lohn als Männer. Im Fall der Beschäftigungsdiskriminierung werden Frauen für bestimmte Berufe gar nicht erst angestellt. Die Nachteile können noch verstärkt werden, wenn Rückkoppelungseffekte im Spiel sind: Bieten Unternehmen Frauen aufgrund der Gruppendiskriminierung weniger Ausbildungschancen oder unattraktive Arbeits-

plätze an, so werden diese auch weniger in ihr Humankapital investieren. Die Erwartungen der Unternehmer führen so zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung. Genau dies führt aber für die Frauen in einen Teufelskreis¹⁰.

4. Theorie des segmentierten Arbeitsmarktes

Die Theorie des segmentierten Arbeitsmarktes liefert eine andere Erklärung für die Diskriminierung. Es wird angenommen, daß es auf dem Arbeitsmarkt einzelne Teilmärkte oder Segmente gibt. Die Segmente bilden sich nach den Kriterien der Rasse, der Religion oder eben des Geschlechts und sind mehr oder weniger voneinander abgeschottet.

Eine wichtige Art der Segmentierung des Arbeitsmarktes ist die Aufteilung in einen internen und einen externen Arbeitsmarkt. Auf dem *internen Arbeitsmarkt*, der nur beim Berufseinstieg offen ist, werden die Stellen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen besetzt. Für die Unternehmen hat die Existenz des internen Arbeitsmarktes den Vorteil, daß die hohen Ausbildungskosten für die Arbeitskräfte nicht umsonst sind. Der Nachteil besteht in der mangelnden Flexibilität des Systems: Bei konjunkturellen Veränderungen können die Unternehmen über diese Arbeitskräfte nicht frei disponieren, ein Nachteil, der durch den *externen Arbeitsmarkt* ausgeglichen wird. In diesem befinden sich Arbeitsplätze ohne hohe Qualifikationsanforderungen, auf denen es aber auch keine wesentlichen Aufstiegschancen gibt. Die Löhne sind deshalb niedriger als im internen Arbeitsmarkt, und sie sind dem Wettbewerb unterworfen.

Bei der Zuweisung von Arbeitnehmergruppen zu den stabilen internen und unstabilen externen Teilarbeitsmärkten spielt die geschilderte ‚statistische Diskriminierung‘ eine Rolle. Einzelne Arbeitnehmergruppen werden vom internen Arbeitsmarkt ausgeschlossen, weil die Unternehmen ihnen eine niedrigere Produktivität zuschreiben. Da hier auch kein ‚training on the job‘ stattfindet, führt dies in einen Teufelskreis für die Randgruppen des Arbeitsmarktes, der keineswegs nur für Frauen gilt: Ursprünglich beschäftigten sich die Vertreter des Segmentationsansatzes mit den Arbeitnehmergruppen, die sich aus den Bewohnern amerikanischer Großstadtghettos rekrutierten. Von den Unternehmen wurden diese vornehmlich für die unqualifizierten und unsicheren Arbeitsplätze eingestellt, und zwar auch deshalb, weil dieser Bevölke-

Renate Schubert, *Jenseits von Diskriminierung – Zu den institutionellen Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie*, Marburg 1993, S. 67f.

⁹ Vgl. Britta Schinzel, *Frauen in Informatik, Mathematik und Technik*, in: *Informatik-Spektrum*, (1991) 14, S. 2 und 5ff.

¹⁰ Vgl. R. Schubert (Anm. 6), S. 88f.

rungsgruppe Unzuverlässigkeit und eine hohe Fluktuationsrate nachgesagt wird. Umgekehrt begünstigen diese Arbeitsmarktbedingungen wiederum genau ein solches Verhalten. Damit ist gesagt, daß die Unternehmen selbst die Arbeitskräfte den Arbeitsmarktsegmenten zuordnen. Aus der Sicht der Unternehmen ist dies durchaus rational, da sie bei einzelnen Bevölkerungsgruppen bestimmte Fähigkeiten und Verhaltensweisen vermuten. Damit erfüllen sich jedoch ihre Erwartungen selbst, entstehen doch genau diese Fähigkeiten und Verhaltensweisen oft erst ‚on the job‘. Die Theorie des segmentierten Arbeitsmarktes kommt insoweit zum gleichen Ergebnis wie die Theorie der statistischen Diskriminierung¹¹.

Auch in bezug auf die Frauenarbeit wird auf die Segmentierungstheorie zurückgegriffen. Die Frauen werden zusammen mit Jugendlichen und Randgruppen dem externen Arbeitsmarkt zugeordnet. Weil man mit einer geringeren Beschäftigungsdauer der Frauen rechnet, lohnt es sich für die Unternehmen nicht, in die Ausbildung der Frauen zu investieren. Damit bleiben Frauen Outsider des internen Arbeitsmarktes. Allerdings wird dieser Sicht der Segmentierungstheorie entgegengehalten, daß sich Frauenarbeitsplätze grundlegend von denen der anderen ‚Randgruppen‘ des Arbeitsmarktes unterscheiden. Zwar ließe sich mit diesem Ansatz begründen, weshalb Frauen der Zugang zu den höheren Hierarchiestufen verwehrt bleibt. Offen bliebe aber die Frage, weshalb die Frauenarbeitsplätze auf allen Hierarchiestufen auf bestimmte Arbeitsbereiche beschränkt sind. Die Segmentierung der Arbeitsmärkte nach dem Geschlecht folgt demzufolge nicht dem bekannten Muster und verlangt nach einer zusätzlichen Erklärung.

Diese zusätzliche Erklärung ergibt sich, wenn man die Rolle der betrieblichen Arbeitsorganisation mit einbezieht. Diese ist in den ökonomischen Arbeitsmarkttheorien kein Thema. Die Existenz bestimmter Berufe und Arbeitsplatztypen wird vorausgesetzt. In der Realität ist die Arbeitsorganisation jedoch nicht vorgegeben, sondern es besteht ein beträchtlicher Spielraum für die Unternehmen, die Qualifikation der Arbeitskräfte zu nutzen. Dies zeigt nicht zuletzt die aktuelle Diskussion um neue Organisationskonzepte wie ‚Lean

11 Vgl. Michaela Kleber, Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht, in: Gertraude Krell/Margit Osterloh (Hrsg.), Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?, München – Mering 1993², S. 94f.

Production‘¹². Die Tätigkeiten und die soziale Einbindung eines Arbeitsplatzes können von den Unternehmen so gestaltet werden, daß sie auf ein bestimmtes Qualifikationsmuster der Arbeitskräfte zugeschnitten sind. In die Definition dieser Muster gehen nun auch Geschlechtsrollentypisierungen ein. Damit wäre die Ausstattung der von den Unternehmen angebotenen Arbeitsplätze keineswegs geschlechtsneutral, wie dies die ökonomischen Arbeitsmarkttheorien annehmen. Es stellt sich deshalb die Frage, von welchen Frauen- bzw. Männerstereotypisierungen die Unternehmen bei der Zuschneidung der Arbeitsplätze ausgehen und wie diese zustande kommen. Dieser Frage wendet sich die ‚Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens‘ zu¹³.

III. Soziologischer Erklärungsansatz: Die Theorie des ‚weiblichen Arbeitsvermögens‘

Die Theorie des ‚weiblichen Arbeitsvermögens‘ wurde von Elisabeth Beck-Gernsheim¹⁴ und Ilona Ostner¹⁵ entwickelt. Die Besonderheiten der weiblichen Arbeitskraft entstehen danach durch die geschlechtsspezifische Persönlichkeitsentwicklung im Sozialisationsprozeß. Diese wird geprägt durch die gesellschaftliche Aufteilung der Arbeit in berufliche Arbeit und private Hausarbeit sowie die Zuweisung der Hausarbeit an die Frauen. Dabei geht es nicht in erster Linie darum, daß Frauen mehrheitlich zur Hausfrauenarbeit und weniger zu anspruchsvoller Berufstätigkeit herangezogen werden. Das Gemeinsame der Situation der Frauen, die sich grundlegend von der der Männer unterscheidet, liegt in der widersprüchlichen Ausrichtung von Hausarbeit und Erwerbsarbeit. Die

12 Vgl. z.B. Margit Osterloh, Innovation und Routine. Das organisatorische Dilemma in klassischer und neuer Sicht, in: Zeitschrift Führung + Organisation (zfo), 62 (1993) 4, S. 214–220.

13 Ein alternativer Erklärungsansatz für die Wurzeln der unterschiedlichen Geschlechtsrollenstereotypisierungen ist innerhalb der Soziobiologie entwickelt worden. Trotz einer im Ansatz völlig verschiedenen Herangehensweise ist das Ergebnis mit dem der ‚Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens‘ durchaus kompatibel. Vgl. Doris Bischof-Köhler, Geschlechtstypische Besonderheiten im Konkurrenzverhalten: Evolutionäre Grundlagen und entwicklungspsychologische Fakten, in: G. Krell/M. Osterloh (Hrsg.) (Anm. 11), S. 252–282.

14 Vgl. E. Beck-Gernsheim (Anm. 2).

15 Vgl. Ilona Ostner, Zum letzten Male: Anmerkungen zum ‚weiblichen Arbeitsvermögen‘, in: G. Krell/M. Osterloh (Hrsg.) (Anm. 11), S. 107–121.

Widersprüche, denen die Frauen ausgesetzt sind, liegen in den einander oft entgegengesetzten Anforderungen an Verhaltensweisen und Motivation, welche Hausarbeit und Erwerbsarbeit darstellen: Während für die Erwerbsarbeit die Zeit- und Kosteneffizienz im Vordergrund stehen, spielt für die Hausarbeit die Beziehungspflege die maßgebende Rolle. Entscheidend für den beruflichen Erfolg sind die Fähigkeit und Bereitschaft zu Wettbewerbsverhalten und Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben. Die Hausarbeit hingegen erfordert die Fähigkeit und Bereitschaft zu Geduld, Empathie, Solidarität und ständiger Verfügbarkeit. Daraus ergeben sich besondere Motivationen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen der Frauen im Arbeitsleben. Sie sind vornehmlich an Berufen interessiert, in denen Helfen, Pflegen, soziale Kontakte und Ästhetik eine Rolle spielen, und sie sind eher zur Unterordnung bereit. Nur selten haben sie harte Konkurrenzkämpfe auszufechten. Im Zweifelsfall wählen sie einen befriedigenderen Arbeitsplatz, während Männer einer hierarchisch höheren Position den Vorzug geben. Wenn für Frauen beides unerreichbar ist, weichen sie auf die Pflege der sozialen Kontakte aus.

Allerdings kann eine dementsprechende Sozialisation der Frauen durchaus auch erst in den Unternehmen erfolgen. Ein Beispiel dazu ist die häufige Zuordnung hausarbeitskompatibler Attribute zu den Frauenarbeitsplätzen. Auch wenn diese Attribute nichts mit den tatsächlichen Neigungen und Fähigkeiten der Frauen zu tun haben, werden sie dennoch häufig von ihnen erwartet. Deshalb ist nicht auszuschließen, daß es sich bei der Berufswahl von Mädchen mehr um einen Kompromiß mit den eingeschränkten Möglichkeiten handelt als um eine tatsächliche Wahl im Sinne einer Entscheidung¹⁶. Die Zuschneidung der Arbeitsplätze auf die Geschlechter kann für die Unternehmen dabei durchaus rational sein. Neben den fachlichen Fähigkeiten spielen nämlich auch die sozialen Kompetenzen eine Rolle. Die Qualifikation für einen Arbeitsplatz setzt sich nicht nur aus der Fähigkeit zusammen, die geforderten Tätigkeiten auszuführen, sondern es werden auch bestimmte von der Ausbildung unabhängige Persönlichkeitsmerkmale von den Angestellten erwartet. Damit werden die Persönlichkeitsmerkmale selbst zu Produktionsfaktoren. Gelingt es einem Unternehmen, sein soziales Umfeld innerhalb des Unternehmens an die gesellschaftlichen Rollenbilder außerhalb

16 Vgl. Helga Krüger, Vorberufliche Sozialisation, in: G. Krell/M. Osterloh (Hrsg.) (Anm. 11), S. 319–342.

des Unternehmens anzupassen, kann es daraus einen Produktivitätsvorteil erzielen¹⁷.

Soll eine Abteilung möglichst homogen zusammengesetzt sein, kann darüber hinaus auch die Gruppenzugehörigkeit als ein Produktivitätsvorteil betrachtet werden, weil innerhalb homogener Gruppen weniger Informationsaufwand zur Verständigung nötig ist¹⁸. Andererseits werden aber die Stellen oft schon durch ihren sozialen Kontext zu Frauen- oder Männerarbeitsplätzen. So haben Frauen oft deshalb eine höhere Belastung, weil sie zusätzlich zu der geforderten sachlichen Leistung auch noch mit ihrer sozialen Kompetenz die Reibungsverluste ausgleichen müssen, welche innerhalb der homogenen männlich geprägten Gruppe durch ihre bloße Existenz entstehen. Zusätzlich setzt für die Männer die geforderte zeitliche Flexibilität an vielen Arbeitsplätzen Partnerinnen voraus, die in der Hausarbeit die nötige Voraussetzung dazu schaffen. Verstärkt wird dies noch dadurch, daß in vielen Unternehmen männlich geprägte informelle Beziehungen gepflegt werden, um die Homogenität der Gruppen zu steigern, wie dies vor allem aus japanisch geprägten Gruppenkonzepten bekannt ist. Dadurch wird eine gleichmäßige Aufteilung der Haus- und Familienarbeit noch weiter erschwert.

IV. Fazit: Die geschlechtsspezifische Zuschneidung von Arbeitsplätzen muß neu überdacht werden

Die im vorigen Abschnitt angestellten Überlegungen lassen es dringlich erscheinen, die Rolle der Arbeitsorganisation bei der Desintegration von Frauen kritisch zu reflektieren. Leider beschränkt sich die Frauenförderung allzuoft auf Appelle an die Bewußtseinsänderung, ohne die gegebenen Restriktionen zu beseitigen: Frauen werden ermutigt, sich der Karriere stärker zu widmen, und Männer werden aufgefordert, ihre Vorurteile gegenüber Frauen abzubauen. Solange jedoch die at-

17 Vgl. Michaela Kleber, Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit und Frauenlöhne, München 1988, S. 100f.

18 Vgl. Jürgen Backhaus, „Prinzipalin oder Agentin?": Die Organisation als ein Ort ökonomischer Austauschbeziehungen, in: G. Krell/M. Osterloh (Hrsg.) (Anm. 11), S. 207–230, und Warron E. Watson/Kamalesh Kumar/Larry K. Michaelson, „Cultural Diversities“ Impact on Interaction Process and Performance: Comparing Homogenous and Diverse Task Groups, in: Academy of Management Journal, 36 (1993) 3, S. 590–602.

traktiven Arbeitsplätze auf Männer zugeschnitten sind und die Frauen sich – durchaus rational in Kenntnis der zu erwartenden Probleme – durch Selbstselektion von diesen Arbeitsplätzen ausschließen, greifen solche Maßnahmen zu kurz. Wirkliche Frauenförderung bedeutet daher, diese Zuschneidung der anspruchsvollen Arbeitsplätze auf Männer zu ändern. Die Überlegungen, wie dies zu leisten ist, stehen allerdings noch ganz am Anfang. Ziel wäre, folgende rhetorische Frage an Männer überflüssig werden zu lassen: „Stellen Sie sich vor, Ihr Rechtsanwalt, Ihr Arzt, Ihr Priester,

Rabbi oder Minister, Ihr Senator und Repräsentant, Ihr Bürgermeister, der Präsident Ihrer Institution, die meisten seiner Untergebenen, nahezu alle Fakultätsvorstände und die meisten Ihrer Kollegen wären Frauen. Wie würden Sie sich fühlen?“¹⁹

19 Ellen Spertus, Why are There so Few Computer Scientists? MIT Artificial Intelligence Laboratory Technical Report, Cambridge, Massachusetts, 1993, S.3, Deutsche Übersetzung.

Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft?

Eine Bestandsaufnahme für die Bundesrepublik Deutschland

I. Das Verhältnis zwischen Erwerbs- und Führungsbeteiligung von Frauen

„Trotz steigender Anerkennung der Frau im Beruf sind in den meisten Berufszweigen auch heute noch die gehobenen Positionen fast ausschließlich den Männern vorbehalten.“¹

„Obwohl Berufstätigkeit für Frauen heute selbstverständlich geworden ist und Frauen alle Ausbildungen und Berufe offenstehen, sind sie noch immer vorwiegend auf den unteren Funktionsebenen beschäftigt. Sie sind unterrepräsentiert bei planenden und organisatorischen Tätigkeiten, in Leitungsfunktionen und sie verdienen im Durchschnitt noch immer weniger als Männer.“²

Zwischen diesen beiden Resümees zur Stellung berufstätiger Frauen in betrieblichen Hierarchien liegen 36 Jahre. Die Einschätzung Anfang der neunziger Jahre zum Einbezug weiblicher Arbeitskräfte in Leitungsfunktionen hat sich gegenüber derjenigen Mitte der fünfziger Jahre kaum verändert. Gleichwohl hat die Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Frauen im Management‘ zwischenzeitlich, nicht zuletzt durch seine Aufnahme in den Medien, einen höheren Aufmerksamkeits- und Stellenwert in der betrieblichen Personalpolitik bekommen. Seit Ende der achtziger Jahre setzen sich Mitglieder der Geschäftsleitungs- und Personalleitungsebene in Wirtschaftsunternehmen im Rahmen des Personalmanagements mit den praktischen Bedingungen und Auswirkungen der Entwicklung und des Einsatzes weiblicher Führungs(nachwuchs)kräfte vermehrt auseinander.

1 Elfgart Schwieder-Meierkord, Der moderne Betrieb und die berufstätige Frau, in: Ruth Bergholtz (Hrsg.), Die Wirtschaft braucht die Frau, Darmstadt 1956, S. 218.

2 Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hrsg.), Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1992, S. 13.

Der Organisationspsychologe Anfried Weinert merkte bereits 1987 an, daß in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Beruf und Karriere von Frauen Fragestellungen zu Frauen in Führungspositionen, national wie international, inzwischen eine „Präferenzstellung“ erreicht hätten. Er kritisiert in diesem Zusammenhang eine Einseitigkeit der Forschung – geschlechtsspezifische Rollenstereotype gebe es nicht nur im Bereich Management und Führung – und meint: „Daher ist der Forderung nach Gleichstellung auf allen Gebieten des Lebens wenig geholfen, wenn sie reduziert wird auf eine Forderung nach Führungspositionen, Macht und Einfluß – so, als ob die Welt der Arbeit nur aus Führungspositionen, und der Wert einer Person nur noch im Erstreben und Einnehmen von Führungspositionen bestünde.“³

Tatsächlich setzte sich die Gruppe, die 1987 das bundesdeutsche Management in mittelständischen und Großunternehmen bildete (Prokuristen, Geschäftsführer, Bereichsleiter aufwärts, ohne öffentlichen Dienst), aus nur 115 000 Personen zusammen, und davon wiederum waren 5,9 Prozent Frauen⁴. Gerade in den Argumentationsmustern zu hemmenden und förderlichen Faktoren einer Führungsbeteiligung von Frauen werden aber Bedingungen für die geschlechtstypische Teilung der Arbeitswelt in frauen- und männerspezifische Bereiche besonders deutlich. Mehr als bei statusniedrigen Positionen beziehen sie sich in der Regel auf die (mangelnde) Erfüllung einer kontinuierlichen und hohen beruflichen wie persönlichen Einsatzbereitschaft und Kompetenz. Die bevorzugten Eigenschaften sind dabei vor allem an ein mit männlichen Attributen belegtes Führungsmodell angelehnt.

3 Gleichwohl räumt Weinert ein, daß die empirische Forschung bei der Erkundigung geschlechtsspezifischer Postulate in bezug auf Führungsrollen erst am Anfang stehe. Vgl. Anfried Weinert, Lehrbuch der Organisationspsychologie, München u. a. 1987², S. 443.

4 Vgl. den Artikel ‚Quoten ungeeignet‘, in: iwd-Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft, (1988) 3, S. 4f.

Unternehmen formulieren für Führungskräfte Anforderungen, die zeitlich mit familiären Aufgaben und privaten Verpflichtungen kaum zu vereinbaren sind. Sie sind eher an beruflichen Rollenzuschreibungen und -erwartungen für Männer denn für Frauen sowie den damit verbundenen Einstellungen und Verhaltensweisen ausgerichtet. Subtil wirkende geschlechtsverhaftete Personalpraktiken werden häufig erst bei der Besetzung von Führungspositionen offensichtlich, beispielsweise wenn für Frauen anders als für Männer allgemein eine Laufbahnunterbrechung aufgrund einer potentiellen Familienpause unterstellt wird und ihnen bestimmte Positionen, für die eine langfristige Anbindung an die Firma wünschenswert ist, erst gar nicht angeboten werden.

So hat trotz des – quantitativ betrachtet – insgesamt geringen Anteils von Führungskräften am Gesamtvolumen der Erwerbspersonen (vgl. hierzu die nachfolgende Tabelle 5, in der die Anteile von Erwerbstätigen an einzelnen Führungsebenen aufgelistet sind) und des noch geringeren Anteils von weiblichen Führungskräften die Auseinandersetzung mit ihrer Entwicklung einen nicht zu unterschätzenden Stellenwert. Dies zeigt sich auch an der Heftigkeit und Emotionalität, mit der das Thema von vielen Unternehmensmitgliedern behandelt wird. Es geht dabei nicht nur um die Teilhabe von Frauen an einflußreichen, mit Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Positionen. Frauen in hochqualifizierten Berufen, insbesondere an exponierter Stelle, haben Vorbild- und Modellfunktion⁵. Eine zunehmende Sichtbarkeit dieser Frauen kann eine weitere Integration hochqualifizierter, außerhäuslicher arbeitsintensiver Erwerbstätigkeit in weibliche Lebensentwürfe bewirken, möglicherweise – wie in einigen Untersuchungen postuliert wird – auch auf sehr direktem Wege, indem Frauen in Führungspositionen Frauen eher fördern würden als Männer⁶.

5 Vgl. Heidrun Friedel-Howe, Mehr Frauen im Management, in: Personalführung, (1989) 5, S. 430–435, hier S. 432; Monika Veith, Frauenkarrieren im Management: Einstiegsbarrieren und Diskriminierungsmechanismen, Frankfurt am Main 1988, S. 206.

6 Nach Erkenntnissen der Vorsitzenden der Vereinigung von Unternehmerinnen Anne-Rose Iber-Schade 1989 ist in Unternehmen, die von Frauen geleitet werden, jede zehnte leitende Position von einer Frau besetzt, im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt mit weniger als jeder zwanzigsten Führungsposition. Vgl. den Artikel „Wenn der Chef eine Frau ist, macht ‚frau‘ Karriere“, in: Morgenpost vom 20. 10. 1989, S. 9. Ob diese Verteilung mit einer höheren Anzahl von frauengeleiteten Unternehmen zusammenhängen könnte, die vorrangig typischen Frauentätigkeitsbereichen zugeordnet werden, wäre zu überprüfen.

II. Die Stellung hochqualifizierter Frauen im Arbeits- und Berufsleben

Seit Ende der achtziger Jahre nehmen sich insbesondere die Printmedien des Themas ‚weibliche Führungskräfte‘ an. Mit vollmundigen Titelzeilen – „Frauen sind nicht mehr zu bremsen“, „Es geht aufwärts“, „Einbruch in den Herrenclub“, „Die Frauen kommen“⁷ – haben sie einen Einzug von Frauen in das Management verkündet und ihn mit Bildern von sogenannten Karrierefrauen illustriert. Häufig basieren die Trendmeldungen auf dem allgemeinen Hinweis ansteigender Zahlen weiblicher Erwerbspersonen. Die Statistiken zeigen indes über die Jahre nur wenig Veränderungen, die die o.g. optimistischen Schlagzeilen bestätigen könnten.

1. Der Umfang der Erwerbsbeteiligung

Entgegen der landläufigen Meinung hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten beiden Jahrzehnten nur langsam zugenommen (bezogen auf die Bundesrepublik Deutschland vor der Vereinigung). 1970 betrug die *Erwerbsquote* – das ist der Anteil der Erwerbstätigen und Erwerbslosen an 100 Personen des jeweiligen Alters und Geschlechts – bei Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren 46 Prozent, zwischen 1980 und 1990 ist sie um rund 8 Prozent (von 50,2 Prozent auf 58,5 Prozent) angestiegen⁸. Damit lag sie immer noch weit unter der der Männer⁹.

Der weibliche Anteil an allen Erwerbstätigen – die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Personen –, der in dem Zeitraum 1970 bis 1990 von 35,8 Prozent auf 40,1 Prozent zunahm¹⁰, geht zu einem größeren Teil auf den Anstieg von Teilzeitbeschäftigungen zurück. 95 Prozent der in der Bundesrepublik seit

7 Vgl. u.a. Frauen sind nicht mehr zu bremsen, in: Der Stern, (1988) 41, S. 130; Es geht aufwärts, in: Capital, (1991) 12, S. 193–211; Einbruch in den Herrenclub, in: Manager Magazin, (1988) 5, S. 189; Heik Afheldt, Die Frauen kommen, in: Die Wirtschaftswoche, (1989) 9, S. 3.

8 Vgl. Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch 1992, Stuttgart 1992, S. 109.

9 Vgl. ebd., S. 109. Die Erwerbsquote der Männer liegt bei über 80 Prozent; von 1970 bis 1990 ist sie von 88 Prozent auf 82,7 Prozent gesunken. Vgl. Ursula Engelen-Kefer, Frauenerwerbstätigkeit und demographischer Wandel, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1989) 130, S. 88–105, hier S. 88; Statistisches Bundesamt (Anm. 8), S. 109.

10 Vgl. Heinrich Franke, Brennpunkt Arbeitsmarkt. Lehrbuch für politische und betriebliche Praxis, Percha am Starnberger See u.a. 1990, S. 108; Statistisches Bundesamt (Anm. 8), S. 114.

1970 zusätzlich eingerichteten Arbeitsplätze sind Teilzeitarbeitsplätze, und 98 Prozent Teilzeitbeschäftigte insgesamt sind Frauen¹¹. Fast jede dritte Arbeitnehmerin übte 1988 eine Teilzeitbeschäftigung aus, bei den männlichen Beschäftigten waren es demgegenüber nur 2,3 Prozent¹². Beschäftigungsverhältnisse, die außerhalb der Standardarbeitszeiten liegen und von der Norm der Vollzeitbeschäftigung abweichen, beinhalten aber nur in geringerem Umfang hochqualifizierte Tätigkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten¹³. Andererseits erreichen auch Frauen, die Vollzeit tätig sind, nicht im gleichen Umfang herausgehobene betriebliche Positionen wie ihre männlichen Kollegen.

Nach der Vereinigung Deutschlands hat sich die prozentuale Verteilung der Geschlechter sowohl für die Gruppe der Erwerbspersonen als auch für die der Erwerbstätigen verändert. In der ehemaligen DDR haben weitaus mehr Frauen am Erwerbsleben teilgenommen (1989: ca. 90 Prozent einschließlich der in einer Ausbildung/im Studium befindlichen Frauen) als in der BRD vor der Wiedervereinigung. Frauen (wie auch Männer) waren zudem seltener in Teilzeit beschäftigt. Diese Unterschiede zeigen sich auch heute noch zwischen den alten und den neuen Bundesländern¹⁴.

Die Erwerbsquote der Altersgruppe 15 bis 65 Jahre belief sich im Mai 1992 in den alten Bundesländern auf insgesamt 71,1 Prozent (bei den Männern auf 82,2 Prozent; bei den Frauen auf 59,5 Prozent) und in den neuen Bundesländern auf insgesamt 77,8 Prozent (bei den Männern auf 80,2 Prozent, bei den Frauen auf 74,8 Prozent). Bei diesen Zahlen sind u. a. Ab- bzw. Zuwanderungen zwischen den Bundesländern sowie die wirtschaftliche Entwicklung und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in den neuen Bundesländern zu berücksichtigen, die vielfach zu einem (vorzeitigen) Ausscheiden von Personen aus dem Erwerbspersonenpool geführt haben.

11 Vgl. Hildegard Kaluza/Susanne Schunter-Kleemann, Frauen in den Ländern Westeuropas - Überblick, in: Susanne Schunter-Kleemann (Hrsg.), EG-Binnenmarkt - EuroPatriarchat oder Aufbruch der Frauen?, Bremen 1990, S. 27-53, hier S. 33.

12 Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 130. 1960 hatten noch wesentlich weniger, 10 Prozent der Frauen und 1,5 Prozent der Männer, in Teilzeit gearbeitet (ebd.).

13 Laut der „Untersuchung Arbeitszeit 89“ waren bspw. 61 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen un- oder als angelernte Arbeiterinnen oder „einfache“ Angestellte tätig. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen lag im Vergleich dazu bei 43 Prozent. Von den teilzeitbeschäftigten Frauen meinten nur 8 Prozent, sie hätten gute Aufstiegschancen im Betrieb, gegenüber 19 Prozent der Vollzeitbeschäftigten. Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 143.

14 Vgl. Carsten Cornelsen, Ergebnisse des Mikrozensus Mai 1992, in: Wirtschaft und Statistik, (1993) 10, S. 723-731.

1991 hatten die Erwerbsquoten dort noch um 5,8 Prozent (Männer) bzw. um 2,4 Prozent (Frauen) höher gelegen. Auch die Zahlen der *Erwerbstätigen* sind in den neuen Bundesländern zwischen 1991 und 1992 gesunken.

Eine Teilzeitbeschäftigung übten 1992 in den neuen Bundesländern 14,6 Prozent der erwerbstätigen Frauen (und 1 Prozent der Männer) aus, gegenüber 35,1 Prozent der Frauen (und 2,5 Prozent der Männer) in den alten Bundesländern¹⁵.

2. Der Umfang der Beteiligung an Führungs- und Leitungsfunktionen

Der prozentuale Anteil *weiblicher Führungskräfte* wird in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedlich hoch angegeben. Nach Erhebungen Ende der achtziger Jahre liegt er zwischen zwei und acht Prozent. Die Prozentsätze differieren, da der Zuordnung zu den Kategorien ‚Führungskraft‘ und ‚Führungspositionen‘ teilweise voneinander abweichende Definitionen zugrunde liegen und die Stichproben in unterschiedlichem Umfang die verschiedenen Hierarchieebenen einbeziehen. Zudem sind in den Zählungen Unternehmensgrößen oder Wirtschaftszweige nicht in gleichem Umfang enthalten. Die folgenden Statistiken sollten daher als Annäherungen unter den gegebenen Bezugssystemen verstanden werden. Die Zahlen der ersten Tabelle sind nach einzelnen *Führungsfunktionen* differenziert:

Tabelle 1: Von Frauen besetzte Führungspositionen in der Bundesrepublik (nach Funktionsebenen / in Prozent)

Management insgesamt	5,9
Aufsichtsrat	0,3
Vorstand	0,7
GmbH-Geschäftsführung	2,6
Mittleres Management	4,1

Quelle: Entnommen aus: Heide Huck, Mehr Mut zum Aufstieg, in: Management Wissen, (1988) 5, S. 79-83; hier S. 81. (Bearbeitete Darstellung)¹⁶

Wie diese Übersicht zeigt, ist der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft, die

15 Vgl. ebd., S. 724ff.

16 Das Manager Magazin kommt auf Grundlage einer Untersuchung der 626 umsatzstärksten Aktiengesellschaften und GmbHs für 1991 zu dem Ergebnis, daß 2 286 männlichen Vorstandsmitgliedern 12 Frauen gegenüberstanden, und bei den Aufsichtsräten 5 652 Männer und 282 Frauen vertreten waren. Vgl. Geschlossene Gesellschaft, in: Manager Magazin, (1993) 5, S. 110.

sich insbesondere durch Status, Einfluß und ein hohes Einkommen auszeichnen, besonders gering.

In der Studie „Markt für Führungskräfte 1990/91“ gaben 781 Unternehmen der privaten Wirtschaft Auskunft über die Verteilung ihrer weiblichen Mitarbeiter in den drei oberen Führungsebenen:

1. Ebene: Vorstände und Geschäftsführer;
2. Ebene: Hauptabteilungsleiter;
3. Ebene: Abteilungsleiter.

Danach war jede achtzehnte der 28 000 erfaßten Führungskräfte eine Frau; je höher die Hierarchiestufe und je größer die Beschäftigtenzahl, desto weniger Frauen waren vertreten. Die Abnahme des weiblichen Führungskräfteanteils mit zunehmender Unternehmensgröße ist aus Tabelle 2 ersichtlich:

Tabelle 2: Anteil weiblicher Manager der 1. bis 3. Führungsebene (nach Unternehmensgrößen / in Prozent)

	Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von			
	insgesamt	bis zu 500	505 – 5 000	> 5 000
1. Ebene	2,7	4,3	1,6	0,6
2. Ebene	3,3	5,4	2,5	1,1
3. Ebene	6,9	9,1	7,3	4,5

Quelle: Arbeitsmarktstudie 1990/91 von Management Wissen und ZAV Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. (Bearbeitete Darstellung)¹⁷

Für kleinere und mittelgroße Unternehmen (bis zu 500 Mitarbeitern) gibt die Erhebung den Anteil weiblicher Führungskräfte über die drei Ebenen insgesamt mit 7,1 Prozent an, für Unternehmen mit 501 bis 5 000 Mitarbeitern mit 5,6 Prozent, und in den Unternehmen mit über 5 000 Beschäftigten lag die Prozentzahl bei 3,4 Prozent¹⁸. Die zusätzliche Differenzierung nach Branchen für Unternehmen mit 501 bis 5 000 Mitarbeitern (vgl. Tabelle 3) zeigt, daß weibliche Führungskräfte im Handel im Vergleich am häufigsten vertreten waren.

Eine etwa zwei Jahre ältere Datenbankauswertung von ca. 45 000 Firmenberichten (Unternehmen mit

17 Entnommen aus: Christine Demmer, Mit kühlem Kopf ins Powerplay, in: Management Wissen, (1991) 7, S. 14–23, hier S. 22.

18 Vgl. ebd., S. 22.

Tabelle 3: Anteil weiblicher Manager der 1. bis 3. Führungsebene in Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 501–5 000 (nach ausgewählten Branchen / in Prozent)

	Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl von 501–5 000			
	insgesamt	Handel	Chemische Industrie	Elektroindustrie
1. Ebene	2,7	5,1	0,8	3,5
2. Ebene	3,3	5,3	3,3	2,3
3. Ebene	6,9	10,5	5,5	5,9

Quelle: Arbeitsmarktstudie 1990/91 von Management Wissen und ZAV Zentralstelle für Arbeitsvermittlung. (Bearbeitete Darstellung)¹⁹

mehr als 20 Mitarbeitern und mindestens zwei Millionen DM Umsatz) ergab für die erste und zweite Führungsebene höhere Prozentzahlen als in den oben vorgestellten Studien. Der Grund dafür dürfte darin liegen, daß kleinere Unternehmen in größerem Umfang vertreten und auch Selbständige in diese Erhebung miteinbezogen waren (vgl. Tabelle 4). Es zeigte sich auch in dieser Studie, daß der Handel, verglichen mit den beiden Branchen Chemie und Elektrotechnik, den größten Anteil weiblicher Führungskräfte verzeichnete. Ein Grund für diese höheren Zahlen könnte in der Betriebsgrößenstruktur im Handel liegen, die in der Regel kleinere Einheiten aufweist, bzw. auch in einer unterschiedlichen Strukturierung von Führungsebenen²⁰.

Im Vergleich zu einer Erhebung desselben Instituts aus dem Vorjahr hatte sich der Anteil der Frauen auf der ersten Führungsebene kaum verändert, von 5,8 Prozent auf 5,9 Prozent. Auf der zweiten Führungsebene war er etwas stärker gestiegen, von 6,1 Prozent auf 7,8 Prozent. Für den Beginn der achtziger Jahre gibt es aus dieser Quelle nur Schätzungen, sie werden für die erste Ebene mit etwa 2 Prozent angegeben. Danach

19 Vgl. ebd., S. 22.

20 Engelbrech und Kraft kommen in einer Studie von 1991 zu dem Ergebnis, „daß weibliche Führungskräfte am häufigsten in Dienstleistungsbetrieben, insbesondere im Einzelhandel, mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil tätig sind“. Vgl. Gerhard Engelbrech/Hermine Kraft, Sind Frauen das zukünftige Innovationspotential? Gegenwärtige Hemmnisse und berufliche Möglichkeiten von Frauen – Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1992) 1, S. 13–26, hier S. 22.

Tabelle 4: Der Anteil von Frauen im Management (Selbständige und Angestellte; nach ausgewählten Branchen / in Prozent)*

	insgesamt	Handel	Chemie-/ Mineralöl-industrie	Elektrotechnik; Elektronik
1. Führungsebene	5,9	6,0	5,3	5,2
2. Führungsebene	7,8	10,4	7,5	8,1

* Stand 1988.

Quelle: Bearbeitete Darstellung²¹.

hätte sich innerhalb von ca. acht bis zehn Jahren der Anteil von Frauen in Führungspositionen um etwa vier Prozentpunkte vergrößert²².

Bezogen auf die eigene Geschlechtsgruppe unter den Erwerbstätigen waren 1987 2,1 Prozent der Frauen als Sachgebietsleiter, Handlungsbevollmächtigte, Abteilungsleiter, Prokuristen, Geschäftsführer und Betriebsleiter tätig²³, gegenüber gut 8 Prozent bei den Männern. Die folgende Übersicht verdeutlicht die Entwicklung der Stellung von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen im Betrieb für die achtziger Jahre:

Tabelle 5: Erwerbstätige Männer und Frauen nach der Stellung im Betrieb 1982, 1985, 1987 (in Prozent)

Stellung im Betrieb	Männer			Frauen		
	1982	1985	1987	1982	1985	1987
Geschäftsführer, Betriebsleiter	2,7	2,5	2,3	0,6	0,6	0,5
Abteilungsleiter, Prokurist	2,9	3,1	3,1	0,5	0,6	0,7
Sachgebietsleiter, Handlungsbevollmächtigter	2,7	3,0	3,0	0,6	0,8	0,9
Qualifizierte Fachkraft, Meister	14,5	14,3	15,1	7,4	8,1	8,1
Sachbearbeiter, Vorarbeiter	13,7	13,5	13,8	14,3	15,5	16,7

Quellen: Mikrozensus, IAB-Datenbank VII/4²⁴. (Eigene Zusammen- und Darstellung)

21 Entnommen aus: Dietrich Hochstätter, *Cherchez la femme*, in: *Wirtschaftswoche*, (1989) 9, S. 46–61, hier S. 49.

22 Vgl. ebd., S. 47.

23 Der Anstieg der letzten Jahre war dabei minimal gewesen: 1982 waren es 1,7 Prozent und 1985 2,0 Prozent. Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 114.

24 Entnommen aus H. Franke (Anm. 10) S. 116f.

Nach Untersuchungen aus der *ehemaligen DDR* war auch dort eine geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes vorhanden. Sie wurde an der Zuordnung zu typischen Berufen für Mann und Frau, Lohnunterschieden und der Unterrepräsentanz in statushohen Arbeitsplätzen deutlich²⁵.

Trotz der Angleichung des Ausbildungsniveaus – bei den unter 40jährigen gab es kaum noch Unterschiede in Höhe und Umfang der formalen beruflichen Qualifikation – waren Frauen häufiger als Männer nicht ausbildungsadäquat eingesetzt. Die Prozentangaben für die Vertretung in leitenden Positionen schwanken – vermutlich auch nach dem zugrundeliegenden Verständnis, welche Positionen einzubeziehen sind. Der Anteil von Frauen wurde auf knapp ein Drittel geschätzt, wobei es große Unterschiede zwischen einzelnen Wirtschaftsbereichen gab²⁶. In der Industrie waren 1979 bspw. 2,3 Prozent der Betriebsleiter Frauen, unter den stellvertretenden Direktoren und Fachdirektoren waren es 12 Prozent und bei den leitenden Kadern der dritten Ebene 20 Prozent, bei einem Beschäftigtenanteil von zusammen 42 Prozent²⁷.

Insgesamt nahm in der DDR der Anteil an Frauen mit zunehmendem hierarchischen Rang ab. Dies galt auch für die Bereiche, in denen Frauen überrepräsentiert waren²⁸.

3. Der Anteil von Frauen mit einem Hochschul- oder Fachhochschulabschluß in Führungs- und Leitungsfunktionen

a) Hoch- oder Fachschulabschluß

Mit den zunehmenden Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte steigt der Bedarf an Personen, die ein Studium vorweisen können. Auch für die Zukunft wird prognostiziert, daß die Akademisierung der Führungspositionen noch

25 Vgl. Barbara Geiling-Maul/Hildegard Macha/Anne Vechtel, *Frauen – Alltag – Forschung. Weibliche Lebenskultur in beiden Teilen Deutschlands*, in: *ifg-Frauenforschung*, (1991) 1+2, S. 126.

26 Vgl. Hildegard Maria Nickel, *Frauen auf dem Sprung in die Marktwirtschaft?*, in: *beiträge zur feministischen theorie und praxis*, (1991) 29, S. 105–109, hier S. 105f.

27 Vgl. Gertrud Pfister, *Die Grenzen der Emanzipation – Aufstiegsbarrieren für Frauen in der DDR*, in: *Magdalena Deters/Susanne Weigandt (Hrsg.), Fremdbestimmt – selbstbestimmt?*, Berlin 1987.

28 Vgl. H. Nickel (Anm. 26), S. 106.

weiter zunimmt²⁹. Sie wird durch die fortschreitend komplexer werdenden beruflichen Tätigkeitsanforderungen mitbegründet, die zunehmend eine akademische Vorbildung voraussetzen. Hochschulabsolventen werden auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die bislang von niedriger qualifizierten Arbeitnehmern besetzt waren (vertikale Substitution). Außerdem entstehen zusätzliche Berufsfelder durch den Einsatz neuer Technologien oder aufgrund veränderter Arbeitsorganisation³⁰. Infolge der anhaltenden Bildungsexpansion wird es einen größeren Pool akademisch ausgebildeter potentieller Führungskräfte geben, die beim Wettbewerb um Führungspositionen sehr häufig bessere Chancen haben als Personen ohne einen Studienabschluß³¹.

7 Prozent der Frauen und 13,4 Prozent der Männer der bundesdeutschen Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 65 Jahren hatten 1989 einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluß³². Von den Erwerbstätigen wies Ende der achtziger Jahre jede bzw. jeder zehnte einen Hochschulabschluß auf, unter den Männern waren es 12,1 Prozent, unter den Frauen 7,5 Prozent³³. Insgesamt setzte sich 1989 die Gruppe der Erwerbstätigen mit dieser Qualifikation zu über zwei Dritteln aus Männern (71 Prozent) und zu 29 Prozent aus Frauen zusammen³⁴. Im Vergleich zwischen den alten und neuen

Bundesländern lag 1991 der Anteil weiblicher Erwerbstätiger mit einem Hochschulabschluß (einschließlich Lehrerausbildung) im früheren Bundesgebiet niedriger, bei 5,4 Prozent gegenüber 7,5 Prozent³⁵. Der leichte Anstieg an Fachhochschul- und Hochschulabschlüssen, der bei Frauen in den letzten Jahren zu verzeichnen ist³⁶, bedeutet nicht automatisch, daß dieses Potential auch in den Unternehmen genutzt wird. Der Anteil der *erwerbstätigen* Frauen mit einer universitären Ausbildung liegt zwar deutlich höher als die Erwerbstätigenquoten von Frauen mit niedrigeren Ausbildungsabschlüssen³⁷, aber unter den *Arbeitslosen* ist ihr Anteil auf allen Qualifikationsebenen größer als der der Männer³⁸.

b) Stellung im Unternehmen

Die Zahl hochqualifizierter Frauen sagt auch nichts darüber aus, ob sie ausbildungsadäquat eingesetzt und entlohnt werden. Erwerbstätige Männer und Frauen gehören, wie die Auflistung der ‚Stellung im Betrieb‘ in Tabelle 5 zeigte, in unterschiedlichem Umfang den einzelnen Führungsebenen an. Ähnlich ungleiche Verteilungen liegen auch für weibliche und männliche abhängige Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluß vor, die jeweiligen Anteile liegen nur auf einem höheren Niveau als für die Erwerbstätigen insgesamt (vgl. Tabelle 6).

In der Auswertung für alle Erwerbstätigen nach der Stellung im Betrieb (vgl. Tabelle 5) wiesen Frauen 1982 bis 1987 in den ersten vier Kategorien (bis einschließlich herausgehobene qualifizierte Fachkraft, Meister) niedrigere Anteile als die Männer auf. Bei der Aufschlüsselung der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluß traf dies

29 Der Akademisierungsgrad der Erwerbstätigen insgesamt hat sich zwischen den Jahren 1970 und 1987 fast verdoppelt (von 5,3 Prozent auf 10,3 Prozent), gegenüber 1960 hat er sich sogar mehr als verdreifacht. Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 148. Nach einer Projektion der PROGNOS AG, 1989 erstellt im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit, werden sich bis zum Jahr 2010 die Anforderungsprofile der Arbeitsplätze qualitativ weiter erhöhen. Der Anteil der höherqualifizierten Tätigkeiten wie Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung etc., die „auf dem Fachhoch- und Hochschulniveau liegen oder zumindest eine Meister- oder Techniker-ausbildung voraussetzen, steigt nach dieser Projektion von 28 Prozent im Jahr 1985 auf fast 40 Prozent im Jahr 2020. Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 201.

30 Vgl. Dirk Hartung/Beate Kraus, Studium und Beruf, in: Ulrich Teichler (Hrsg.), Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland, Weinheim 1990, S. 179–210, hier S. 197.

31 Wie das Ausbildungsniveau dabei zur Wirkung kommt, ist von einer Vielzahl vermittelnder Faktoren abhängig. Einen Einfluß haben beispielsweise die Unternehmensgröße und die Branchenzugehörigkeit. 1989 verzeichnete die Unternehmensberatung SCS beispielsweise in einer Analyse des Stellenmarktes für Fach- und Führungskräfte, daß in der Chemieindustrie bei nur einem Viertel der Ausschreibungen keine akademischen Qualifikationen gefordert wurden. Vgl. Wirtschaftswoche, (1989) 31, Beilage Karriere.

32 Vgl. Statistisches Bundesamt (Anm. 8), S. 410. Eigene Berechnung.

33 Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 148.

34 Sieben Jahre zuvor, 1989, lag die Verteilung bei 71,9 Prozent gegenüber 28,1 Prozent. Vgl. Carsten Cornelsen,

Erwerbstätige mit Hochschulabschluß nach Hauptfachrichtungen, in: Wirtschaft und Statistik, (1991) 5, S. 320–328, hier S. 321.

35 Unter den männlichen Erwerbstätigen hatten in den alten Bundesländern 1991 7,5 Prozent einen Studienabschluß einer Hochschule – also ein ebenso großer Anteil wie bei den Frauen in den neuen Bundesländern. Männliche Erwerbstätige aus den neuen Bundesländern wiesen zu 10,1 Prozent einen Hochschulabschluß auf. Vgl. Mikrozensus, April 1991, in: Ihre berufliche Zukunft, Schriftenreihe für Arbeitnehmerinnen, (1993) 7, S. 7.

36 Zwischen 1980 und 1989 stieg der Anteil der Personen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluß für die männlichen Erwerbstätigen von 9,8 Prozent auf 12,7 Prozent und für die weiblichen von 6,4 Prozent auf 8,2 Prozent. Vgl. C. Cornelsen (Anm. 34), S. 321.

37 Vgl. D. Hartung/B. Kraus (Anm. 30), S. 193.

38 Vgl. Manfred Tessaring, Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Qualifikation: Ein Rück- und Ausblick, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (1988) 2, S. 177–193, hier S. 177.

Tabelle 6: Erwerbstätige Männer und Frauen mit Hochschulabschluß nach der Stellung im Betrieb 1987, 1989 (in Prozent)

Stellung im Betrieb	Männer		Frauen	
	1987	1989	1987	1989
Direktor, Amtsleiter, Betriebsleiter	8,5	9,1	1,8	2,1
Abteilungsleiter, Prokurist	10,3	10,5	1,7	2,2
Sachgebietsleiter, Referent, Handlungsbevollmächtigter	11,1	12,4	12,0	5,5
Herausgehobene, qualif. Fachkraft, Meister	49,5	47,3	58,6	56,7
Sachbearbeiter, Vorarbeiter	11,6	10,7	16,5	15,7

Quellen: Mikrozensusergebnisse 1987 und 1989³⁹, (Eigene Zusammen- und Darstellung)

1987 (nur noch) bis zur einschließlich zweiten Kategorie (Abteilungsleiter, Prokurist) zu und 1989 bis zur dritten Kategorie (einschließlich Sachgebietsleiter, Referent etc.). Franke kam 1990 angesichts der Verteilungen von Männern und Frauen nach der beruflichen Stellung in den Betrieben zu dem Schluß: „Von einem Marsch in die Spitzenpositionen kann keine Rede sein.“⁴⁰

Die vorliegende Verteilung von Führungspositionen auf die Geschlechter ist allein kein Beleg für eine Chancenungleichheit oder eine Diskriminierung. Untersuchungen haben aber gezeigt, daß trotz gleicher qualifikatorischer Voraussetzungen Frauen häufig eine niedrigere Position in der betrieblichen Hierarchie eines Unternehmens innehaben als ihre männlichen Kollegen und auf vergleichbaren Positionen weniger verdienen⁴¹. Dies ist ein Hinweis darauf, daß für den beruflichen Aufstieg von Männern und Frauen unterschiedliche Wirkfaktoren vorhanden sind bzw. gleiche Faktoren, die unterschiedlich auf die Geschlechter wirken.

³⁹ Mikrozensusergebnisse 1987 entnommen aus: Carsten Cornelsen, Erwerbstätige mit Hochschulabschluß nach Hauptfachrichtungen, in: Wirtschaft und Statistik, (1989) 2, S. 74–82, hier S. 79; Mikrozensusergebnisse von 1989 entnommen aus: C. Cornelsen (Anm. 34), S. 326.

⁴⁰ Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 114.

⁴¹ Vgl. Sonja Bischoff, Männer und Frauen in Führungspositionen in der Bundesrepublik Deutschland – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung, Hamburg 1986; Es geht aufwärts, in: Capital, (1991) 12, S. 193–211. In einer weiteren Studie waren von den vollzeitbeschäftigten Frauen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluß 22 Prozent als Angestellte in gehobener/leitender Stellung tätig, von den Männern aber 37 Prozent. Vgl. H. Franke (Anm. 10), S. 120.

III. Erklärungsansätze für das Ausmaß der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen

Zur Ergründung der niedrigen Zahl von weiblichen Führungskräften und ihres langwierigen beruflichen Aufstiegs in Managementpositionen sind u. a. volkswirtschaftliche, betriebswirtschaftliche, psychologische und soziologische Zusammenhänge untersucht worden⁴². Die Konzepte und Modelle der einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen werden sowohl in den öffentlichen medialen Diskussionen aufgenommen als auch in der betrieblichen Auseinandersetzung mit frauenzentrierten Personalentwicklungsmaßnahmen. Die folgende grobe Klassifizierung verdeutlicht die verschiedenen Argumentationsschwerpunkte:

1. *Angebots- bzw. personenzentrierte Erklärungsansätze*, die die Einstellungen, die *Qualifikation und das Verhalten von Frauen* in bezug auf ihre Berufstätigkeit in den Mittelpunkt stellen;
2. *Nachfrage- bzw. unternehmenszentrierte Erklärungsansätze*, die die Förderung, Be- bzw. Verhinderung eines beruflichen Aufstiegs von Frauen an *betrieblichen Strukturen und Strategien* festmachen.

Darüber hinaus werden 3. *umweltbezogene Erklärungen* angeführt, die sich vor allem auf übergeordnete *gesellschaftliche Bedingungen* konzentrieren. Sie gehen häufig sowohl in die personenbezogene als auch in die betrieblich-strukturelle Argumentation implizit oder explizit mit ein.

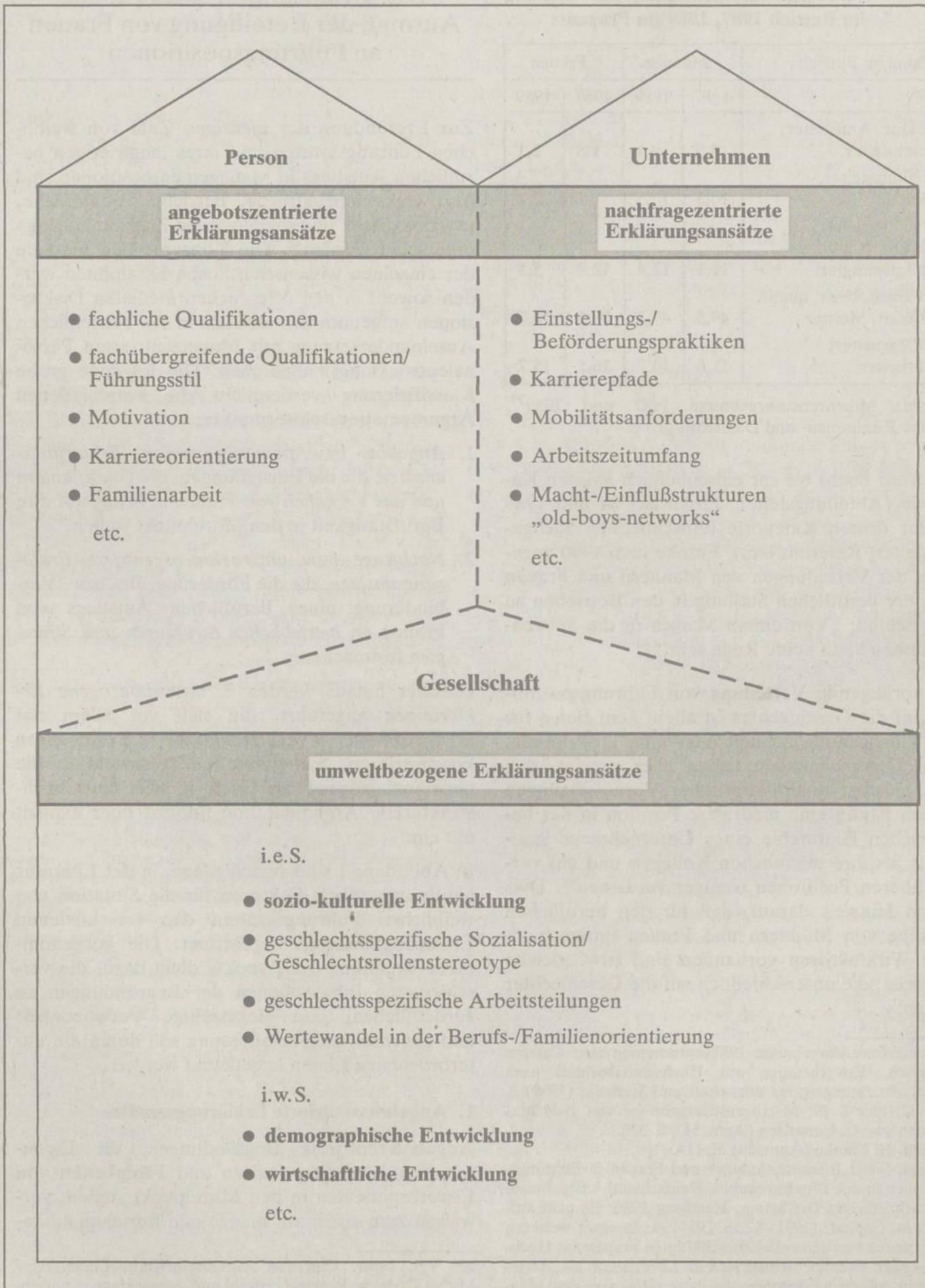
In Abbildung 1 sind verschiedene, in der Literatur häufig angeführte Faktoren für die Situation von weiblichen Führungskräften den verschiedenen Erklärungsansätzen zugeordnet. Die vorgenommene Trennung der Aspekte dient dazu, die verschiedenen Inhaltsebenen der Begründungen zu verdeutlichen, ihre gleichzeitige Verbundenheit und gegenseitige Beeinflussung soll durch die unterbrochenen Linien angedeutet werden.

1. Angebotszentrierte Erklärungsansätze

Angebotszentrierte Begründungen, die Eigenschaften, Verhaltensweisen und Fähigkeiten von Erwerbspersonen in den Mittelpunkt stellen, verweisen zum einen auf mangelnde Berufsqualifika-

⁴² Vgl. bspw. Christine Autenrieth/Karin Chemnitzer/Michel Domsch, Personalauswahl und -entwicklung von weiblichen Führungskräften, Frankfurt am Main 1993, S. 26 ff.

Abb. 1: Erklärungsansätze für das Ausmaß der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen



Quelle: Eigene Darstellung.

tionen von Frauen als Hemmnis für ihren beruflichen Aufstieg in Führungspositionen. Zur Erklärung ihrer schlechteren Stellung im Beruf auch bei gleichen formalen Aus- bzw. Bildungsabschlüssen wird eine biologisch oder sozialisationsbedingte weibliche Aufstiegsorientierung und ein Führungsverhalten genannt, das betrieblichen Anforderungen, die sich an einem vornehmlich von Männern geprägten Führungsmodell orientieren, nicht genüge. Die als empirischer Beleg für diese Zusammenhänge angeführten Studien sind methodisch nicht unproblematisch. In der Regel wurden ‚erfolgreiche‘ Frauen retrospektiv – also aus der Erinnerung – über ihre Kindheit befragt⁴³. Längsschnittuntersuchungen, die eine geschlechtstypisierte Sozialisierung in Kindheit, Jugend und Erwachsenenalter vergleichend erfassen und in Beziehung zu einem beruflichen Aufstieg setzen (‚erfolgreiche‘ gegenüber ‚nicht erfolgreichen‘ Frauen/ ‚erfolgreiche‘ Männer gegenüber ‚nicht erfolgreichen‘ Männern), fehlen indes.

Defizite oder Abweichungen im Führungsverhalten, die Frauen eher als Männern unterstellt werden, lassen sich auch durch Faktoren erklären, die nicht mit dem Geschlecht kausal verknüpft sind, sondern mit ihm nur variieren. So hat u. a. das Ausmaß an Einfluß und Kompetenzen im Unternehmen einen Effekt auf die eigene Einsatzbereitschaft und auf die jeweilige Art der Mitarbeiterführung. Damit ist das konkrete Auftreten als Führungskraft nicht auf ein geschlechtsspezifisches Verhalten rückführbar, sondern auf den dem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugewiesenen persönlichen Machtumfang und Status – der allerdings in der Tat für Frauen oft geringer ausfällt als für ihre männlichen Kollegen. Bei Untersuchungen über geschlechtstypisches Verhalten und Einstellungen zur beruflichen Arbeit wurden die jeweiligen Arbeitsbedingungen und das Umfeld aber häufig außer acht gelassen bzw. in der Untersuchungsanordnung nicht als zu kontrollierende Variablen einbezogen⁴⁴.

Die Organisationssoziologin Rosabeth Moss Kanter hatte bereits in den siebziger Jahren auf die Erklärungskraft einer situationszentrierten Betrachtung für den niedrigen Berufsstatus von Frauen im Unternehmen hingewiesen: *„My examination of how forms of work organization, and the conceptions of roles and distributions of people within*

them, shape behavioral outcomes leaves very few verifiable ‚sex differences‘ in behavior that are not better explained by roles and situations – and thus able to account for men’s behavior, too.“⁴⁵

Sie schrieb vor allem dem Minoritätenstatus von Frauen im Management einen hohen Erklärungswert zu. Danach wird in Gruppen das Verhalten von Personen mit abweichenden sozialen Charakteristika, wie bspw. Alter oder eben Geschlecht, von der Mehrheit mit erhöhter Aufmerksamkeit beobachtet. Frauen würden dabei häufig einer Bewertung unterzogen, die sich an geschlechtsstereotypen Vorstellungen orientiere.

Auch die zwanzig Jahre alten Untersuchungsergebnisse von Martina S. Horner⁴⁶, die unter dem Schlagwort ‚Angst vor Erfolg‘ immer noch in der Diskussion um Motivationsdefizite von Frauen angeführt werden, sind situationsabhängig interpretierbar. Folgestudien zeigten, daß das festgestellte Verhalten der Erfolgsvermeidung eine Reaktion auf die jeweils vorliegende Situation war, nämlich auf die Konfrontation mit bestimmten Rollenerwartungen. Bei analogen Untersuchungsanordnungen wurde das gleiche Verhalten auch bei Männern festgestellt⁴⁷.

In den situationsspezifischen Interpretationen wird insbesondere auf den Einfluß geschlechtsbezogener Rollenstereotype und damit auf die gesellschaftlichen Einflüsse abgehoben. Verschiedene Wissenschaftlerinnen verweisen auf den determinierenden Einfluß der patriarchalisch geprägten Gesellschaftsstruktur⁴⁸. Sie diskutieren die geschlechtsspezifische Strukturierung des Arbeitsmarktes auf der Grundlage der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Männern werde eher die außerhäusliche Erwerbs-

45 Rosabeth Moss Kanter, *Men and women of the corporation*, New York 1977, (Vorwort): „Meinen Untersuchungen zufolge, wie die Arbeitsorganisation und die Zuordnungen von Personen zu Rollen Verhalten formen, verbleiben sehr wenige nachweisbare ‚Geschlechtsunterschiede‘ im Verhalten, die nicht besser rollen- oder situationsabhängig erklärt werden können – und entsprechend auch für das Verhalten von Männern zutreffen.“

46 Vgl. Martina S. Horner, *Femininity and successful achievement: A basic inconsistency*, in: J. M. Bardwick/ E. Douvan/ M. S. Horner/ D. Gutman (Hrsg.), *Feminine personality and conflict*, Belmont, CA 1970.

47 Zur Diskussion dieser Studie und weiterer Nachfolgeuntersuchungen vgl. auch Esther Greenglass, *Geschlechterrolle als Schicksal: soziale und psychologische Aspekte weiblichen und männlichen Rollenverhaltens*, Stuttgart 1986, S. 115–120.

48 Vgl. bspw. Birgit Pfau-Effinger, *Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt: Grenzen segmentationstheoretischer Erklärung*, in: *Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF)*, (1990) 1, S. 3–21.

43 Vgl. bspw. die Studie von Margaret Hennig/Anne Jaridim, *The Managerial Woman*, New York 1977.

44 Vgl. die Kritik von Stephanie Riger/Pat Galligan, *Women in management. An exploration of competing paradigms*, in: *American Psychologist*, 35 (1980) 10, S. 902–910.

arbeit und der Status des Familienernährers zugeordnet und für Frauen die Berufstätigkeit gegenüber der familienbezogenen Arbeit als nachrangig ausgewiesen. Die verschiedenen Sozialisationsinstanzen wie Elternhaus, Schule und Betrieb formten diese Rollen aus und verfestigten sie. Beiden Geschlechtern werde über die zugeordneten Aufgabenbereiche ein spezifisches Einstellungs-, Fähigkeits- und Verhaltensrepertoire zugeschrieben, welches sich dann beispielsweise bei Frauen als sich selbst erfüllende Voraussage (self-fulfilling prophecy) in Form einer geringen Mobilitätsbereitschaft oder Investition in die Aus- und Weiterbildung zeigen könne.

2. Nachfragezentrierte Erklärungsansätze

In nachfragezentrierten Erklärungsansätzen wird davon ausgegangen, daß in betrieblichen Strukturen diese geschlechtsspezifischen Rollenverteilungen aufgenommen und verlängert werden, indem sich die Anforderungen an Führungskräfte an einem *männlichen* Erwerbsmodell orientieren⁴⁹. Dies umfasse ein starkes zeitliches Engagement ohne Rücksicht auf familiäre Belange, berufliche Mobilität und Kontinuität und schließe die Erfüllung von Reproduktionsarbeit – die vorrangig Frauen zugeordnet wird – weitgehend aus. Gleichzeitig beeinflussen die mit den *weiblichen* Rollen verbundenen Annahmen über die berufliche Qualifikation und Orientierung die betriebliche Personalpolitik. Frauen wird von Personalverantwortlichen qua Geschlecht häufig eine zukünftige Berufsunterbrechung aufgrund einer zu erwartenden Familienphase unterstellt, was sich in der Konsequenz als hemmend für ihre berufliche Förderung auswirkt. Demgegenüber profitieren Männer von einer ihnen zugeschriebenen beruflichen Kontinuität, die gar nicht erst thematisiert wird.

Keiner der dargestellten Ansätze vermag für sich genommen die geschlechtsspezifische Verteilung von Führungspositionen zu begründen; hierfür sind umfassendere Erklärungen erforderlich. Weitgehende Übereinstimmung herrscht darüber, daß die kulturell ausgeformten geschlechtsspezifischen Rollenstereotype und Arbeitsteilungen Grundlage sowohl für das Berufsverhalten von weiblichen und männlichen Erwerbepersonen sind als auch für die Erwartungen und Anforderungen, die an sie auf dem Arbeitsmarkt gestellt werden und die sich in der betrieblichen Personalpolitik niederschlagen.

49 Vgl. u. a. Elisabeth Beck-Gernsheim, *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie*, Frankfurt am Main 1980; Gary N. Powell, *Women and men in management*, USA (Newburg Park u. a.) 1988.

IV. Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen?

Hat sich in den achtziger Jahren noch kaum etwas an der Verteilung von Führungspositionen und -bereichen zwischen den Geschlechtern geändert, so wird von Autoren und Autorinnen vor allem populärwissenschaftlicher Veröffentlichungen, aber auch von Unternehmensvertretern für die neunziger Jahre eine stärkere Beteiligung von Frauen an Führungspositionen vorausgesagt⁵⁰. Grundlage sind sowohl Veränderungen auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite: Zum einen zeigten Frauen ein verändertes Berufsverhalten, das zunehmend einen kontinuierlichen Verbleib im Arbeitsleben einschließe; zum anderen beziehen sich die – meistgenannten – Gründe für das Interesse am weiblichen Führungskräftepotential auf die demographische Entwicklung der Bevölkerung der Bundesrepublik und den Bedarf an hohen qualifizierenden Berufsabschlüssen, die Frauen in zunehmendem Umfang aufweisen. Mit Beginn der neunziger Jahre nehme der Umfang der Personengruppen ab, aus denen Nachwuchskräfte rekrutiert werden, so daß bislang ungenutzte Personalressourcen zu erschließen seien. Es gelte einen möglichst großen Pool von Fach- und Führungskräften zur Verfügung zu haben, die die immer komplexeren und anspruchsvolleren Tätigkeiten ausführen können. Der Verzicht auf die ständige Weiter-/Entwicklung von weiblichem Führungsnachwuchs bedeute eine Vergeudung von Fähigkeiten und Fertigkeiten. In einer Veröffentlichung des Bundesministeriums für Frauen und Jugend hieß es beispielsweise 1992: „Bislang sind Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft, Verwaltung und Handel noch erheblich unterrepräsentiert. Da bereits in den 90er Jahren in vielen Bereichen ein Mangel an Fach- und Führungskräften droht, wird es für die Unternehmen immer notwendiger, sich bei der Suche nach Personal nicht länger nur unter Männern umzusehen; denn Frauen sind in gleichem Maße leistungsfähig und qualifiziert.“⁵¹

Die Überzeugung, es gelte quantitativ und qualitativ optimale Personalressourcen aufzubauen, zu entwickeln und zu halten, um sich den Wettbewerbsvorteil der Zukunft zu sichern, ist in vielen

50 Vgl. die Artikel in Anm. 7. Vgl. u. a. die kritischen Anmerkungen zur „Marktnachfrage-Argumentation“ von Susanne Weber, *Frauenförderung – Akteure, Diagnosen, Therapievorschläge*, Bielefeld 1991, S. 81 ff.

51 Bundesministerium für Frauen und Jugend (Anm. 2), S. 31.

Unternehmen bereits seit Jahren vorhanden. Fraglich ist jedoch, inwieweit bundesdeutsche Unternehmen in der Praxis das *gesamte* Potential, Frauen und Männer, am externen und internen Arbeitsmarkt umfassend berücksichtigen und ausschöpfen⁵². Ein Indiz für die alltägliche, Frauen ausschließende Personalpolitik sind die Stellenanzeigen für Führungspositionen, die immer noch zu einem großen Teil explizit an Männer gerichtet sind⁵³.

52 In einer Befragung aus dem Jahr 1991 durch das Institut der deutschen Wirtschaft gaben bspw. 8,5 Prozent der Unternehmen an, einen Frauenförderplan zu haben, geplant wurde die Entwicklung eines solchen Programms nur von weiteren 5,6 Prozent der Unternehmen. Vgl. Helga Herrmann, Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Berufsrückkehr nach Zeiten ausschließlicher Familientätigkeit. Materialien zur Frauenpolitik (BMFJ), 15. Bonn 1991. Brumlop schätzte 1991 die Anzahl der Unternehmen, die Frauenförderungs- und Chancengleichheitsprogramme eingerichtet haben, auf ca. 80 Unternehmen (gegenüber 40 bis 50 Unternehmen Mitte der achtziger Jahre). Vgl. Eva Brumlop/Ursula Hornung, Frauenförderung in der Privatwirtschaft – Mehr als ein Regulierungsinstrument betrieblicher Personalpolitik?, in: *Zweiwochendienst Frauen und Politik*, (1991) 59, S. 3–22.

53 Vgl. Michel E. Domsch/Désirée Ladwig, Haben Frauen eine Chance in der Wirtschaft? Arbeitspapier, Hamburg 1992; dies., *Frauen auf dem Weg ins Management? Eine em-*

Auch 1956 war schon einmal die Chance einer gleichgestellten Teilhabe von Frauen an der beruflichen Welt u. a. mit der zu erwartenden Abnahme eines qualifizierten Arbeitskräfteangebots verbunden worden. Ruth Bergholtz, die Herausgeberin des eingangs zitierten Buches, hatte damals geschrieben: „*Man wird also in verstärktem Maße nach neuen Arbeitskräften Umschau halten müssen, und hierbei werden die Frauen mit eine der wichtigsten Arbeitskraftreserven sein und beim Ausbau des Arbeitspotentials an erster Stelle stehen.*“⁵⁴

Bislang fehlt es noch an Studien, die den Einfluß der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung wie auch den des zusätzlichen Angebots hochqualifizierter weiblicher (und männlicher) Arbeitskräfte aus den neuen Bundesländern auf einen kontinuierlichen, verstärkten Einbezug weiblicher Führungs(nachwuchs)kräfte untersuchen. Vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktentwicklungen könnte es sein, daß der Einzug der Frauen in die Spitzenpositionen der betrieblichen Hierarchien auch in diesem Jahrzehnt noch einmal verschoben wird.

pirische Studie mit Hilfe einer Anzeigenanalyse (1990–1992), Hamburg 1993.

54 R. Bergholtz (Hrsg.) (Anm. 1), Vorwort.

Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern Folgen und Auswege

I. Gegenwärtige Arbeitsmarktsituation

Als Folge der Übertragung des westdeutschen Gesellschafts- und Wirtschaftssystems auf die neuen Bundesländer hat sich sowohl die Arbeitsmarktsituation als auch die soziale Infrastruktur verändert. Von dieser Entwicklung sind Frauen in besonderem Maße betroffen. So ging die systembedingt hohe weibliche Erwerbsquote von ca. 90 Prozent (einschließlich der sich in einer Ausbildung/im Studium befindlichen Frauen; in Westdeutschland betrug die weibliche Erwerbsquote 1980 50,2 Prozent, 1990 58,5 Prozent) zum Zeitpunkt der Wende auf 77 Prozent im April 1991 deutlicher zurück als die der Männer (von über 90 auf 86 Prozent). Bis 1992 schrumpfte die Zahl der Arbeitsplätze für Frauen auf knapp zwei Drittel des Standes von 1990. Eine grundlegende Trendwende zeichnete sich für das Jahr 1993 nicht ab.

Insgesamt ist in den neuen Bundesländern die Zahl der Arbeitsplätze von Herbst 1989 bis Ende 1991 von 9,7 auf 7,2 Millionen zurückgegangen. Ende 1992 waren weniger als 6,2 Millionen Arbeitsplätze vorhanden. Darunter sind knapp 400 000 durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) finanzierte Arbeitsplätze und ca. 300 000 auf Vollzeit-äquivalente umgerechnete Kurzarbeiterstellen. Knapp 500 000 Personen befanden sich zu diesem Zeitpunkt in der beruflichen Weiterbildung. Der Frauenanteil an den Beschäftigten ging in den neuen Bundesländern von 47 Prozent im November 1989 auf 43 Prozent im November 1992 zurück. Die Zahl der erwerbstätigen Frauen auf dem „ersten Arbeitsmarkt“ verringerte sich innerhalb dieses Zeitraumes um 1,7 Millionen (von gut 4,5 Millionen auf weniger als 2,8 Millionen)¹.

Bereits unmittelbar nach der Wende kam es in der DDR, in der bis dahin Arbeitskräfteknappheit ge-

herrscht hatte, zu Arbeitslosigkeit. Von Ende 1991 stieg die Zahl der Arbeitslosen von 0,9 Millionen bis Ende 1992 auf nahezu 1,2 Millionen und verfestigte sich auf diesem Niveau; ca. zwei Drittel der Arbeitslosen sind weiblich. Im September 1993 lag die Arbeitslosenquote der Frauen mit 22 Prozent doppelt so hoch wie die der Männer (11 Prozent). Von den im November 1990 erwerbstätigen Männern war ein Jahr später gut jeder zehnte und von den Frauen gut jede fünfte nicht bzw. nicht mehr berufstätig (arbeitslos, in Weiterbildung, im Vorruhestand). Lediglich 45 Prozent der im November 1990 bereits arbeitslosen Männer hatten ein Jahr später wieder eine Berufstätigkeit aufgenommen, bei den Frauen nur jede dritte. Gut ein Drittel der Männer und knapp die Hälfte der Frauen waren immer noch arbeitslos gemeldet².

Entscheidend für die überproportional hohe Arbeitslosigkeit der Frauen ist, daß sich in den neuen Bundesländern bereits frühzeitig Muster der betrieblichen Beschäftigungspolitik etabliert haben, wie sie von westlichen Arbeitsmärkten bekannt sind. Danach setzt sich nicht bei den Entlassungen aus den Betrieben, sondern primär bei den Einstellungen eine gruppenspezifische – insbesondere auch geschlechtsspezifische – Diskriminierung durch. So werden Männer bei Einstellungen deutlich bevorzugt. Beobachtungen der Arbeitsämter zeigen³, daß

- Frauen mit Kleinkindern besonders betroffen sind. Stellenangebote für Teilzeitarbeit sind Ausnahmefälle. Das Kinderbetreuungsnetz ist löchrig geworden.
- bei Stellenangeboten im Bürobereich entweder sehr junge Frauen ohne Kinder oder Frauen im Alter zwischen 35 und 45 Jahren bevorzugt werden. Ganz gering sind die Wiedereingliederungschancen der Frauen, die 45 Jahre und älter sind. Ein beachtlicher Teil dieser älteren Frauen erfüllt nicht die Anspruchsvoraussetzungen für das Altersübergangsgeld.

1 Vgl. Arbeitsmarkt-Monitor für die neuen Bundesländer, Infratest Sozialforschung München, in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 148, Nürnberg 1993.

2 Vgl. IAB-Kurzbericht Nr. 24 vom 23. 9. 1992.

3 Vgl. Karin von Lüpke, Konzeption zum Abbau von Frauenarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern, Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg 1993.

- Frauen mit kaufmännischen Fach- oder Hochschulabschlüssen in der Regel unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt werden.
- Frauen mit Facharbeiterausbildung im gewerblich-technischen Bereich – obwohl sie bereit sind, auch Arbeiten zu übernehmen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen – von Arbeitgebern nur selten bei Einstellungen berücksichtigt werden.
- zunehmend Männer in ehemals weiblich dominierte Bereiche wie den der Dienstleistungen eindringen (Banken, Post, Verkehrswesen). Dieser Trend ist besonders bei den sich sukzessive computerisierenden Dienstleistungsbereichen zu beachten.

Anders als in der DDR, wo die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen nahezu gleich hoch war, ist sie nunmehr – drei Jahre nach der Wende – geschlechtsspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Im folgenden soll gefragt werden, *erstens* ob und wie sich die veränderten gesellschaftlichen Erwartungen, individuellen Wünsche und ökonomischen Zwänge auf das Erwerbsverhalten der ostdeutschen Frauen (*Arbeitskräfteangebot*) auswirken und *zweitens* ob die Situation auf dem Arbeitsmarkt eine Realisierung der Erwerbstätigkeit überhaupt ermöglicht (*Arbeitskräftenachfrage*). Anders gefragt: Führt die Transformation des westdeutschen Werte- und Wirtschaftssystems dazu, daß *erstens* Verhaltens- und Einstellungsänderungen bei den ostdeutschen Frauen auftreten, die eine Annäherung an westdeutsche Lebens- und Berufsbiographien zur Folge haben, und gibt es *zweitens* Diskrepanzen zwischen fortbestehenden individuellen Ansprüchen an den Arbeitsmarkt und nicht vorhandenen Realisierungsmöglichkeiten?

II. Angebot an weiblichen Arbeitskräften

1. Erwartetes Erwerbsverhalten von Frauen

Systembedingte Arbeitskräfteknappheit, gesellschaftlicher Druck („Recht auf und Pflicht zur Arbeit“), ökonomische Notwendigkeit und vor allem internalisiertes Selbstverständnis eigener Erwerbstätigkeit hatten in der DDR zu einer – im Vergleich mit anderen Industrienationen – sehr hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen geführt. Für die Beurteilung des zu erwartenden Arbeitskräfteangebots wird zu fragen sein, inwieweit auch nach

der Wende, trotz oder gerade wegen der sich abzeichnenden veränderten gesellschaftlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen, für die Frauen die Berufstätigkeit weiterhin einen hohen individuellen Wert hat.

Eine bereits im Herbst 1990 im Auftrag des Bundesministeriums für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (BMJFFG) von Infas durchgeführte Untersuchung bestätigte nahezu unverändert *weiterbestehende starke Erwerbswünsche von Frauen* – auch bei sich abzeichnender Arbeitsmarktkrise. Damals hätte lediglich jede zehnte im Arbeitsleben stehende Frau ihre Berufstätigkeit sicher aufgeben wollen, wenn sie „das Geld nicht bräuchte“ (alte Bundesländer 1986: ca. ein Viertel). Dies entspricht der faktischen Erwerbsbeteiligung zu diesem Zeitpunkt. Auch ein Jahr später – im Herbst 1991 – geht nach einer Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) auch nur jede zehnte erwerbstätige Frau davon aus, daß sie ihre Berufstätigkeit aufgeben würde, wenn sie auf das Geldverdienen nicht mehr angewiesen wäre⁴. Der hohe Stellenwert, den Berufstätigkeit für Frauen hat, wird somit durch den seit der Wende unverändert starken Wunsch deutlich, auch dann berufstätig zu sein, wenn es keine ökonomische Notwendigkeit dafür gibt (90 Prozent).

In eine ähnliche Richtung weisen Vorstellungen über partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle, die von einer Berufstätigkeit beider ausgehen, und – auch bei derzeitig häufig dringender ökonomischer Notwendigkeit – die Betonung intrinsischer Motive für die Erwerbstätigkeit. Dies spiegelte sich auch im Umfang aktiver Arbeitssuche nicht-erwerbstätiger Frauen wider. Könnten die ostdeutschen Frauen ihre Erwerbswünsche realisieren, würde es zu einer Erwerbsbeteiligung von Frauen kommen, die deutlich über der in den alten Bundesländern läge und die auch höher wäre, als sie zur Zeit in den neuen Bundesländern ist. Daß gegenwärtig bei den Frauen in den neuen Bundesländern ökonomische Gründe für die Berufstätigkeit in den Vordergrund treten, darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß Arbeit für sie traditionell einen hohen Stellenwert hat.

Mit zunehmender Kinderzahl, vor allem wenn Kinder im Vorschulalter da sind, nimmt unter den gegebenen Arbeitsmarkt- und gesellschaftlichen

⁴ Vgl. Gerhard Engelbrech, Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Einstellungen ostdeutscher Frauen zur Erwerbstätigkeit zwei Jahre nach der Wende, IAB-Werkstattbericht Nr. 8 vom 11. 6. 1993; siehe auch den Beitrag von Antje Hadler/Michel E. Domsch in diesem Heft, Kapitel II. 1.

Bedingungen der Wunsch nach *Teilzeitarbeit* zu: Mehr als vier von zehn Frauen mit Kindern unter sechs Jahren wollen in einem Teilzeitverhältnis arbeiten. Eine reduzierte Arbeitszeit wird von gegenwärtig teilzeitbeschäftigten Frauen (insbesondere mit mehr als 20 Wochenstunden) und vor allem von nichterwerbstätigen Frauen mit Kindern häufiger bevorzugt als von den übrigen Frauen.

Auch drei Jahre nach der Vereinigung liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter an allen erwerbstätigen Frauen in den neuen Bundesländern (28 Prozent) unter dem in den alten Bundesländern (35)⁵. Außerdem haben gegenwärtig lediglich knapp 20 Prozent aller Frauen einen Arbeitsvertrag mit weniger als 36 Wochenstunden. Der unterdurchschnittliche Anteil von Frauen mit Kindern unter sechs Jahren (dies sind 20 Prozent aller erwerbstätigen Frauen), die Arbeitsverträge mit einer Arbeitszeit unter 21 Stunden haben, ist als Hinweis darauf zu werten, daß Teilzeitarbeit weniger von familienpolitischen Zielsetzungen, als vor allem von kapazitätsorientierter Personalpolitik der Betriebe ausgeht.

2. Aufgabe bzw. Unterbrechung der Berufstätigkeit

Steigende Haushaltsausgaben und vergleichsweise niedrige Familieneinkommen verstärken in den neuen Bundesländern die ohnehin hohe Erwerbsneigung von Frauen noch, können aber auch – infolge der Verringerung bislang gegebener Möglichkeiten der Kinderbetreuung und der Verteuerung der Plätze – einschränkend wirken. Ergebnis haushaltspolitischer Überlegungen kann sein, daß die Opportunitätskosten individueller Kinderbetreuung bei Aufgabe der Berufstätigkeit geringer eingeschätzt werden als die Kosten bei außerfamiliärer Betreuung und fortbestehender Berufstätigkeit. Dies ist der Fall, wenn die Kosten für den Kinderkrippen- oder -gartenplatz durch Aufgabe der Berufstätigkeit gespart werden und zugleich der Einkommensausfall durch Transferzahlungen z.T. ausgeglichen werden kann. Neben der Kostenersparnis kann natürlich auch der „Wert“ individueller Kinderbetreuung für die Familie eine Alternative zur Berufstätigkeit darstellen.

Von den verheirateten Frauen mit Kindern unter 16 Jahren hätten – so die Ergebnisse einer entsprechenden Befragung – im Herbst 1991 neun Prozent keine zusätzlichen Kosten der Kinderbetreuung übernommen und in diesem Fall sofort aufgehört

zu arbeiten. Bei dem damaligen durchschnittlichen persönlichen Monatsnettoeinkommen von 1 200,- DM würden 19 Prozent der Frauen bereits bei Kinderbetreuungskosten von bis zu 100,- DM, weitere 34 Prozent bis zu 200,- DM und weitere 20 Prozent bis zu 300,- DM ihre Berufstätigkeit aufgeben und die Versorgung der Kinder selbst übernommen haben. Das heißt, bei Kinderbetreuungskosten, die weniger als ein Zehntel des eigenen Nettoeinkommens ausmachen, würde bereits jede vierte Frau mit mindestens einem Kind unter 16 Jahren, bei einem Viertel des Nettoeinkommens würden sogar vier von fünf Frauen ihre Berufstätigkeit aufgeben wollen. Die Erklärung für die relativ niedrige Schwelle zum Rückzug aus der Erwerbstätigkeit liegt in geringerem Maße in der „neuen Freiheit“ zur individuellen Kinderbetreuung bzw. in „pädagogischen“ Abwägungen; sie ist vielmehr in der schwierigen finanziellen Situation begründet, in der sich die ostdeutschen Familien befinden. Aussagen zu den Motiven der Berufstätigkeit, und zwar verhältnismäßig unabhängig von der Kinderzahl, stützen dies. Hinzu kommt, daß mit der veränderten politischen Bewertung von Frauenerwerbsarbeit im vereinigten Deutschland und mit der zunehmenden Verdrängung von Frauen aus dem Arbeitsleben – Folge geschlechtsspezifisch diskriminierender Personalpolitik – das Selbstverständnis, berufstätig sein zu wollen, angegriffen und die Alternativrolle im Haushalt für immer mehr Frauen Realität wird.

Die gegenwärtig zu beobachtenden bzw. zu erwartenden geringeren Möglichkeiten außerhäuslicher Kinderbetreuung und arbeitsmarktbedingte Entmutigungseffekte haben Auswirkungen auf Lebensentwürfe von Familien: So hat die Geburtenrate in den neuen Bundesländern bereits um die Hälfte abgenommen, d.h., Frauen verzichten gegenwärtig u.a. aus Arbeitsmarktgründen auf Kinder bzw. schieben den Kinderwunsch hinaus. In der Folge ist die Zahl der Übergänge von der Erwerbstätigkeit in den Mutterschafts- bzw. Erziehungsurlaub deutlich zurückgegangen, was wiederum mit einem drastischen Rückgang der Nachfrage nach außerhäuslicher Kleinkinderbetreuung einherging. Dadurch stellt sich das quantitative Versorgungsangebot gegenwärtig sogar relativ zufriedenstellend dar.

Auf der anderen Seite wird die Unterbrechung der Berufstätigkeit durch das seit dem 1. Januar 1993 gültige Erziehungsurlaubsgesetz mit anschließender Wiedereinstellungsgarantie gefördert. Die Alternative, „freiwillig“ während der Phase der Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit aufzugeben,

⁵ Vgl. Arbeitsplatz-Monitor (Anm. 1).

hat häufig Konsequenzen für den weiteren Berufsverlauf. Frauen, die ihre Berufstätigkeit aus familialen Gründen unterbrechen, müssen mit den – für die alten Bundesländer nachgewiesenen – Problemen der Wiedereingliederung rechnen: inadäquatem beruflichem Einsatz und beruflichem Abstieg. So befanden sich denn auch die – im Vergleich zum Westen – wenigen wiedereingegliederten ostdeutschen Frauen im Herbst 1991 häufig in unteren Einkommensklassen. Sie sind in größerem Umfang als Teilfacherbeiterinnen beschäftigt und mit 14 Prozent nahezu doppelt so häufig wie kontinuierlich beschäftigte Frauen in bereits gekündigten Arbeitsverhältnissen anzutreffen.

III. Arbeitskräftenachfrage

1. Umstrukturierung von Arbeitsmärkten

Die in den neuen Bundesländern zu beobachtenden rückläufigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen betreffen – auch mit unterschiedlichem Gewicht – alle Wirtschaftsbereiche. Ob sie schrumpfen, stagnieren oder prosperieren, ob sie ehemals eine hohe bzw. niedrige Frauenbeschäftigung aufwiesen, alle haben sie eine relative Zunahme der Beschäftigung bei Männern und eine relative Abnahme bei Frauen zu verzeichnen.

Die mit der Umstrukturierung von Arbeitsmärkten und Beschäftigungsfeldern verbundene Arbeitsmarktdynamik, die weit über die rein quantitative Entwicklung des Beschäftigungspotentials hinausgeht, birgt vor allem für Frauen mit geringen und mittleren Qualifikationsabschlüssen erhebliche Risiken. Die Konkurrenz um die knapper werdenden Arbeitsplätze findet zwischen Männern und Frauen, aber parallel dazu auch zwischen Frauen unterschiedlicher Qualifikationsstufen statt. Das Merkmal Qualifikation greift hier vor allem innerhalb der Geschlechtergruppen. In der Konkurrenz zwischen Männern und Frauen spielt es dagegen keine nachweisbare Rolle. Besser qualifizierte Frauen gelingt es bestenfalls, ihre bisherige Position im Erwerbssystem zu halten. Für eine wirksame Konkurrenz mit – häufig schlechter ausgebildeten – Männern reicht ein qualifizierter Ausbildungsabschluß allerdings bei Frauen in der Regel nicht aus⁶.

Für die Beschäftigung von Frauen und Männern lassen sich folgende Entwicklungsmuster ausmachen:

- Frauentypische Branchen werden zu Mischbranchen (Handel, Banken, Versicherungen);
- Mischbranchen werden zu tendenziell männerdominierten Branchen (Verarbeitendes Gewerbe);
- männerdominierte Branchen werden zu reinen Männerbranchen (Bau, Metall- und Elektrobranche, Bergbau und Energie).

2. Zukünftige Arbeitsplatzstruktur

Bei einer sich fortsetzenden Transformation der Wirtschaftsstruktur Ostdeutschlands nach westlichem Muster zeichnen sich folgende Entwicklungstrends ab: Für die Nachfrage nach Arbeitskräften lassen vorhandene Strukturunterschiede zu den alten Bundesländern, wie auch zu den übrigen westlichen Industrienationen, eine unterschiedliche Entwicklung innerhalb der und zwischen den primären, sekundären und tertiären Sektoren der Volkswirtschaft (1. Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei, 2. warenproduzierendes Gewerbe, 3. Handel, Versorgung, Versicherungen, sonstige Dienstleistungen) erwarten. So zeigt z. B. ein Vergleich der Beschäftigungsstrukturen nach Wirtschaftsbereichen in den neuen Bundesländern eine ähnliche Verteilung wie in den alten Bundesländern vor 20 Jahren. Wenn auch nicht damit zu rechnen ist, daß die Entwicklung in den neuen Bundesländern mit der in den alten Bundesländern deckungsgleich sein wird, so dürfte doch ein Prozeß der Annäherung und tendenziellen Angleichung stattfinden. Das bedeutet: Rückgang der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe (mit Ausnahme der Wartungstätigkeiten und im Baubereich) sowie in der Land- und Forstwirtschaft, Stabilität bei Handel und Verkehr und Zunahme bei den sonstigen Dienstleistungen⁷. Für die Frauen, die Berufe in der Produktion ausüben, ist der sektorale Wandel auf dem Gebiet der ehemaligen DDR in großem Umfang gleichbedeutend mit „Freisetzungen“. Besonders betroffen sind die rationalisierungsanfälligen Arbeitsplätze im Textil- und Bekleidungs-gewerbe, aber zum Teil auch der

dung tradiertter Abdrängungsmuster im Prozeß zunehmender beruflicher Segregation, erscheint in: BeitrAB, Nürnberg 1994.

⁷ Vgl. Dieter Blaschke u. a., Qualifizierung in den neuen Bundesländern – Hintergründe, Tendenzen, Folgerungen –, in: Materialien zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MatAB), (1990) 7.

⁶ Vgl. Gerhard Engelbrech/Sabine Schenk, Folgen der Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern: Herausbil-

Chemie- sowie der Leichtindustrie und in der Landwirtschaft.

Innerhalb des Dienstleistungsbereichs ist eine gegenläufige Entwicklung mit unterschiedlichen Konsequenzen für Frauen zu erwarten: Stagnation bei primären Dienstleistungen, wie weniger qualifizierte allgemeine Dienste (Reinigen, Bewirten, Lagern, Transportieren, Sichern) und einfache Büro-tätigkeiten, in denen in nicht unerheblichem Umfang Frauen beschäftigt sind, und Ausweitung von qualifizierten sekundären Dienstleistungen, wie Betreuen, Beraten, Lehren, Publizieren, Organisation und Management sowie Forschen und Entwickeln, mit gegenwärtig überdurchschnittlich hohem Männeranteil⁸. Diese zu erwartenden Tendenzen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen dürften durch die EG-Binnenmarktöffnung zusätzlich verstärkt werden⁹. Je schneller auch die neuen Bundesländer innerhalb der Europäischen Union zu einem „Hochlohnland“ werden, desto größer wird der Rationalisierungsdruck auf lohnintensive, unqualifizierte Arbeitsplätze sein. Dies zeigt sich gegenwärtig bei un- und angelernten Arbeitskräften mit einer Arbeitslosenquote von gut 40 Prozent.

Insgesamt ist nach einer zu erwartenden Aufholphase davon auszugehen, daß sich Wachstums- bzw. stagnierende Branchen in den neuen Bundesländern wie in den alten Bundesländern entwickeln werden. Dies würde mittel- und langfristig eine Verfestigung der Beschäftigtenstruktur bei Banken und Versicherungen und eine Stagnation im Groß- und Einzelhandel bedeuten. Zunahmen sind zu erwarten bei den „sonstigen“ Dienstleistungen (Leasing, Leiharbeit, Beratungsdienste, qualifizierte Infrastrukturdienstleistungen im Bereich der Bürotätigkeiten), bei ausgelagerten Dienstleistungen wie Beratung, Planung, Werbung, im Bereich der Medien sowie im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe und z.T. im öffentlichen Dienst. Insbesondere für die qualifizierten Dienstleistungen sind Frauen vielfach nicht entsprechend ausgebildet.

Darüber hinaus ist für den wirtschaftlichen Strukturwandel in den neuen Bundesländern von Bedeutung, daß das „bodenständige“ Gewerbe (Handwerk) – sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich – die Nachfrage noch unzureichend befriedigt. In den neuen Bundesländern

8 Vgl. F. Stooß/Weidig, Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahre 2010, in: MittAB, (1990) 1.

9 Vgl. Prognos AG, Die Arbeitsmärkte im EG-Binnenmarkt bis zum Jahr 2000, in: BeitrAB, Band 138, Nürnberg 1990.

könnten somit schon alleine dadurch Arbeitsplätze entstehen, daß eine Versorgung mit Installations-, Wartungs- und Reparaturleistungen sowie mit Service- und Dienstleistungen entsprechend westdeutschem Niveau angestrebt bzw. notwendig wird. In den alten Bundesländern sind insgesamt rund 40 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, in den neuen Bundesländern derzeit lediglich 25 Prozent in diesen Wirtschaftsbereichen tätig¹⁰. 20 Prozent der Kleinunternehmen (bis 10 Beschäftigte) Ostdeutschlands rechnen mit einer Beschäftigungszunahme; allein in Sachsen meldet das überwiegend mittelständisch strukturierte Handwerk einen Nettoarbeitsplatzzuwachs von 200 000 Personen¹¹. Insbesondere bei klein- und mittelständischen Unternehmen im Servicebereich und bei den neu entstehenden „freiberuflichen“ Dienstleistungen könnten Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen entstehen.

3. Qualifikation von Frauen und Ausbildungssituation

Trotz formalen Gleichstellungsanspruches hatten sich in der DDR – ähnlich wie in den alten Bundesländern, wenn auch auf anderem Niveau – unterschiedliche „Ausbildungs- und Arbeitsmärkte“ herausgebildet. So war das Spektrum der den Frauen offenstehenden Berufe eingeschränkter als das der Männer; „Frauenberufe“ boten zudem weniger und geringere Aufstiegsmöglichkeiten als „Männerberufe“, und Frauen gelang weniger häufig der Sprung ins mittlere, noch seltener ins höhere Management. Damit bringen Männer aufgrund ihrer beruflichen Sozialisation und Erfahrung bessere Voraussetzungen für einen qualifizierten Einsatz in Berufen mit neuen, bislang unbekanntem Tätigkeiten mit, als dies bei Frauen der Fall ist.

Die geschlechtsspezifische Konkurrenz, aber auch die tradierten frauentypischen Berufswahl- und Ausbildungsmöglichkeiten wirken sich gegenwärtig stark auf die Ausbildungssituation von jungen Frauen in Ostdeutschland aus. Während es im Jahr 1989 in der damaligen DDR insgesamt 344 000 betriebliche Ausbildungsplätze gab, waren es im Ausbildungsjahr 1991/92 – nun in den neuen Bundesländern – nur noch 265 000¹². Im August 1993 kamen auf 141 000 Bewerber 83 000 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen. Besondere Schwierigkeiten

10 Vgl. Annelore Chaberny/Friedemann Stooß, Nachholbedarf im bodenständigen Gewerbe, IAB-Kurzbericht, (1992) 18.

11 Vgl. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), (1993) 17.

12 Vgl. Karin Schober, IAB-Kurzbericht vom 12. 8. 1992.

rigkeiten haben junge Frauen auch wegen ihres ausgeprägten Interesses an kaufmännischen und Dienstleistungsberufen, dem häufig kein entsprechendes Angebot an Lehrstellen gegenübersteht. So gibt es einerseits einen enormen Bewerberüberhang bei typisch „weiblichen“ Berufen, andererseits Bewerberdefizite bei spezifischen „Männerberufen“. Das Ausbildungsplatzangebot ist in den neuen Ländern noch von der traditionellen Dominanz gewerblich-technischer Tätigkeit geprägt. Im Vergleich zu den alten Bundesländern werden hier nach wie vor überdurchschnittlich viele Jugendliche im verarbeitenden Gewerbe, der Bauwirtschaft, in der Chemieindustrie, im Bergbau und in der Energiewirtschaft sowie in der Landwirtschaft ausgebildet; im Dienstleistungsbereich besteht demgegenüber großer Nachholbedarf. Es wird davon auszugehen sein, daß im Gefolge des strukturellen Wandels der Wirtschaft eine Verschiebung der Tätigkeits- und Ausbildungsstrukturen in Richtung Dienstleistungsbereich und damit – zumindest indirekt – eine Anpassung an die Nachfrage der jungen Frauen erfolgt.

Die stärkere Konzentration auf wenige Ausbildungsbereiche wirkt sich auf die weiteren beruflichen Möglichkeiten von Mädchen und Frauen negativer aus, als dies bei den jungen Männern der Fall ist. Dies wird auch dadurch weder gemildert noch aufgehoben, daß weibliche Lehrstellenbewerber häufiger die Berufsberatung einschalten und ein höherer Anteil von ihnen eine über die Pflichtschule hinausgehende Schulbildung besitzt. Mit dem gefundenen bzw. in Aussicht gestellten Ausbildungsplatz sind junge Frauen häufiger unzufrieden als junge Männer; sie sind eher bereit, auch auf Ausweichstrategien zurückzugreifen, etwa noch länger zur Schule zu gehen. Für weibliche Schulabgänger, die sich nur in Ostdeutschland beworben haben, sieht die Situation deutlich schlechter aus als für ihre männlichen Mitbewerber, und sie sind auch jenen Mädchen gegenüber schlechter gestellt, die in den alten Bundesländern eine Lehrstelle suchen.

IV. Ausblick auf die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen in den nächsten Jahren

Ein Blick auf die kurz- und mittelfristig gegebenen gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen in den neuen Bundesländern kann nicht besonders hoffnungsvoll stimmen. Von den im Jahr 1989

noch 4,5 Millionen weiblichen Beschäftigten hatten Ende 1992 knapp 2,8 Millionen einen Arbeitsplatz auf dem „ersten Arbeitsmarkt“. Bei einem realen Wirtschaftswachstum von jährlich 11 Prozent würden im Jahr 2000 insgesamt 6,8 Millionen Arbeitsplätze vorhanden sein. Voraussetzung dafür ist ein Investitionsvolumen von 1,3 Billionen DM bei einer Erhöhung der Arbeitsproduktivität auf 80 Prozent des Westniveaus und ein Rückgang der Netto-Importquote auf 50 Prozent. Die Anstrengungen, derer es dazu bedarf, werden angesichts eines Bruttoinvestitionsniveaus im Jahr 1991 von 75 Milliarden DM deutlich. Unter der Annahme einer kontinuierlichen Entwicklung des weiblichen Erwerbspersonenpotentials (konstante Quoten) würden im Jahr 2000 über vier Millionen Frauen berufstätig sein wollen. Bei einem Frauenanteil an den Erwerbstätigen von weiterhin 43 Prozent läge der Umfang von Arbeitslosigkeit und stiller Reserve bei Frauen zu diesem Zeitpunkt deutlich über einer Million.

Für eine weiterhin hohe Erwerbsneigung der Frauen in den neuen Bundesländern sprechen zum einen der in allen westlichen Industrienationen bestehende Trend zu steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen und die hier anzutreffende vergleichsweise hohe Zahl alleinerziehender bzw. lediger Mütter, zum anderen das in 40 Jahren DDR-Sozialisation gewachsene Selbstverständnis der Frauen hinsichtlich der Erwerbsarbeit sowie nach der Wende veränderte Konsumansprüche und steigende Lebenshaltungskosten. Einige Faktoren deuten allerdings auch auf einen Rückgang der Erwerbsneigung hin: Neben dem allgemeinen Arbeitsplatzmangel und der geschlechtsdiskriminierenden Personalpolitik sind dies der Wegfall der Pflicht zur Arbeit und des damit verbundenen sozialen Drucks, die Verringerung und die Verteuerung von öffentlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, der Anstieg der Einkommen (der Männer) sowie Veränderungen in der Einkommens- und Rentenpolitik. Eine aufgrund dieser Faktoren erfolgende Angleichung des Erwerbspersonenpotentials von Frauen an das bis zum Jahr 2000 erreichte westdeutsche Niveau hätte eine Verringerung des derzeitigen weiblichen Erwerbspersonenpotentials um 0,4 Millionen zur Folge. Dabei ist aber zu bedenken, daß eine deutlich hoffnungsvolle und optimistische wirtschaftliche Entwicklung unterstellt wird. Wenn diese nicht eintritt und sich das gegenwärtige Arbeitsplatzangebot für Frauen bis zum Jahr 2000 verfestigt, fänden bei unterstellter „Anpassung der Erwerbsquoten an die westdeutsche Entwicklung“ eine dreiviertel Million Frauen und bei Fortbestehen der gegenwärtig

hohen Erwerbsneigung deutlich über 1,5 Millionen Frauen keinen Arbeitsplatz. Somit kommt auch in Zukunft vor allem intervenierender Wirtschafts- und Strukturpolitik eine zentrale Rolle zu. Sie muß, bis eine für einen hohen Beschäftigungsstand ausreichende Zahl wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze tatsächlich geschaffen wurde, durch Arbeitsmarktpolitik und zum Teil auch arbeitsmarktbezogene Familienpolitik unterstützt werden.

V. Überlegungen zur besseren Vereinbarkeit der Erwerbswünsche und Erwerbsmöglichkeiten von Frauen

1. Arbeitszeitverkürzung und Umverteilung vorhandener Arbeit

In der arbeitspolitischen Diskussion der achtziger Jahre, einer Phase konjunktureller und struktureller Einbrüche in Westdeutschland, hatten Überlegungen zur Umverteilung vorhandener Arbeit auf eine größere Zahl von Beschäftigten vor allem bei Arbeitnehmervertretern großes Gewicht. Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung sowie nach Abbau von Überstunden und deren teilweise Umsetzung spiegeln dies wider.

Durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung sollte neben einer quantitativen Umverteilung von Arbeit auch die Neuverteilung von Berufspositionen und -chancen bewirkt werden¹³, was sich jedoch in der praktischen Umsetzung vielfach als Illusion erwies. Bei oder gerade trotz Arbeitskräfteüberhangs stehen die ostdeutschen Unternehmen, die sich in einer Konsolidierungs- bzw. Aufbauphase befinden, (noch) erheblich weniger unter Druck als die westdeutschen, mit allgemeiner Arbeitszeitumverteilung zu reagieren. Angesichts der prekären finanziellen Situation der Haushalte wäre diese – und eine damit verbundene Lohnreduzierung – ohnehin schwer durchsetzbar.

Unter der Bedingung einer in den achtziger Jahren in den alten Bundesländern insgesamt positiven Beschäftigungsentwicklung konnte die steigende Nachfrage von Frauen am Arbeitsmarkt teilweise durch ein zusätzliches Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen befriedigt werden. Bei der im Vergleich

dazu heute deutlich verschärften Arbeitsmarktsituation und der damit verbundenen zunehmenden Abdrängung von Frauen vom Arbeitsmarkt wäre zu diskutieren, inwieweit entsprechende Überlegungen für die neuen Bundesländer sinnvoll sind. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müßten dabei verstärkt auch die Bedürfnisse der Frauen berücksichtigen. Wie Ergebnisse aus den alten Ländern zeigen, sind ohne nennenswerte tägliche Arbeitszeitverkürzung weder merkliche Entlastungen der Frauen von familialen Pflichten noch eine gleichwertige Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern zu erwarten.

Trotz Arbeitskräfteüberhangs und Angleichung der tariflich geregelten Arbeitszeit an das westdeutsche Niveau wird in den neuen Bundesländern in einzelnen Branchen nach wie vor mehr als 40 Stunden pro Woche gearbeitet, und der Teilzeitanteil liegt unter dem in den alten Bundesländern. Rein quantitativ betrachtet, könnten also flexiblere Formen der Arbeitszeitgestaltung zum Abbau von Mehrarbeit und Überstunden führen, wovon nicht unerhebliche Beschäftigungseffekte zu erwarten wären. Denn zwei Jahre nach der Wende arbeiteten z.B. jede fünfte erwerbstätige Frau und mehr als jeder dritte erwerbstätige Mann in den neuen Bundesländern – z.T. auch ohne zusätzliche Vergütung – noch über 40 Stunden pro Woche. Auch Ende 1992 lag die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei jedem zehnten Mann und bei zwei Prozent der Frauen noch bei über 42 Wochenstunden¹⁴. Abbau von Überstunden und weitere Anpassung an westdeutsche tarifvertragliche Arbeitszeiten könnten – wie Erfahrungen in den alten Bundesländern zeigen – zusätzliche Beschäftigungseffekte schaffen.

Eine Arbeitszeitveränderung durch Überstundenabbau wird bei den Betrieben dann an Grenzen stoßen, wenn zusätzliche Kosten auf sie zukommen, nicht ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen oder die derzeitige und erwartete Absatzlage eine Personalausweitung nicht rechtfertigt. Infolge des – im Vergleich zu Frauen – überproportional hohen Anteils der Männer an der Mehrarbeit (s.o.), liegt das größere Umsetzungspotential bei den Arbeitsplätzen der Männer. Angesichts der vorherrschenden Personalpolitik bedeutet das, daß zusätzlich entstehende Arbeitsplätze wieder Männerarbeitsplätze wären. Ohne Veränderung der frauendiskriminierenden Einstellungspraxis der Betriebe würden Frauen – im Vergleich zu Männern – weniger von einer Arbeitszeitumverteilung profitieren.

13 Vgl. Gerhard Bäcker/Brigitte Stolz-Willig, Sozialpolitische Aspekte optimaler Arbeitszeitverkürzung, in: BeitrAB, Band 179, Nürnberg 1993.

14 Vgl. Arbeitsmarkt-Monitor (Anm. 1).

Beschäftigungseffekte können auch durch die Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze erzielt werden. Dies würde den Vorstellungen eines nicht unerheblichen Teils der Frauen, insbesondere nichterwerbstätiger Frauen sowie derzeit vollzeitbeschäftigter Frauen mit Kindern und älterer Frauen, entsprechen. Bei gegebener Arbeitsmarktsituation wünscht sich ein Drittel der verheirateten berufstätigen ostdeutschen Frauen mit Kindern unter 16 Jahren eine Teilzeitbeschäftigung. Dies entspricht der gegenwärtig tatsächlich – unter Berücksichtigung von Kurzarbeit – geleisteten Arbeitszeit berufstätiger Frauen. Nach der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt aber der Vollzeitanteil insbesondere bei Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern höher.

Unter der Voraussetzung, daß ein Partner einen Vollzeitarbeitsplatz innehat bzw. -hätte, nehmen Wünsche nach einer Teilzeitbeschäftigung weiter zu: Vier von zehn Frauen würden bei sicheren Arbeitsplätzen ihrer Ehepartner verkürzt arbeiten wollen. Es ist also ein beachtliches Potential an Interessentinnen für eine Teilzeitbeschäftigung vorhanden. Nachfragedruck nach Teilzeitarbeitsplätzen besteht auch seitens der arbeitssuchenden Frauen mit Kindern unter 16 Jahren: Vier von zehn wollen in einem Teilzeitverhältnis arbeiten. Zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze könnten also die Unterbeschäftigung von Frauen abbauen helfen.

Betriebsbefragungen in den alten Bundesländern haben ergeben, daß für die Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze ein erhebliches Potential vorhanden zu sein scheint: Ca. 1,2 Millionen in den alten Bundesländern Beschäftigte wären daran interessiert, ihren Arbeitsplatz zu teilen¹⁵. Bei einer Angleichung der Quote der Frauenteilzeitarbeitsplätze an das Westniveau würden allein 460 000 Teilzeitarbeitsplätze entstehen¹⁶. Zu bedenken ist, daß einerseits das so entstehende Angebot nicht zwangsläufig mit dem Profil der Nachfrage identisch ist. Andererseits besteht beim derzeitigen Arbeitskräfteüberhang seitens der Betriebe kaum personalpolitischer Druck zur Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze bzw. – danach – zur Besetzung dieser mit Frauen.

Wie ließen sich nun Anreize zur Bereitstellung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze, die auch von der-

15 Vgl. Friedrich Buttler/Wolfgang Klauer, Wie weit reicht die Brückenfunktion der Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland?, in: MatAB, (1993) 1.

16 Vgl. Eugen Spitznagel, Beschäftigungsförderung in den neuen Bundesländern durch Veränderung der Arbeitszeitstruktur – eine wenig beachtete Option, in: IAB-Werkstattbericht Nr. 11 vom 25. 6. 1993.

zeit vollbeschäftigten Frauen angenommen werden, schaffen? Gegenwärtig werden für die Nachfrageseite unterschiedliche Modelle zur Förderung der Teilzeitarbeit diskutiert: Beispielsweise wird vorgeschlagen, durch eine bessere soziale Absicherung von Teilzeitbeschäftigten kürzere Arbeitszeiten attraktiver zu machen und so die Aufnahme von Teilzeitarbeit zu fördern. Dies könnte möglich sein, wenn z.B. Nachteile gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Sozial-, Renten- und Arbeitsförderungsrecht abgebaut würden. Es wird auch überlegt, ob und inwieweit zur finanziellen Absicherung von Teilzeitbeschäftigten – wobei es insbesondere um die Frauen geht, die ja traditionell den größten Teil der Familienpflichten übernehmen – eine Kompensation von Einkommensdefiziten erfolversprechend bzw. durchsetzbar ist. Analogien sind z.B. im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) bei den Regelungen zum Schlechtwettergeld bzw. Kurzarbeitergeld zu finden. Zur Verhinderung von beruflichem Abstieg durch Teilzeitarbeit müßte eine Subventionierung auch auf die Förderung qualifizierter Tätigkeiten, die nach Erfahrungen in Westdeutschland beim Teilzeitangebot ausgeblendet sind, gerichtet sein.

Wenngleich auch in der ehemaligen DDR in der Ausbildung und den beruflichen Möglichkeiten Mechanismen geschlechtsspezifischer Segregation wirkten, so ist das Berufsspektrum ostdeutscher Frauen doch erheblich breiter als in Westdeutschland. Damit sind in den neuen Bundesländern zumindest theoretisch bessere Voraussetzungen für einen möglichen Einsatz von Frauen in „Männerberufen“ gegeben.

Es gibt in den neuen Bundesländern bereits Anreizsysteme zur Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze, und sie sind – wie Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen zeigen – auch aus betrieblicher Sicht sinnvoll. Fördermöglichkeiten zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen im Alter von über 45 Jahren bestehen gegenwärtig in Sachsen, wo für die Neuschaffung eines Teilzeitarbeitsplatzes ein Zuschuß von 4 000,- DM bzw. – bei der Teilung eines Vollarbeitsplatzes in zwei Teilzeitarbeitsplätze – von 7 000,- DM gewährt wird¹⁷. Ob und inwieweit es unter diesen Bedingungen zur Einrichtung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze kommt, wird jedoch vor allem vom Ergebnis einer jeweils in den Betrieben angestellten Kosten-Nutzen-Rechnung abhängen.

Bei der staatlichen Förderung der Teilzeitarbeit müssen neben regionalen Besonderheiten der Be-

17 Vgl. Freie Presse vom 12. 2. 1993.

triebe immer auch deren spezifische Möglichkeiten berücksichtigt werden. Wie Ergebnisse aus einer Betriebsbefragung zur Wiedereingliederung von Frauen in den alten Bundesländern zeigen¹⁸, gibt es durchaus Unternehmen, die sich vorstellen könnten und bereit wären, mit Hilfe öffentlicher Mittel zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze – und damit vor allem Frauenarbeitsplätze – zu schaffen. Insbesondere der Bereich der Handelsvermittlung, aber auch der Handel, das Versicherungsgewerbe und weitere Dienstleistungsbereiche stehen der Förderung von Teilzeitarbeit aufgeschlossen gegenüber. Sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern dürften Maßnahmen zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen in Klein- und Mittelbetrieben erfolversprechender sein als in Großbetrieben.

Aufgrund vorherrschender geschlechtsspezifischer Rollenzuschreibung ist davon auszugehen, daß zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze vorwiegend für Frauen angeboten und von diesen auch häufiger als von Männern angenommen werden würden. Das bedeutet, daß von einer Arbeitszeitumverteilung durch die Schaffung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze – anders als bei der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung – nicht die Männer, sondern vor allem die Frauen profitieren würden.

2. Quotierung und problemgruppenspezifische Lohnkostenzuschüsse

Für einen Teil der am Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Gruppen ist im Rahmen gesetzlicher Regelungen eine Förderung vorgesehen. Sie erfolgt einerseits durch die Vorgabe von Beschäftigungsquoten (Schwerbehinderte) mit Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung, andererseits durch Lohnkostensubventionierung (Langzeitarbeitslose) bei Einstellungen. Beide Möglichkeiten werden auch in der Diskussion zur Förderung der Frauenbeschäftigung genannt und z. T. in der Praxis umgesetzt. So ist z. B. mit der Neuformulierung des § 2 AFG festgelegt worden, daß Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden sollen. Möglicherweise spiegelt sich dies bereits in der Erhöhung des Frauenanteils bei den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) von einem Drittel 1990 auf 45 Prozent Ende 1992 wider. Bei den gegenwärtig sehr begrenzten Möglichkeiten, den Frauenanteil an den Beschäftigten

18 Vgl. Gerhard Engelbrech, Frauenbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik, in: IAB-Werkstattbericht, (1992) 5; ders., Die Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben im Konflikt zwischen Humankapitalwertung und vorsorglicher betrieblicher Personalpolitik, in: BeitrAB, Band 179, Nürnberg 1994.

über Neueinstellungen auf gegebenem Niveau zu halten bzw. zu erhöhen, kämen für eine Stabilisierung der Frauenbeschäftigung Vorgaben bei Entlassungen bzw. Freisetzungen besondere Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang wäre darüber nachzudenken, inwieweit dem überproportionalen Abbau von Frauenbeschäftigung, z. B. in Sozialplänen bzw. bei der Personalreduzierung in Treuhandunternehmen, durch eine Orientierung an geschlechtsspezifischen Quoten zu begegnen gewesen wäre bzw. begegnet werden könnte. Das Geschlecht – ein Strukturmerkmal im Arbeitsleben – könnte damit als Selektions- und Sanktionskriterium Gewicht bekommen. Dies gilt sowohl bei der Personalreduzierung als auch bei der Beschäftigungsförderung.

Weiterhin sind nach § 49 AFG Einarbeitungszuschüsse bei der Wiedereingliederung von Frauen vorgesehen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben. Ähnliche Fördermaßnahmen werden derzeit in Modellversuchen des Bundesministeriums für Frauen und Jugend (BMFJ) erprobt. Darüber hinaus gibt es Eingliederungshilfen in einzelnen Bundesländern. So gewährt zum Beispiel das Land Brandenburg Arbeitgebern, die Frauen im Alter von über 45 Jahren unbefristet und unter tariflichen Bedingungen einstellen, einmalig Subventionen in Höhe von 10 000,- DM. Inwieweit darüber hinausgehende Regelungen auf die besondere Situation von Frauen in den neuen Bundesländern angewandt werden könnten, soll im folgenden diskutiert werden.

In Wirtschaftsbereichen mit rückläufiger Beschäftigungsentwicklung wären vor allem Frauen, die Tätigkeiten ausüben bzw. ausübten, die bei zunehmender Rationalisierung für Betriebe zu „kostenintensiv“ und damit unproduktiv werden¹⁹, die Zielgruppe für Lohnkostensubventionierungen. Durch geringere Personalkosten und – damit verbunden – niedrigere Lohnstückkosten könnte auf diese Weise die Konkurrenzfähigkeit der betreffenden Betriebe verbessert und Absatz sowie Arbeitsplätze bis zum Eintreten einer Konsolidierungsphase gesichert werden. Längerfristige Wirkungen sind von Lohnsubventionen der durch Rationalisierung gefährdeten Arbeitsplätze nur dann zu erwarten, wenn gleichzeitig Qualifizierungsmaßnahmen – als Voraussetzung für einen „produktiven“ Arbeitseinsatz – getroffen werden. Hier wären Hilfestellungen insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe, die geringere materielle und finan-

19 Vgl. Christian Brinkmann/Karin Müller/Eberhard Wiedemann, Problemgruppen am ostdeutschen Arbeitsmarkt, in: Arbeitsmarktpolitik Kontrovers, Darmstadt 1993.

zielle Möglichkeiten als Großbetriebe haben, erforderlich. Auch eine zwischenbetriebliche Koordination der Weiterbildung, wie sie gegenwärtig in den alten Bundesländern erprobt wird, müßte in den neuen Ländern forciert werden.

In Wirtschaftsbereichen mit positiver Beschäftigungsentwicklung, insbesondere auch in ehemals frauendominierten, wie im Handel und im Bankbereich, kommt es inzwischen durch Umorganisation der Arbeit mit Verlagerung der Tätigkeiten dazu, daß Frauen von Männern verdrängt werden. Eine an die Einstellung weiblicher Arbeitskräfte gebundene Lohnkostensubventionierung könnte hier die von den Betrieben üblicherweise gesehenen Vorteile männlicher Bewerber durch Kostenersparnis bei der Beschäftigung von und den „Humankapitalinvestitionen“ bei Frauen aufwiegen.

Wie die Erfahrungen bei der Wiedereingliederung von Frauen im Westen zeigen, stufen die Betriebe Lohnkostenzuschüsse unter verschiedenen denkbaren Hilfestellungen nach der fachlichen Weiterbildung als die zweitwichtigste Maßnahme ein. Besonders geeignet erscheint diese Maßnahme für das Verarbeitende Gewerbe, aber auch den Einzelhandel (einschl. Warenhäuser und Supermärkte). Dagegen scheint sie sich kaum positiv auf die betriebliche Personalpolitik im Banken- und Versicherungsbereich ausgewirkt zu haben. Eine Lohnkostensubventionierung mit dem Ziel der beruflichen Förderung von Frauen scheint somit nicht in gleicher Weise für alle Bereiche geeignet zu sein.

Klein- und Mittelbetriebe stehen der Vergabe von Lohnkostensubventionen positiver gegenüber als Großbetriebe. Auch Betriebe des „bodenständigen“ Gewerbes²⁰, das primär die Nachfrage vor Ort befriedigt und bei der Beschäftigung – im Vergleich zum Westen – einen hohen Nachholbedarf hat, reagiert positiv auf diese Fördermaßnahme. Diese Betriebe arbeiten sehr personalintensiv. Kostenvorteile würden ihre Konkurrenzfähigkeit verbessern.

Um einen erfolversprechenden Einsatz der öffentlichen Mittel zu sichern, sollten vor der Vergabe die Möglichkeiten der Betriebe untersucht werden. Zu prüfen ist auch, ob und inwieweit die pauschalierten Lohnkostenzuschüsse nach § 249h AFG mit verhältnismäßig geringem Finanzierungs-

anteil der Betriebe bzw. Verwaltungen auf andere Bereiche der Gesellschaft ausgedehnt werden könnten. Auch eine Bindung des Mitteleinsatzes an eine Bedingung, der zufolge Frauen bevorzugt zu berücksichtigen wären – gemäß § 2 AFG –, wäre denkbar.

3. Besondere Programme zur beruflichen Förderung von Frauen mit längerer Berufsunterbrechung

Die Krise auf dem Arbeitsmarkt und die Benachteiligung von Frauen durch eine traditionelle Einstellungspraxis der Betriebe hat dazu geführt, daß Frauen, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen, bei der Wiedereingliederung auf Schwierigkeiten stoßen und zunehmend von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind. Insbesondere ältere Frauen laufen Gefahr, vom Arbeitsmarkt endgültig verdrängt zu werden. Je länger eine Unterbrechung dauert – und wenn nach ihrem Ablauf noch Kinder zu betreuen sind –, um so mehr verschlechtert sich die Konkurrenzfähigkeit dieser Frauen bei Stellenbesetzungen sowohl gegenüber Männern als auch gegenüber kontinuierlich beschäftigten Frauen. Besonders betroffen davon sind vor allem Frauen mit einer Qualifikation unterhalb des Facharbeiterinnenniveaus und Frauen im ländlichen Raum, wo die Beschäftigungsmöglichkeiten insgesamt schlechter sind.

Durch den ökonomischen Zwang zur Rationalisierung wird auch eine längerfristige Weiterbeschäftigung im alten Betrieb trotz des Anfang 1992 eingeführten Erziehungsurlaubsgesetzes unsicher. Denn vorübergehend und vor allem für längere Zeit unbesetzt gebliebene Arbeitsplätze können leichter abgebaut bzw. neu besetzt werden. In diesen Fällen müssen sich Frauen nach Ablauf des Erziehungsurlaubs unter schwierigen Arbeitsmarktbedingungen einen neuen Arbeitsplatz suchen. Aber auch Frauen, die das Glück haben, nach dem Erziehungsurlaub wieder in den Betrieb eingegliedert zu werden, werden – wie Erfahrungen aus Westdeutschland zeigen – meist unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt. Eine stärkere Förderung von Frauen mit längeren Unterbrechungszeiten ist im AFG vorgesehen. Es wird somit darauf zu achten sein, daß spezielle, auf diesen Personenkreis zugeschnittene Maßnahmen, wie z. B. Einarbeitungszuschüsse und Möglichkeiten der Weiterbildung, getroffen werden.

Ergebnisse aus Betriebsbefragungen in den alten Bundesländern haben gezeigt, daß die Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Betrieb während der Zeit der Unterbrechung für die Wiedereingliederung

20 Vgl. A. Chaberny/F. Stooß (Anm. 10); Friedrich Buttler, Flexible Arbeitszeiten – qualifizierte Teilzeitarbeit für Männer und Frauen, Referat zur dritten bundesweiten Gleichberechtigungskonferenz am 1. 12. 1992 in Bonn.

rung sehr wichtig ist. Entsprechende über Aus-
hilfstätigkeiten hinausgehende Möglichkeiten wer-
den aber derzeit – selbst in den alten Bundeslän-
dern – von seiten der Betriebe kaum angeboten.
Nach den vorliegenden Befunden werden im Ban-
ken- und Versicherungsbereich vor allem am je-
weiligen Betrieb orientierte Maßnahmen bevor-
zugt. Das Verarbeitende Gewerbe betrachtet die
fachliche Weiterbildung während der Unterbre-
chung als geeignete Hilfestellung für die Wieder-
eingliederung der Frauen.

Die Finanzierung prophylaktischer Maßnahmen,
wobei an eine Förderung von Personengruppen zu
denken wäre, die zwar (noch) nicht unmittelbar
dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, aber in
Zukunft in besonderem Maße von Schwierigkeiten
bedroht sein werden, geht über die gegenwärtigen
Möglichkeiten des AFG hinaus.

4. Erhalt außerhäuslicher Kinderbetreuungseinrichtungen

Neben Maßnahmen zur unmittelbaren Förderung
der Konkurrenzfähigkeit von Frauen am Arbeits-
markt sind flankierende Hilfestellungen zum Er-
halt bzw. Ausbau familienunterstützender Rah-
menbedingungen erforderlich. Eine erfolgreiche
Integration von Frauen ins Berufsleben setzt,
wenn diese Kinder haben, das Vorhandensein von
Kinderbetreuungsmöglichkeiten voraus.

Nach den vorliegenden Befunden kann davon aus-
gegangen werden, daß gegenwärtig nahezu alle
Frauen mit Partner, auch wenn sie Kinder im Alter
von unter sechs Jahren haben, den Wunsch reali-
sieren wollen, daß beide erwerbstätig sind. Zwei
Drittel aller nichtberufstätigen Frauen mit Kindern
unter 16 Jahren suchen Arbeit. Kinderkrippen
werden auch derzeit noch von berufstätigen Eltern
Ostdeutschlands als die geeignetste Form der
außerhäuslichen Kinderbetreuung angesehen. Da
steigende Lebenshaltungskosten einerseits und –
im Vergleich zum Westen – um durchschnittlich 30
Prozent niedrigere Löhne in ostdeutschen Unter-
nehmen andererseits eine grundlegende Verbesse-
rung der Einkommenssituation von Haushalten in
den neuen Bundesländern vorerst nicht erwarten
lassen, bleibt die ökonomische Notwendigkeit zur
Erwerbstätigkeit der Frauen zumindest mittelfri-
stig bestehen. Dies betrifft in besonderer Weise al-

leinerziehende Frauen und solche, deren Partner
gegenwärtig arbeitslos bzw. von Arbeitslosigkeit
bedroht ist.

Geringer werdende Möglichkeiten außerhäus-
licher Kinderbetreuung bzw. eine stärkere Beteili-
gung der Familien an den Kosten der Kinderbe-
treuung würden – wie die vorliegenden Ergebnisse
gezeigt haben – die Erwerbstätigkeit von Frauen,
insbesondere in Familien mit niedrigen Einkom-
men, einschränken und in der Folge z.T. zusätz-
liche Transferzahlungen (Arbeitslosengeld und
-hilfe, Sozialhilfe, Wohngeld, Ehegattensplitting,
Erziehungsgeld) zur Sicherung des Lebensunter-
halts notwendig machen. Einsparungen beim Kin-
derbetreuungspersonal könnten also neue Ausga-
ben auf seiten der Arbeitsverwaltung nach sich
ziehen. Neben den oben angesprochenen arbeits-
marktpolitischen Maßnahmen zur Schaffung der
Rahmenbedingungen für eine stärkere Erwerbsbe-
teiligung von Frauen und zur besseren Vereinbar-
keit von Familie und Beruf sind weitere flankie-
rende Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung
erforderlich. Bei einer weiteren Verknappung
öffentlicher Mittel besteht aber die Gefahr eines
Abbaus der derzeit noch über dem Niveau der
alten Bundesländer liegenden personellen Ausstat-
tung ostdeutscher Kinderbetreuungseinrichtun-
gen. Anknüpfend an Erfahrungen in der ehe-
maligen DDR wären z.B. Kooperationsformen
zwischen Betrieben, Kommunen und Trägern –
wie sie zur Zeit in Westdeutschland erprobt
werden – denkbar.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß
– dem Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes
sowie der Philosophie des Arbeitsförderungsgeset-
zes folgend – der Einsatz weiterer Instrumente ak-
tiver Arbeitsmarktpolitik, die auf die Förderung
besonderer Personengruppen mit Problemen am
Arbeitsmarkt (§ 2 AFG) abzielen, notwendig ist.
Dabei darf aber die andere Seite des Arbeitsmar-
ktes nicht aus dem Blickfeld geraten: Erfahrungen
aus den alten Bundesländern zeigen, daß staatliche
Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von
Frauen, insbesondere zu ihrer Wiedereingliede-
rung in den Beruf, nicht nur auf die spezifischen
Belange der Branche oder des Betriebes, sondern
auch auf die jeweilige Personengruppe zugeschnit-
ten sein sollten.

Wandel und Brüche in Lebensentwürfen von Frauen in den neuen Bundesländern

I. Vorbemerkung

Schon kurz nach der Wende in der DDR im Herbst 1989 zeichnete sich ab, daß die veränderte Situation im Erwerbsbereich negative Auswirkungen vor allem für Frauen haben würde: Eingeschränkte Arbeitsmarktchancen, geschlechtsdiskriminierende Personalpolitik und die Risiken der Arbeitslosigkeit sind für Frauen in den neuen Bundesländern neue Erfahrungen, die in der zukünftigen Lebensgestaltung Berücksichtigung finden müssen und individuelle Strategien der Bewältigung notwendig machen.

Wie Frauen vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Lebens- und Arbeitserfahrungen im Gesellschaftssystem der DDR den Umbruch sowie die Möglichkeit und Notwendigkeit der Neuorientierung erleben und welchen Stellenwert die Arbeit im Lebenskonzept der Frauen einnimmt und einnimmt, sind Fragen, denen wir im Rahmen eines empirischen Forschungsprojektes nachgegangen sind¹. In die qualitative Untersuchung wurden Frauen verschiedener Berufsbereiche und mit unterschiedlichen formalen Qualifikationsniveaus einbezogen². Im Forschungsprojekt sind insgesamt

1 Dieser Artikel basiert auf empirischen Ergebnissen aus dem Forschungsprojekt „Frauenerwerbsarbeit im Umbruch. Wertorientierungen, Interessen und Handlungsmuster von Frauen in den neuen Bundesländern.“ Es wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft im Schwerpunktprogramm „Sozialer und politischer Wandel im Zuge der Integration der DDR-Gesellschaft“ seit Februar 1992 gefördert und ist angesiedelt am Institut für Politikwissenschaft der TU Berlin. Projektleiterin ist Prof. Dr. Christine Kulke, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind Dipl.-Soz. Lisa Böckmann-Schewe und Dipl.-Soz. Anne Röhrig. Weiterhin sind Cornelia Betz und Aglaja Romanowskaja als studentische Beschäftigte im Projekt tätig; Birgit Kunz und Renate Bäuerlein haben die Projektarbeit als studentische Beschäftigte in der Vergangenheit unterstützt.

2 Vertreten waren hauptsächlich Frauen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, aus Produktion und Verwaltung der Industrie, aus Dienstleistungsbereichen und öffentlicher Verwaltung. Berücksichtigt wurden Hoch- bzw. Fachschulabschlüsse und Facharbeiterausbildungen. Die Interviewten gehörten den Geburtsjahrgängen 1950–1965 an. Ca. 90 Prozent der Frauen haben Kinder (i. d. R. zwei), die am häufigsten der Altersgruppe unter 12 Jahren angehören. Der überwie-

60 Interviews mit erwerbstätigen Frauen geführt worden; 40 in Berlin (Ost) und 20 mit einer Vergleichsgruppe in Dessau im Bundesland Sachsen-Anhalt.

Veränderungen und Kontinuitäten in der Erwerbstätigkeit und -orientierung von Frauen in den neuen Ländern lassen sich in ihren differenzierten Ausprägungen nur unter Einbeziehung ihrer Sozialisationserfahrungen und -bedingungen sowie ihrer gesamten Lebensrealität im Gesellschaftssystem der DDR erfassen. Im folgenden wird deshalb auf eine wesentliche Rahmenbedingung des Frauenlebens in der DDR, die staatliche Gleichstellungspolitik, Bezug genommen, um im Anschluß daran einige ausgewählte empirische Ergebnisse zur individuellen Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darzustellen. Daran anknüpfend werden zentrale Veränderungen der Beschäftigungssituation und veränderte subjektive Handlungsorientierungen skizziert und entsprechende empirische Ergebnisse vorgestellt. Abschließend wird unter strukturtheoretischen Gesichtspunkten den Veränderungen von sozialer Identifikation in der Berufsarbeit nachgegangen.

II. Gleichstellungspolitik als Mütterpolitik

Die Gleichberechtigung der Geschlechter war in der 1949 gegründeten DDR Verfassungsgrundsatz und Staatsauftrag; die entsprechende Politik führte im Bereich der Erwerbsarbeit zu beeindruckenden Resultaten: Ende 1989 waren in der DDR ca. 90 Prozent der erwerbsfähigen Frauen berufstätig oder absolvierten eine Ausbildung. Doch nicht nur der Umfang der Erwerbsbeteiligung der Frauen hatte sich in 40 Jahren DDR-Sozialismus sukzessive erhöht, auch die Qualifikation nahm zu. Eine qualifizierte berufliche Erstausbildung, Fach- oder

gende Teil der Frauen lebt mit Partner oder Ehemann zusammen; alleinerziehende Mütter stellen die Ausnahme im Sample dar. Es wurden biographisch orientierte, themenzentrierte Einzelinterviews erhoben.

Hochschulstudium sowie Fort- und Weiterbildung im Berufsverlauf waren für Frauen in der DDR zunehmend normale Etappen ihrer Berufsbiographie.

Gleichzeitig war die Frauenerwerbstätigkeit auch in der DDR durch eine geschlechtsspezifische Segmentierung von Ausbildung und Berufstätigkeit charakterisiert. Frauen arbeiteten hauptsächlich in den sogenannten frauentypischen Berufen, und sie waren kaum auf den höheren betrieblichen Hierarchieebenen vertreten – auch wenn sich ihr Qualifikationsniveau ständig erhöht hat³. Entwicklungen, die diese Geschlechtstypik in der Erwerbsarbeit hätten aufbrechen können, wie z. B. die Orientierung von Frauen auf technische Berufe in den sechziger Jahren, wurden bald wieder gestoppt. So setzte sich seit Beginn der siebziger Jahre eine „planmäßige“ Lehrstellenvergabe durch, die Mädchen vorwiegend Ausbildungsmöglichkeiten in Bereichen offerierte, die bereits einen hohen Frauenanteil aufwiesen und mithin die geschlechtsspezifische Segmentierung der Berufstätigkeit festschrieb⁴.

Trotz der nahezu vollständigen Einbeziehung der Frauen ins Arbeitsleben hat sich in der DDR nur wenig an der traditionellen Geschlechterrollenzuweisung geändert: Hauptverantwortlich für die Reproduktion der Familie, also für familiäre Belange, Kinderbetreuung und -erziehung, blieben die Frauen, was auf den Bereich der Erwerbsarbeit zurückwirkte.

Angelegt war diese Entwicklung in der Gleichstellungspolitik der DDR, die in mehreren Etappen verlief und sich unterschiedlicher Frauenleitbilder bediente: Die erste Phase der Frauenpolitik kann als „Frauenarbeitspolitik“ charakterisiert werden. Die Gleichstellungspolitik richtete sich in ihren Anfängen auf die weitestgehende Einbeziehung der Frauen in die Sphäre der Erwerbsarbeit. Das entsprach nicht nur der sozialistischen Ideologie, die als wichtigste Voraussetzung für die Gleichstellung der Frau deren möglichst umfassende Einbindung in die Erwerbsarbeit sieht, sondern auch der

3 Vgl. Friederike Maier, Patriarchale Arbeitsmarktstrukturen. Das Phänomen geschlechtsspezifisch gespaltener Arbeitsmärkte in Ost und West, in: *Feministische Studien*, 10 (1991) 1, S. 107–116, und Elke Holst/Jürgen Schupp, Umbruch am ostdeutschen Arbeitsmarkt benachteiligt auch die weiterhin erwerbstätigen Frauen – dennoch anhaltend hohe Berufsorientierung, in: *DIW-Wochenbericht*, 59 (1992) 18, S. 235–241.

4 Vgl. Hildegard Maria Nickel, „Mitgestalterinnen des Sozialismus“ – Frauenarbeit in der DDR, in: Gisela Helwig/Hildegard Maria Nickel (Hrsg.), *Frauen in Deutschland 1945–1992*, Schriftenreihe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 318, Bonn 1993.

ökonomischen Situation des Landes: Die voll-erwerbstätige Frau wurde zum Leitbild. Um diese Vorstellung gesellschaftlich zu realisieren, wurden Familienaufgaben partiell von gesellschaftlichen Institutionen übernommen (Kinderbetreuung, Schulspeisung, Kantinenversorgung, Serviceleistungen im Haushaltsbereich etc.). Diese Politik führte zu einer Veränderung der gesellschaftlichen Stellung der Frau, zu ihrer formalen Gleichstellung und zur relativen Selbstverständlichkeit der Frauenerwerbstätigkeit. Neben der generellen Einbindung in die Erwerbssphäre wurde in den sechziger Jahren die berufliche Qualifizierung (Erstausbildung oder Qualifizierung innerhalb der Erwerbstätigkeit) von Frauen gefördert. Zu den verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen gehörten die zeitweilige Öffnung bislang männerdominierter Bereiche und die damit verbundene spezielle Förderung von Frauen in bzw. für technische Berufe, das Frauensonderstudium und betriebliche Frauenförderpläne sowie die Gewinnung von Frauen für Leitungspositionen.

Mitte der sechziger Jahre erfuhr diese „Frauenarbeitspolitik“ mit der Verabschiedung des Familiengesetzbuches der DDR eine erste Veränderung: Formuliert wurde jetzt erstmals ein sozialistisches Familienleitbild und damit einhergehend erfolgte eine Modifizierung des Frauenleitbildes. Familiäre Erziehungsleistungen wurden nun gesellschaftlich anerkannt, und die Reproduktionsarbeit erhielt eigenständige Bedeutung neben der Berufstätigkeit. Diese familienpolitische Orientierung fand ihre Fortsetzung in einer Akzentsetzung auf bevölkerungspolitische Zielstellungen. Mittels einer an die Frauen adressierten Familienpolitik sollten die Sicherung der Bevölkerungsreproduktion und die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit erreicht werden. Da materielle Anreize allein nicht den gewünschten Anstieg der Geburtenrate zur Folge hatten, wurde bei der weiteren Gestaltung der Politik Gewicht auf gesetzliche Regelungen gelegt, die die Vereinbarkeit und Gleichzeitigkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit zum Ziel hatten. Festlegungen wie Arbeitszeitverkürzungen ab einer bestimmten Kinderzahl, Freistellungen und Lohnfortzahlungen bei Krankheit der Kinder und die Einführung des Babyjahres bei weiterem Ausbau der gesellschaftlich organisierten Kinderbetreuung sollten sowohl die Reproduktion der DDR-Bevölkerung sicherstellen als auch die volle Einbeziehung der Frauen ins Arbeitsleben gewährleisten⁵.

5 Vgl. Ulrike Enders/Susanne Weigandt, Von der Frauenarbeitspolitik zur Familien- und Bevölkerungspolitik der DDR, in: *Osteuropa-Info*, (1986) 67, S. 8–21.

Gleichstellungspolitik wurde somit zur Familienpolitik, die wiederum nahezu ausschließlich an Frauen als Mütter gerichtet war und Männer als Väter unberücksichtigt ließ⁶. Entsprechend veränderte sich das bisherige Frauenleitbild: Propagiert wurde jetzt die beruflich engagierte Frau, die gleichzeitig „liebevoll sorgende Mutter mindestens zweier Kinder“ war und im Idealfall auch gesellschaftliche Arbeit leistete bzw. sich politisch engagierte. Das Bild der berufstätigen und gesellschaftlich aktiven Frau entsprach dem des voll-erwerbstätigen Mannes, also männlichen Mustern, die Rolle, die die Frau in der Familie und im Reproduktionsbereich ausfüllen sollte, orientierte sich letztendlich am traditionellen Rollenverständnis.

Diese hauptsächlich an Frauen in ihrer Funktion als Mutter adressierte Politik hatte verschiedene Auswirkungen, die sich gegenseitig negativ verstärkten:

- Als alleinige Adressatin der Familienpolitik blieb die Frau die Hauptverantwortliche für die familiäre Beziehungs- und Reproduktionsarbeit; eine Auseinandersetzung über eine entsprechende Rollen- und Aufgabenverteilung wurde nicht in Gang gesetzt. Vielmehr wurden traditionelle Rollenzuweisungen festgeschrieben und reproduziert.
- Die im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung gegebenen Rechtsansprüche ließen Frauen aus betrieblicher Sicht zum Risikofaktor werden. Längere Ausfallzeiten der Frauen wurden von seiten der Betriebe eingeplant, mit der Folge, daß ihre beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen geringer waren.
- Die Zuweisung der Verantwortung für die Familie führte bei den Frauen häufig zu einer Berufswahl und -ausübung, die sich primär an familialen Erfordernissen orientierte.

Die Gleichstellungspolitik der DDR war weder dazu geeignet noch explizit darauf gerichtet, den Widerspruch zwischen den Interessen am und den Anforderungen des Berufslebens und denen im familialen Bereich zu lösen. Auch in der DDR waren Frauen somit auf individuelle Lösungen verwiesen, wenn sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen wollten.

Bei aller berechtigten Kritik muß jedoch gesagt werden, daß die Gleichstellungspolitik der DDR den ostdeutschen Frauen einen „Gleichstellungs-

vorsprung“⁷ brachte: Durch die Selbstverständlichkeit der Erwerbstätigkeit und die damit verbundene relative ökonomische Eigenständigkeit waren Frauen in ihrer Lebensplanung und -gestaltung von Männern partiell unabhängig.

Der gesellschaftspolitische Entwurf der DDR mit der Selbstverständlichkeit der Teilnahme der Frauen am Erwerbsleben bei gleichzeitiger Verantwortung für die Familie findet seine Entsprechung auch in den Berufs- und Lebensverläufen der von uns interviewten Frauen. Die signifikantesten Motive für berufliche Veränderungen waren die familiären Anforderungen der Kinderbetreuung und -erziehung. Von den von uns befragten Frauen wurde – unabhängig von Alter und Anzahl der zu betreuenden Kinder – nie in Erwägung gezogen, künftig nicht mehr kontinuierlich erwerbstätig sein zu wollen. Die überwiegende Mehrheit der Interviewten hat die Berufstätigkeit nur für die Dauer des Babyjahres unterbrochen – dies war seit 1976 nach der Geburt des zweiten und seit 1986 auch nach der Geburt des ersten Kindes möglich. Darüber hinausgehende Unterbrechungen oder gar eine Aufgabe der Erwerbsarbeit waren für DDR-Frauen keine Alternativen zur Doppel- und Dreifachbelastung durch Berufstätigkeit, Familienverantwortung und Mutterschaft. Die damit verbundenen Probleme versuchten sie individuell zu lösen: So wurde etwa mittels eines Arbeitsplatzwechsels eine Reduzierung der täglichen Wegzeiten zwischen Wohnung, Betrieb und Kinderbetreuungseinrichtung angestrebt, in ein günstigeres Schichtsystem bzw. in Normalarbeitszeit gewechselt oder ein Arbeitsplatz mit geringeren beruflichen Anforderungen gesucht. Eine andere Möglichkeit lag in der – zeitlich befristeten – Arbeitszeitverkürzung, womit einige der Frauen auch den Anspruch zum Ausdruck brachten, die Kinderbetreuung und -erziehung nicht gänzlich in öffentliche Einrichtungen zu verlagern. Weniger Stunden am Arbeitsplatz verbringen zu müssen bedeutete, mehr Raum für die Beschäftigung mit den Kindern zu haben, war aber häufig auch mit einer Intensivierung der Arbeit verbunden.

Solcherart motivierte Arbeitsplatzwechsel und Arbeitszeitverkürzungen gingen manchmal mit Dequalifizierung oder der Aufnahme unbefriedigenderer Tätigkeiten einher. Diese Etappen in der Berufsbiographie wurden aus der Sicht der Frauen „vorübergehend“ in Kauf genommen; sie sahen die Möglichkeit, ihre Arbeitssituation in abseh-

6 Vgl. Myrra Marx Ferree, The Rise and Fall of „Mommy Politics“: Feminism and Unification in (East) Germany, in: Feminist Studies, 21 (1993) 1, S. 89–115.

7 Vgl. Rainer Geißler, Die ostdeutsche Sozialstruktur unter Modernisierungsdruck, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 29–30/92, S. 15–28.

barer Zeit wieder ändern zu können. Der bruchlose Verlauf der eigenen Berufsbiographie konnte also durch die Geburt von Kindern und entsprechende Betreuungsanforderungen und -ansprüche zumindest erschwert werden, wenn nicht sogar gänzlich unmöglich werden. Mitunter wurde die eigene Qualifizierung auch zugunsten der beruflichen Entwicklung des Partners zurückgestellt oder ganz aufgegeben.

Bei allen Friktionen der Berufsbiographien mit den Anforderungen von Mutterschaft und Erwerbsarbeit war jedoch eines immer klar: Die Frauen in der DDR wollten erwerbstätig bleiben, und sie hatten auch die Möglichkeiten dazu. Dies war für sie normal und findet seinen Ausdruck in einer subjektiven, biographisch angeeigneten Erwerbsorientierung als festem Bestandteil des Lebenskonzeptes der Frauen in den neuen Bundesländern, wobei jedoch die Realisierungsmöglichkeiten für eine weitere Erwerbstätigkeit seit 1989 zunehmend eingeschränkt sind. Die Entwicklungen im Bereich der Erwerbsarbeit und der Beschäftigungssituation werden im folgenden für unsere Untersuchungsbereiche Berlin (Ost) und Dessau skizziert.

III. Arbeitsmarktentwicklung in Berlin (Ost) und Dessau

In den neuen Bundesländern hat sich inzwischen (von 1989 bis Mitte 1993) die Zahl der Erwerbstätigen um beinahe vier Millionen verringert, die Zahl der Arbeitslosen ist auf 1,2 Millionen angestiegen; dem entspricht eine Arbeitslosenquote von derzeit 15,9 Prozent – ohne den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen läge die Quote bei etwa 30 Prozent. Von Anfang an war die Arbeitslosenquote der Frauen höher als die der Männer, der Frauenanteil an allen Arbeitslosen ist ständig angestiegen: Lag er im Februar 1990 noch bei 40 Prozent, so ist er seitdem kontinuierlich gewachsen und hatte Mitte 1993 65 Prozent erreicht. Mit annähernd 22 Prozent ist die Arbeitslosenquote der Frauen doppelt so hoch wie die der Männer. Frauen stellen zudem den größeren Teil der Langzeitarbeitslosen (ein Jahr und länger arbeitslos), nämlich 69 Prozent, d.h., sie werden nicht nur häufiger arbeitslos, sondern haben auch größere Schwierigkeiten, ein neues Arbeitsverhältnis zu finden. Im folgenden soll gezeigt werden, wie sich die Arbeitsmärkte in Berlin (Ost) und in Dessau seit der Wende verändert haben und welche Auswirkungen dies für die Frauen dieser Regionen hat⁸.

1. Berlin (Ost)

Ende 1989 waren in Berlin (Ost) insgesamt 345 900 Frauen erwerbstätig, darüber hinaus gab es 9 500 weibliche Auszubildende. Damit stellten die Frauen rund die Hälfte aller Erwerbstätigen (insgesamt: 697 100 Berufstätige und 23 800 Auszubildende). Sie arbeiteten größtenteils in den nichtproduzierenden Bereichen, im Handel und – an dritter Stelle – in der Industrie. In diesen Wirtschaftsbereichen stellten sie Ende 1989 gut 60 Prozent (nichtproduzierende Bereiche), ca. 70 Prozent (Handel) bzw. knapp 30 Prozent (Industrie) der Gesamtbeschäftigten.

Der Zenit der Arbeitslosigkeit wurde in Ostberlin im Januar 1992 erreicht: Lag Mitte 1990 die Arbeitslosenquote der Frauen noch bei 6,8 Prozent, so war sie Anfang 1992 auf 18,8 Prozent angestiegen – insgesamt hat sie sich in diesem Zeitraum von 6,1 auf 17,2 Prozent erhöht. Seit ihrem Höchststand im Januar 1992 ist die weibliche Arbeitslosenquote etwas zurückgegangen; sie lag Ende Juni 1993 bei 14,6 Prozent – dies entsprach absolut 43 210 arbeitslosen Frauen und einem Anteil an allen Arbeitslosen des Ostteils Berlins von 55,1 Prozent.

Nicht enthalten sind die Frauen, die derzeit von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen – also Vorruhestand, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) und Fortbildung und Umschulung (FuU) – profitieren, nach deren Beendigung sie voraussichtlich wieder vor einer ungesicherten beruflichen Perspektive stehen werden. So befanden sich in Berlin (Ost) z. B. im Juni 1993 nahezu 11 000 Frauen in AB- und rund 2 000 Frauen in FuU-Maßnahmen.

Den höchsten Prozentsatz arbeitsloser Frauen hatten im Juni 1993 in Berlin (Ost) die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe (12 925, das entspricht einem rd. 80prozentigen Anteil an allen

8 Die in diesem Kapitel aufgeführten Zahlen basieren auf Statistiken des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg bzw. des Arbeitsamtes Dessau. Zum Teil handelt es sich um eigene Berechnungen der Autorinnen, auch auf der Grundlage von unveröffentlichten Statistiken. Vgl. Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, Referat Statistik, Der Arbeitsmarkt im Landesarbeitsamtsbezirk, Juni 1993; Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, Referat Statistik, Strukturmerkmale der Arbeitslosen im Ostteil Berlins und im Land Brandenburg. Ergebnisse der Sonderuntersuchung der Bestände an Arbeitslosen von Ende September 1992; Presseinformation des Arbeitsamtes Dessau, Der Arbeitsmarkt im Monat, laufende Statistiken; Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Soziale Angelegenheiten (Hrsg.), Beschäftigungsobservatorium Ostdeutschland. Arbeitsmarktentwicklungen und Arbeitsmarktpolitik in den neuen Bundesländern, (1993) 9.

Arbeitslosen dieser Berufsgruppe) sowie die Warenkaufleute (6783 bzw. rd. 85 Prozent an den Arbeitslosen dieser Berufsgruppe) zu verzeichnen. Hier zeigt sich erstens, daß in den traditionellen Beschäftigungsdomänen der Frauen eine hohe Arbeitslosigkeit herrscht, und zweitens, daß Frauen in diesen Berufsbereichen überproportional unter den Arbeitslosen zu finden sind.

Von den 4507 Frauen, die in Berlin (Ost) im Juni 1993 neu in die Arbeitslosigkeit einmündeten, kamen 13,7 Prozent aus dem Handel und 37 Prozent aus den übrigen Dienstleistungsbereichen, d. h., daß über 50 Prozent der Neuzugänge an arbeitslosen Frauen im tertiären Sektor beschäftigt waren. Entgegen ersten Prognosen ist der Dienstleistungssektor nicht vor rapiden Beschäftigungsverlusten verschont geblieben, und auch in den Verwaltungseinheiten von Staat und Industrie gingen die Beschäftigtenzahlen zurück. Der wirtschaftliche Strukturwandel hat also in ehemals von Frauen dominierten Berufsbereichen besonders negative Auswirkungen. Von den im Juni 1993 2146 neuvermittelten Arbeitsverhältnissen entfielen insgesamt nur 810 auf Frauen, wobei sie zu 67,5 Prozent in Dienstleistungsberufe vermittelt wurden. Gemessen an allen Vermittlungen im Dienstleistungsbereich des Monats Juni 1993 stellen Frauen allerdings nur noch ca. 50 Prozent.

2. Arbeitsamtsbezirk Dessau

Ende 1989 waren im Arbeitsamtsbezirk Dessau⁹ 73 047 Frauen erwerbstätig, darüber hinaus gab es 2328 weibliche Auszubildende. Damit stellten die Frauen nahezu die Hälfte aller Erwerbstätigen im jetzigen Arbeitsamtsbezirk (insgesamt 152 127 Berufstätige und 5634 Auszubildende). Die Mehrzahl der Frauen arbeitete in der Industrie, in den nichtproduzierenden Bereichen und im Handel. Sie stellten Ende 1989 fast 80 Prozent der in den nichtproduzierenden Bereichen und im Handel bzw. rund 38 Prozent der in der Industrie Beschäftigten. Im Juni 1991 lag die Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk Dessau bei 8,8 Prozent, im Dezember desselben Jahres war sie bereits auf 10,7 Prozent gestiegen und betrug im Juni 1992 schon 14,3 Prozent.

Anders als in Berlin (Ost) ist die Arbeitslosenquote in Dessau kontinuierlich angestiegen und liegt inzwischen (September 1993) insgesamt bei 21,1 Prozent. Die Arbeitslosenquote der Frauen in Dessau beträgt 28,4 Prozent, was einem Frauenan-

teil an allen Arbeitslosen der Stadt von ca. 64 Prozent entspricht; sie ist damit nahezu doppelt so hoch wie die vergleichbare Zahl in Berlin (Ost). Ausschlaggebend dafür dürfte neben der extremen wirtschaftlichen Strukturschwäche der Region auch sein, daß Dessau nicht wie Berlin (Ost) durch einen „vor der Tür“ liegenden westlichen Arbeitsmarkt entlastet wird.

In Dessau befanden sich im Juni 1993 2267 Beschäftigte in AB-Maßnahmen, davon ca. 47 Prozent Frauen, und 7958 Personen in FuU-Maßnahmen, davon 70,6 Prozent Frauen. Zu den im Juni 1993 insgesamt 14778 arbeitslos gemeldeten Frauen kommen also nochmals 6625 Frauen in AB- und FuU-Maßnahmen hinzu, deren Beschäftigungsperspektive nach Beendigung der Maßnahmen unsicher ist.

Von den rd. 1900 Beschäftigten, die in den ersten zehn Monaten des Jahres 1993 in der Stadt Dessau arbeitslos wurden (sie kamen hauptsächlich aus den Wirtschaftsbereichen Chemie, Leichtmetall- und Stahlbau, Maschinenbau, Textil, Nahrungs- und Genußmittel), sind rd. 900 weiblich (ca. 48 Prozent). Der Frauenanteil an den Zugängen in die Arbeitslosigkeit im Handel, Gesundheitswesen und in den übrigen Dienstleistungsbereichen lag bei etwa 64 Prozent – bei den Arbeitsvermittlungen in den letztgenannten Bereichen errechnet sich für die Vermittlungen des Jahres 1993 bislang ein Frauenanteil von ca. 88 Prozent. In den industriellen und verarbeitenden Berufsgruppen entfielen von allen Vermittlungen im Jahr 1993 lediglich ca. 20 Prozent auf Frauen.

IV. Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitslosigkeit als neu erlebte gesellschaftliche Realität

Aufgrund der oben skizzierten Beschäftigungssituation in den neuen Bundesländern – hier dargestellt am Beispiel von Berlin (Ost) und Dessau – stellt die hohe Arbeitslosigkeit ein zentrales Problem dar. Frauen sind davon überproportional betroffen. Sie erfahren in bislang nicht gekannter und erlebter Art und Weise Ausgrenzungen aus dem Bereich der Erwerbsarbeit und werden aufgrund gegebener oder auch nur möglicher Mutterschaft mit frauendiskriminierendem Verhalten im Berufsleben konfrontiert. Entsprechend war die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes ein zentraler Aspekt, der im Kontext der

⁹ Zum Arbeitsamtsbezirk gehören Dessau, Roßlau, Aken und Bernburg. Die Interviews im Projekt wurden im Arbeitsamtsbezirk überwiegend in der Stadt Dessau geführt.

Wende von den in Berlin (Ost) und Dessau interviewten Frauen thematisiert wurde. In unserem Material hat sich gezeigt, daß von den Interviewten in Dessau das Thema Arbeitslosigkeit und ihre Folgen vergleichsweise häufiger und ausführlicher angesprochen wurde als im Berliner Sample, was der realen Situation entspricht.

Die Ängste und Verunsicherungen der Frauen sind generell begründet durch im sozialen Umfeld erlebte Ausgrenzungen vom Arbeitsmarkt, aber auch durch zukünftig eingeschränktere Möglichkeiten der Verwirklichung von arbeitsinhalten und sozial-kommunikativen Ansprüchen im eigenen beruflichen Werdegang.

„Eine Menge an der Gesamtsituation (hat sich im Zuge der Wende verändert, d. Verf.), beruflich hauptsächlich. Keine Arbeit mehr, zumindest die Aussicht dafür, und auch keine Aussicht, wieder irgendwo welche zu bekommen, denn bei uns in der Umgebung sind sämtliche Betriebe tot und mit der Berufsausbildung ist nichts zu machen, es bleibt eigentlich nur eine Umschulung.“ (Frau Gold, geb. 1962, POS, FA Maschinenbauzeichnerin, Fachschulstudium Maschinenbauingenieurin, ledig, 2 Kinder im Alter von 4 Jahren)¹⁰

„[...] was wir hier überhaupt nicht kennen, diese Angst um den Arbeitsplatz. Auch nicht als Frau. Das kannten wir nicht. Das ist das, was uns natürlich die größte Angst bereitet.“ (Frau Braun, geb. 1952, POS, FA Mechanikerin, verheiratet, 2 Kinder im Alter von 17 und 20 Jahren)

„Aber ich wüßte ganz genau, wenn ich jetzt arbeitslos würde, und ich würde mich als Frau irgendwo bewerben, daß ich als Frau fast keine Chance hab', aus dem Erfahrungsgespräch mit anderen. Davor habe ich schon ein bißchen Angst, wenn das mit unserem Betrieb doch mal zu Ende geht und sich nicht so entwickelt, wie wir es hoffen, daß man dann vielleicht eine Arbeit machen müßte, um Geld zu verdienen, aber nicht, weil es einem Freude macht. Und das wird so kommen zu 90 Prozent. Ich kann mir nicht vorstellen, daß ich noch einmal eine Arbeit finde, die mir auch Spaß macht. Dann wahrscheinlich irgend etwas, das ein Mann nicht machen will oder wo sie sagen, das ist nicht qualifiziert genug für einen Mann, also irgend etwas in dieser Art. So stell' ich mir das vor.“ (Frau Meyer, geb. 1957, POS, Wirtschaftskauffrau, Fachschulstudium Öko-

nomie, verheiratet, 2 Kinder im Alter von 6 und 12 Jahren)

Die von uns interviewten Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig, dennoch wird häufig ein möglicher bzw. wahrscheinlicher Arbeitsplatzverlust antizipiert. Bei der Analyse der Strategien und Handlungsmuster, die die Frauen vor diesem Hintergrund entwickeln, lassen sich zwei wesentliche Gruppen ausmachen:

- Frauen, bei denen eine berufliche Veränderung als Folge der Wende notwendig war und die ein starkes Engagement zeigen, weiterhin auf qualitativ hohem Niveau berufstätig sein zu wollen, bzw. Frauen, die mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen und Vorstellungen zur weiteren Berufstätigkeit entwickelt haben.
- Frauen, die sich durch Arbeitslosigkeit bedroht sehen oder wissen, daß sie kurz- bzw. mittelfristig ihren Arbeitsplatz verlieren werden, z.T. auch schon gekündigt wurden, aber noch keine Vorstellungen zur weiteren Berufstätigkeit formulieren können. Sie wollen zwar auch künftig erwerbstätig sein, haben aber offenbar Schwierigkeiten, sich neu zu orientieren.

Diese beiden Gruppen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Qualifikationsstufe und Weiterbildungserfahrungen sowie Mobilität im bisherigen Berufsverlauf: Frauen mit einem starken Engagement für eine Berufstätigkeit auf weiterhin hohem qualitativen Niveau verfügen i. d. R. über einen Fachschul- bzw. Hochschulabschluß; für sie gehörte die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungen in der Vergangenheit zur Berufsrealität. Für einige von ihnen ist der bisherige, zu DDR-Zeiten innegehabte Arbeitsplatz durch Betriebsschließungen oder betriebliche Umstrukturierungen weggefallen. Sie haben sich aber entweder schon in neuen Bereichen etabliert oder haben Vorstellungen darüber entwickelt, wie sie sich – anknüpfend an eigene Interessen und Arbeitserfahrungen – auf dem Wege der Fortbildung qualifizieren wollen. Sie lassen erkennen, daß sie für sich – auch unter den veränderten und schwierigeren Bedingungen – Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sehen, wobei sie auch deutlich machen, daß es zu deren Realisierung nicht unerheblicher individueller Anstrengungen bedarf. Entscheidend erscheint uns hier, daß es sich um Frauen handelt, die auch in der Vergangenheit ihre Berufsbiographien flexibel und interessengeleitet gestaltet haben und über ein hohes Maß an orientierten Bildungsbestrebungen verfügen. Sie erschließen sich Zusammenhänge, um sich neues, für die Berufstätigkeit notwendiges Wissen anzu-

¹⁰ Die Namen der Interviewten sind von uns geändert worden. Die Abkürzung FA steht für Facharbeiterabschluß, POS für Polytechnische Oberschule, EOS für Erweiterte Oberschule. Ledige bzw. geschiedene Frauen unseres Samples leben überwiegend in Partnerschaften/Lebensgemeinschaften.

eigenen. Ihr Berufsverlauf ist u. a. dadurch gekennzeichnet, daß für sie auch zu DDR-Zeiten vergleichbare Handlungsmuster zum Tragen kamen. Die hier skizzierten Fähigkeiten, auch unter den „Nach-Wende-Bedingungen“ die eigene Berufsbiographie zu gestalten, setzen sich aus verschiedenen Faktoren zusammen: Entscheidend ist eine Kombination aus Qualifikationsstufe, Weiterbildungserfahrung und bisheriger Mobilität im Berufsverlauf, die positiv wirksam wird; das Qualifikationsniveau allein scheint nicht ausschlaggebend zu sein für die Handlungsfähigkeit im Berufsbereich.

Diejenige Gruppe von *Frauen mit weitgehend fehlenden Vorstellungen* zur weiteren beruflichen Zukunft, die um die Unsicherheit bzw. den Wegfall ihres Arbeitsplatzes weiß, rekrutiert sich im wesentlichen aus Frauen mit Facharbeiterabschluß. Diese hauptsächlich im Produktionsbereich Beschäftigten sehen bei einer Betriebschließung keine Chancen für eine Neubeschäftigung und sind auf eine Umschulung verwiesen. Was sie künftig tun können bzw. wollen – darüber herrscht bei ihnen zumeist Unklarheit und Unsicherheit. Differenzierte Informationen über mögliche Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und über die verschiedenen Angebote des Weiterbildungsmarktes scheinen nicht vorhanden zu sein, was z. T. auch daran liegt, daß sie sich noch ungenügend orientiert haben.

Die Analyse der berufsbiographischen Verläufe zeigt, daß diese Frauen bislang selten den Arbeitsplatz und das Tätigkeitsfeld gewechselt haben und daß ihnen Weiterbildungs- und Qualifizierungserfahrungen im Berufsverlauf weitestgehend fehlen. Begründet wird dies mit fehlenden Veränderungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, aber auch mit nicht vorhandenem Eigeninteresse an Veränderung oder Qualifizierung.

Die Entwicklung und Umsetzung von alternativen Entwürfen in der Berufstätigkeit korreliert also positiv mit einem höheren Qualifikationsniveau sowie mit den konkreten Mobilitäts- und Flexibilitätserfahrungen. Diese Aspekte des Berufsverlaufes, sei es die Realisierung von Qualifizierungen oder ein Arbeitsplatzwechsel, wirken positiv beim Umgang mit den wendebedingten Anforderungen in der Erwerbsarbeit und bei der Entwicklung von Handlungsstrategien. Das ist ein Ergebnis, das für beide Regionen – Berlin (Ost) und Dessau – zutrifft. Signifikante regionalspezifische Unterschiede in Orientierungs- und Handlungsmustern lassen sich an diesem Punkt nicht ausmachen.

V. Neue Anforderungen und Zwänge als Folge der Transformation des Gesellschaftssystems

Im Transformationsprozeß – dem seit der Wende laufenden Prozeß des Überganges von der Plan- zur Marktwirtschaft – wird die gesamte Gesellschafts- und Sozialstruktur der DDR, einschließlich ihres rechtlich-institutionellen Grundgerüsts und ihrer kulturell-normativen Orientierungsmuster, zur Disposition gestellt¹¹. Eine Folge ist, daß es für die in dieser Gesellschaft erworbene und weiterhin vorhandene hohe Erwerbsorientierung der Frauen nur noch eingeschränkte Realisierungsmöglichkeiten gibt. Durch die oben beschriebene Frauen- und Familienpolitik waren der Berufsverlauf und die Umsetzung individueller Interessen in der Berufsarbeit in der Vergangenheit gestalt- und planbar. Mit der Anpassung an das Gesellschafts- und Wirtschaftssystem der Bundesrepublik war die Rücknahme sozialpolitischer Maßnahmen – der Verlust des monatlichen Haushaltstages, eine Verringerung der freien Tage bei Krankheit des Kindes, eine Reduzierung der Kindertagesstättenplätze durch Schließung der Betriebskindertagesstätte, der Wegfall der organisierten Kinderferienreisen etc. – verbunden. Waren die Frauen in der DDR durch eine nahezu flächendeckende Versorgung im Betrieb (Kantine) oder in der Schule (Schulspeisung) entlastet, so sehen sie sich jetzt – unter Bedingungen, unter denen diese Leistungen nicht oder zu erheblich höheren Preisen angeboten werden – mit einem entsprechend größeren Organisationsaufwand konfrontiert. Aber auch die institutionellen Veränderungen, etwa des Schulsystems, stellen vor allem die Frauen vor neue Entscheidungsnotwendigkeiten. Ein neuer Belastungsfaktor ist in diesem Zusammenhang die Sorge um die Zukunft der Kinder. Diese und andere Veränderungen der Rahmenbedingungen des Lebens der ostdeutschen Frauen führen dazu, daß neue Wege zur Alltagsbewältigung gesucht und ausgehandelt werden müssen.

„Zum Beispiel auch die Umgewöhnung auf das neue Schulsystem. Wir hatte noch nie darüber Einblick, über Real-, Grundschule und Gymnasium. Das wurde uns in einer Elternversammlung mit einem Riesenlichtbild, da wurde im Schnelldurch-

11 Vgl. Peter A. Berger, „Was früher starr war, ist nun in Bewegung“ – oder: Von der eindeutigen zur unbestimmten Gesellschaft, in: Michael Thomas, Abbruch und Aufbruch, Berlin 1992.

lauf erklärt und dann geht man als Mutter raus, und so, nun entscheide dich, in welche Schule du dein Kind gibst. So wurde das mit allen Dingen hier bei uns so gemacht, und das finde ich überhaupt nicht fair, man muß doch die Leute besser vorbereiten.“ (Frau Huhn, geb. 1956, POS, FA Schreibtechnik, geschieden, 2 Kinder im Alter von 11 und 14 Jahren)

„Die ganze Einstellung zum Leben ist anders geworden. Die Sicherheit, die man in der früheren DDR hatte, als Familie, ist weg. Man hat eben Angst um seinen Arbeitsplatz, man hat Angst um seine Wohnung. Man hat mehr Angst, daß mit den Kindern das nicht so gerade geht, wie man sich das gerade wünscht, also es ist schwerer geworden für uns. Früher war doch der Weg vorgezeichnet eben. Wenn man geheiratet hat, irgendwann hat man mal seine Wohnung bekommen, die Berufsausbildung, die Qualifizierung, man bekam sie eben, wenn man sich drum bemühte und nicht negativ auf Arbeit aufgefallen ist.“ (Frau Krause, geb. 1955, FA Diätköchin, Fachschulfernstudium Ökonomie, verheiratet, 2 Kinder im Alter von 4 und 16 Jahren)

An die Stelle der plan- und überschaubaren Lebensgestaltung mit ihrer Sicherheit bietenden, aber auch Begrenzungen enthaltenden Ausrichtung ist Unsicherheit getreten. Bisherige Normen und Werte gelten nicht mehr, Neuorientierungen sind notwendig, und in vielen Lebensbereichen – auch außerhalb der Erwerbsarbeit – ist zunehmend individuelle Gestaltungsfähigkeit gefragt.

VI. Selbstverständlichkeit der Frauenerwerbstätigkeit – Wandel bewährter Lebensmuster

Die Selbstverständlichkeit der Frauenerwerbstätigkeit in der DDR wird nicht nur brüchig durch die überproportional hohe Frauenarbeitslosigkeit, sondern Erwerbstätigkeit erfährt generell eine neue Wertigkeit. Die bislang zum Lebenskonzept gehörende Arbeit ist nun ein Bereich, in dem für die Umsetzung der eigenen Interessen gekämpft werden muß, und dies in einer Situation, in der die Frauen häufig befürchten (müssen), von vornherein chancenlos zu sein.

„Ein sehr großes Problem für mich als Frau oder für alle Frauen so in meiner Altersgruppe ist, daß man genau weiß, wenn ich heute als Frau mit drei Kindern in meinem Betrieb die Arbeit verliere, dann muß ich sehr, sehr strampeln und sehr, sehr

viel Glück haben, daß ich noch einmal woanders Fuß fasse, damit meine ich nicht, irgendwo so einen Paar-Stunden-Job, um ein paar Pfennige dazuzuverdienen, sondern einen wirklichen Beruf oder eine Stelle zu finden, die ein ausgefülltes Berufsleben mir bietet. Das ist dann, wenn man so um die 40 ist, die 40 überschritten hat, schon eine Angst, die kann man nicht von heute auf morgen überwinden. [...] Das ist ein Problem, worüber wir uns früher nie den Kopf machen brauchten. Das war überhaupt kein Thema. Wir waren in diesem Berufsleben, sage ich mal, gleichberechtigte Partner, zumindest bis zu einer gewissen Leitungsebene. [...] Es ist nie so gewesen, daß man das Gefühl hatte, du kannst bestimmte Arbeiten nicht machen, weil du eine Frau bist, und das hat man heute. [...] Heute ist es aber so, daß man manchmal, ja Minderwertigkeitskomplexe ist nun wieder ein ganz starkes Wort, das ist vielleicht übertrieben, aber daß die Frauen doch ein bißchen zurückgesetzt werden, ja. Du bist eben eine Frau, du hast zwar jetzt jahrelang, nehmen wir mal gerade in der Technik, in der Konstruktion bei uns, einen Posten innegehabt, aber plötzlich gibt es da einen qualifizierten Mann, da muß der eben die Stelle kriegen und die Frau geht. Das ist eine ziemlich eindeutige Tendenz.“ (Frau Brinkmann, geb. 1962, POS, FA Laborantin mit Abitur, Hochschulstudium Chemie, verheiratet, 3 Kinder im Alter von 12, 12 und 15 Jahren)

„Die Situation der Frauen ist deprimierend, die ist jetzt echt deprimierend. Erstens mal sind die Frauen diejenigen, [...], die schlecht wieder vermittelt werden. Also, die kommen überhaupt nicht an Jobs ran, sie müssen sich immer gegen die Männer durchsetzen. Ich habe das nie empfunden, als Frau mich gegen einen Mann behaupten zu müssen. In den ganzen Jahren nicht.“ (Frau Kuhn, geb. 1956, POS, FA Schneiderin, FA Schlosserin, Fachschulfernstudium Staats- und Rechtswissenschaften, Fachhochschulfernstudium Betriebs- und Leitungsorganisation, verheiratet, 2 Kinder im Alter von 10 und 16 Jahren)

Als eine Reaktion auf die eingeschränkten Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind die derzeit auszumachenden neuen Orientierungs- und Handlungsmuster hinsichtlich des Kinderwunsches zu werten. Da Mutterschaft die Chancen auf dem Arbeitsmarkt vermindert, also ein „Ausschlußgrund“ vom Arbeitsmarkt zu sein scheint, wird die Orientierung auf gleichzeitige Mutterschaft und Erwerbsarbeit brüchig; die Arbeit rückt bei der Lebensgestaltung und -planung partiell in den Vordergrund. Hier könnte sich eine Veränderung in den gewohnten Lebensrealitäten und in der Ausgestaltung individueller Lebenskonzepte abzeichnen: Die Frage

der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Mutterschaft taucht nun als neu zu berücksichtigende und bewußter zu gestaltende „Größe“ in den Lebensentwürfen auf.

[...] und wenn ich heute in dem Alter wäre, also am Anfang wäre, um eine Familie zu gründen, würde ich mir das auch überlegen, schaffe ich mir ein Kind an, schaffe ich mir überhaupt kein Kind an, also, ich glaube schon, daß es problematisch ist, in der heutigen Zeit damit klarzukommen, weil ja dann dranne steht, verdiene ich genug Geld, wie geht es danach weiter, komme ich in den Beruf rein? Wird ja auch danach gesehen, ist das eine Frau mit kleinen Kindern oder nicht. War vorher kein Thema. Man hatte eben die Chance, irgendwo eine Arbeit zu bekommen. Ob es die richtige war oder nicht, dann hat man sich halt was anderes gesucht, bis man das Richtige gefunden hat, heute hat man keine Auswahl, und in dem Falle sehe ich schon, daß es problematisch ist.“ (Frau Weber, geb. 1958, EOS, Fachschulfernstudium Ökonomie, verheiratet 2 Kinder im Alter von 6 und 14 Jahren)

„Was mich selbst persönlich betrifft, ich war ja vor der Wende noch alleinstehend und hatte den Wunsch nach einem Baby und bin, eigentlich wünsche ich es mir heute immer noch, [...] heute habe ich eben Angst davor aufgrund der finanziellen und sozialen Situation, daß ich dann praktisch, wenn ich ausfallen würde, ich weiß nicht, was mit mir passiert, [...] wenn es passieren sollte, daß ich dann meinen Job abschreiben kann. Also, das wäre für mich in der Situation ein Aus, und davor habe ich natürlich auch Angst, und deswegen auf der einen Seite der Wunsch, aber auf der anderen Seite die Vernunft zu sagen, eigentlich nein. Das ist natürlich ein riesen-großer Unterschied, denn damals war das selbstverständlich, und heute ist das fast ein Luxus geworden, möchte ich sagen, wenn man sich ein Kind leisten kann.“ (Frau Schütz, geb. 1959, EOS, Dipl.-Juristin, ledig, keine Kinder)

„Also, ich muß selber sagen, wenn die Wende nicht gekommen wäre, ich hatte eigentlich immer so gedacht, ach na ja, Mensch, so ein Geschwisterkind für meinen Sohn wäre nicht schlecht. [...] Aber jetzt wüßte ich genau, daß ich kein zweites Kind mehr kriegen würde, ja, und ich bin davon überzeugt, daß es vielen Frauen hier in der DDR oder auch bei Ihnen, also man überlegt sich ja genau, ob man nun überhaupt ein Kind möchte, und wenn man eins hat, ob man noch ein zweites haben möchte.“ (Frau Herbst, geb. 1958, POS, Medizinisch-Technische Assistentin, Fach-MTA, verheiratet, 1 Kind im Alter von 8 Jahren)

Zwar zeigt sich keine generelle Abkehr von der Familienorientierung, doch die Erwerbstätigkeit erhält einen neuen Stellenwert, rückt stärker ins Zentrum des Lebenskonzeptes. Frauen, die ihren Kinderwunsch zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht realisiert hatten, nehmen erst einmal Abstand davon, auch die vormals geplante Geburt eines zweiten oder dritten Kindes wird verschoben oder aufgehoben. Sowohl Arbeit als auch Kinder waren feste Bestandteile des Lebenskonzeptes der Frauen der DDR. Berufstätigkeit und Mutterschaft wurden in der bisherigen Lebensgestaltung nicht als Gegensätze, als einander ausschließende Lebensbereiche erfahren¹²; sie ließen sich i. d. R. vereinbaren. Interessant ist, daß die veränderte, für die Frauen katastrophale Situation auf dem Arbeitsmarkt bislang nicht zu einem freiwilligen Rückzug aus der Erwerbsarbeit geführt hat. Das wird sich möglicherweise ändern, denn für jüngere Frauen könnten sich die Familien- und Erwerbsorientierung als einander ausschließende Alternativen darstellen.

Noch gibt es keine verbindlichen Antworten auf die Fragen, wie Frauen die Umbruchprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft bewältigen und welche Neuorientierungen sie letztendlich vornehmen werden. Fest steht bislang nur, daß für Frauen in den neuen Bundesländern eine nach wie vor hohe Erwerbsorientierung charakteristisch ist. Die staatlicherseits gewünschte und deshalb geförderte Erwerbstätigkeit und die Sozialisationserfahrungen unter den spezifischen Bedingungen der DDR haben offensichtlich zu einer subjektiven – biographisch angeeigneten – Erwerbsorientierung geführt, die nun als fester Bestandteil im Lebenskonzept der Frauen verankert ist.

Es hat sich aber auch gezeigt, daß unterschiedliche objektive Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt – hier am Beispiel von Berlin (Ost) und Dessau – sowie differenzierte subjektive Voraussetzungen vorhanden sind, um den Wunsch nach weiterer Erwerbstätigkeit realisieren zu können. Bei der zukünftigen Gestaltung des Erwerbsbereiches, aber auch der vielfältigen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen, muß verstärkt den oben skizzierten unterschiedlichen subjektiven Voraussetzungen und Bedürfnissen Rechnung getragen werden, um Ausgrenzungen aus dem Berufsleben nicht festzuschreiben.

12 Vgl. Toni Hahn, Erwerbslosigkeitserfahrungen von Frauen in den neuen Bundesländern, in: Gisela Mohr (Hrsg.), Ausgezählt. Theoretische und empirische Beiträge zur Psychologie der Frauenerwerbslosigkeit, Bd. 6: Psychologie sozialer Ungleichheit, Weinheim 1993.

VII. Soziale Identifikation und Berufsarbeit im Wandel

Kontinuitäten und Brüche in den Orientierungen, Leitbildern und Handlungsmustern von Frauen in den neuen Bundesländern korrespondieren und kontrastieren auf unterschiedliche Weise mit den weitreichenden Veränderungen des weiblichen Lebenszusammenhangs seit der Wende. In diesen Veränderungen von Orientierungen drücken sich, wie bereits an unserem Material gezeigt werden konnte, unterschiedliche individuelle Verarbeitungsprozesse sozialer Transformationen aus. Die Zeit seit der Wende kann als Konzentration von Brennpunkten gesehen werden, an denen sich traditionell bewährte Orientierungen, Erfahrungen und Handlungsstrategien mit neuen Ereignissen und Anpassungszwängen innerhalb realer Strukturen brechen¹³. Dieses Bild ist geeignet, widersprüchliche Entwicklungen sichtbar zu machen und anhand von Wandlungen und Kontinuitäten von psychischen Dispositionen auf Veränderungen von individuellen und sozialen Identifikationen zu verweisen. Gemeint sind solche Identifikationen, die Einfluß haben auf die Integration der Berufsbiographie in den gesamten Lebensentwurf. Um diesen nachzugehen, soll jetzt die Untersuchungsperspektive verlagert werden in die Richtung einer eher strukturtheoretischen Zugangsweise¹⁴.

Für die Frauen in der DDR war Arbeit von zentraler Bedeutung für ihre soziale und politische Integration und Identifikation. Berufsarbeit ist in modernen Industriegesellschaften (noch immer) ein wirksamer Indikator für soziale Integration und Identifikationen¹⁵. Einer These folgend, die besagt, daß in der DDR eine besondere soziale Wertigkeit des Arbeitsprozesses als strukturspezifisch gelten kann¹⁶, werden sich die weiteren Überlegungen zur Veränderung von Identifikatio-

nen auf vornehmlich soziale Dimensionen des Arbeitsprozesses konzentrieren.

Berufsarbeit hielt für die Individuen in der DDR relevante soziale Dispositionen für eine Vielfalt an Kommunikation und Interaktion bereit. Arbeitskollektive bildeten den Rahmen für sozial-kommunikative Aktivitäten, die auch außerhalb der Arbeit durch betriebliche Organisationen gestaltet wurden, wie z.B. gemeinsame gesellige und kulturelle Unternehmungen. Das Arbeitskollektiv stellte zudem ein Beziehungsnetz für die Beschaffung von und die Versorgung mit raren Gütern und Leistungen für den privaten Bedarf dar, so daß sich die Bedeutung der sozialen Interaktionen auch aus diesen „marktähnlichen“ Sozialbeziehungen und offiziellen wie auch halb-offiziellen Verteilungsmodi im Betrieb erklärt. Schließlich war ein annähernd tragfähiges Netzwerk zwischen Kollegen und Kolleginnen auch für die Aufrechterhaltung der Produktionsvorgänge angesichts mangelnder moderner Technologien und Infrastrukturen erforderlich.

Arbeitskollektive hatten sich zu bestimmten Produktionsleistungen zu verpflichten und galten als „der soziale Ort, durch den man (im Betrieb, d. Verf.) die politisch-ideologische Steuerung der Individuen am stärksten versuchte...“¹⁷. Gleichzeitig wird auf die „Puffer“-Funktion der Kollektive zwischen den Individuen und den „höheren Ebenen der politischen Hierarchie“ verwiesen, die häufig zur Konfliktvermeidung und zu einem habitualisierten „Als-ob-Verhalten“ geführt habe. Dies implizierte Lydia Lange zufolge die Tendenz, offizielle Vorgaben „von oben“ mit „konspirativer Ironie“ zu unterlaufen. Eine solche war jedoch nur mit „Kommunikationspartnern“ zu pflegen, die „den gleichen Zeichenvorrat“ besaßen, sie führte zu Zusammengehörigkeitsgefühl und psychischer Entlastung¹⁸. Das Beziehungsgeflecht am Arbeitsplatz und im Arbeitskollektiv war also ein komplexes soziales Gebilde¹⁹ und der Arbeitsprozeß damit ein markanter sozialkommunikativer Bezugsrahmen²⁰. Diese Strukturen sind nur schwerlich mit sozialen Interaktionen in Arbeitsprozessen der Marktwirtschaft unter Bedingungen rationalisierter und formalisierter Pro-

wirtschaftlichen Problem?, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 24/92, S. 3–14; Lydia Lange, Kollektiv, wo bist du hin?, in: *Die Zeit* vom 5. November 1993, S. 56.

17 Vgl. L. Lange (Anm. 16).

18 Vgl. ebd.

19 Vgl. L. Marz (Anm. 16).

20 Zweifellos läßt sich diese Beobachtung – auch gestützt auf unser Material – nicht für alle Bevölkerungsgruppen verallgemeinern und trifft nicht zu bei Gruppen, die das offizielle Wertesystem in der DDR nicht mittragen.

13 Vgl. Christine Kulke/Heidi Kopp-Degethoff/Ulrike Ramming (Hrsg.), *Wider das schlichte Vergessen. Der deutsch-deutsche Einigungsprozeß: Frauen im Dialog*, Berlin 1992.

14 Vgl. Ursula Beer/Jutta Chalupsky, *Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus. Formierungstendenzen im Geschlechterverhältnis*, in: Brigitte Aulenbacher/Moni Goldmann (Hrsg.), *Transformationen im Geschlechterverhältnis. Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung*, Frankfurt am Main 1993.

15 Vgl. Martin Baethge, *Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit*, in: *Soziale Welt*, 42 (1991) 1, S. 6–19.

16 Vgl. Lutz Marz, *Dispositionskosten des Transformationsprozesses. Werden mentale Orientierungsnotwendigkeiten zum*

duktionsabläufe und Leistungsnormen zu vergleichen.

Die entscheidende Rolle der Interaktionen im Arbeitskollektiv für soziale Identifikationen läßt sich nicht geschlechtsneutral betrachten. Für Frauen hatte die Berufsarbeit einen besonderen Stellenwert als zentrales soziales Terrain für Interaktionen und Identifikationen. Hier sind nicht die den Frauen oft zugeschriebenen sozialen Interessenprioritäten und Kompetenzen im Arbeitsprozeß gemeint, sondern es geht um geschlechterunterschiedliche Interaktionen im Arbeitskollektiv und sich unterschiedlich herausbildende Identifikationen. Diese werden auch im Theorem der doppelten Vergesellschaftung aufgezeigt und an der doppelten Sozialisation von Frauen festgemacht²¹.

Widersprüchlichkeiten, Unvereinbarkeiten und Ungleichzeitigkeiten, denen das komplexe Arbeitsvermögen von Frauen auf den strukturell miteinander verschränkten Ebenen von Berufs- und Reproduktionsarbeit ausgesetzt ist, und die damit verbundenen Heraus- bzw. Anforderungen ermöglichen es Frauen, ihre Kommunikations- und Interaktionserfahrungen aus beiden Sozialisationsbereichen im jeweiligen situativen Kontext zu konstituieren, zu relativieren und zu flexibilisieren, oftmals entsprechend problembelastet. Es läßt sich daher begründen, daß die gesellschaftliche Integration durch Berufsarbeit geschlechterunterschiedlich verläuft und auch auf unterschiedliche Weise auf individuelle Identifikationsprozesse zurückwirkt. Weiter läßt sich zeigen, daß sich durch Interaktionen im Arbeitsprozeß und partizipative Aktivitäten innerhalb des Arbeitskollektivs wie auch in verschiedenen betrieblichen Institutionen soziale Identitäten herausgebildet haben, die nicht (allein) das Ergebnis von proklamierten Werten, Normen und offizieller Ideologie sind²².

Im Arbeitsprozeß artikulierte sich immer auch ein bestimmtes Maß an Kritik an betrieblichen Abläufen wie auch an sozialen Unzulänglichkeiten allgemein, und es fanden Auseinandersetzungen über betriebspolitische Interessendifferenzen statt. Im

21 Vgl. Regina Becker-Schmidt, Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften, in: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hrsg.), Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985, Wien 1987, S. 10–25.

22 Vgl. zur Entwicklung von Identitäten durch Interaktionen auch Sabine Hark, Vom Subjekt zur Subjektivität: Feminismus und die Zerstreuung des Subjekts, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin (Hrsg.), Reihe „Wissenschaftlerinnen stellen sich vor“, Berlin 1992.

sozialen Bezugsrahmen von Erwerbsarbeit lassen sich für die Entwicklung sozialer Identifikationen noch zusätzliche Ebenen öffentlicher bzw. betriebsöffentlicher Interaktionen ausmachen.

Hier sind Kristallisationsflächen für soziale Identifikationen zu suchen, die sich zu politischen ausweiten bzw. entwickeln (konnten)²³. Das wird auf der strukturellen Ebene einmal mehr durch die enge Verzahnung von Wirtschaft und Politik unterstrichen. In den Wahrnehmungen der von uns befragten Frauen hatte das Arbeitskollektiv nicht vorrangig den Status einer im Wettbewerb um Leistung konkurrierenden Gruppe, deren Prioritäten durch formale Rationalität und Kosten-Nutzen-Kalküle bestimmt sind. Es zeichnete sich vielmehr eine Tendenz zugunsten eher informeller und gemeinschaftsorientierter Seiten des sozialen Verhältnisses von Arbeit ab. Die sozialen Interaktionen im Arbeitsprozeß wurden in unserer Untersuchung wahrgenommen als durch informelle personale Parameter bestimmt und hatten den Status von solidarischer Beziehung, Vertrautheit und Empathie. Demgegenüber scheinen diejenigen „öffentlichen“ Kristallisationsflächen, an denen sich Institutionen handeln und organisierte Initiativen bilden, in der Retrospektive nicht die entscheidenden Funktionen für soziale Identifikationen gehabt zu haben. Die Kommunikationen und Interaktionen haben in diesen Deutungen Konnotationen relativer Harmonie, Geborgenheit und Gemeinschaftlichkeit, mit denen sich die Frauen identifizierten und worin sie sich engagierten. Das bedeutet freilich nicht, daß durch die Betonung der informellen, flexiblen und „privat“ orientierten Seite Konflikte am Arbeitsplatz nicht existierten bzw. nicht wahrgenommen worden wären.

Die soziale Identifikation mit und über Arbeit vollzog sich in der DDR zwar auch auf der Ebene der Entwicklung eigener Fähigkeiten und von sozialer Anerkennung, aber vermittelt über kollektive soziale Normen von Gemeinschaft und Vorstellungen von Solidarität. Die über diese Normen und Erwartungen hinausgehende Realität zeigte indes zunehmend notwendig werdende Zwänge zur formalen Rationalität moderner Produktionsabläufe an. Dennoch verwiesen die schwieriger werdenden Produktionsbedingungen gerade auf den personalen, flexiblen Einsatz am Arbeitsplatz und auf die informellen Beziehungsaspekte und Kontakte zur gegenseitigen Unterstützung. Damit wurde gleichsam ein Konzept von Arbeit als

23 Diese Perspektive kann hier nur angedeutet werden, ist aber als Thema weiterer Untersuchungen durchaus relevant.

gemeinschaftsorientiertes Sozialgebilde genährt²⁴. Auch bei den von uns befragten Frauen besteht die Tendenz, die beziehungs- und gemeinschaftsorientierte Seite des Arbeitsverhältnisses retrospektiv überzubetonen. Es scheint, als ob die Aspekte von Vertrautheit, Nähe, Wärme und Verbundenheit angesichts der aktuellen (eisigen) marktwirtschaftlichen Verunsicherungen und Gefährdungen überhöht würden und zur Legendenbildung benutzt werden könnten²⁵.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß es unter den von uns befragten Frauen eine Tendenz gibt, Arbeit als soziales Beziehungsgeflecht unter den Bedingungen der DDR eher in einem Verständnis von Gemeinschaft zu formulieren bzw. eher als lebensweltlichen Zusammenhang auszudrücken und weniger als systemische Größe – einer solchen wird der Arbeitsprozeß in der Marktwirtschaft zugeordnet. Auch unsere Untersuchungsergebnisse sprechen dafür, daß sich soziale Identifikationen – wenngleich sehr allgemein – mit diesen Kategorien erfassen lassen: Die gegensätzlichen, aber aufeinander verweisenden Paradigmen Lebenswelt und System sind geeignet, nicht nur den funktionalen Charakter von Arbeit – auch in seinen subjektiven Bedeutungsgehalten – zu bezeichnen, sondern legen damit zugleich auch offen, was der Verlust von Arbeit für die Individuen, hier besonders für Frauen, bedeuten kann.

Wenn mit der Erwerbsarbeit auch Bewußtsein und Erfahrung der eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen

24 Vgl. auch L. Marz (Anm. 16).

25 Soziologische Forschungen wie auch literarische Arbeiten zeigen noch zu DDR-Zeiten die realen Konfliktstrukturen im Arbeitsprozeß auf, auch diejenigen, die der Geschlechterpolitik geschuldet sind. Vgl. Barbara Bertram u. a. (Hrsg.), *Typisch weiblich – typisch männlich?*, Wissenschaftlicher Rat für Soziologische Forschung in der DDR, Berlin 1989; Irmtraud Morgner, *Leben und Abenteuer der Trobadora Beatrix nach Zeugnissen ihrer Spielfrau Laura*, Darmstadt 1978; Brigitte Reimann, *Franziska Linkerhand*, München 1978².

und sozialen Bestätigung sowie die relativen sozialen Beziehungen und damit das zentrale Terrain von sozialen Identifikationen wegbrechen, hat dies für die Individuen entscheidende Folgen, die noch tiefer gehen als der Verlust der materiellen und ökonomischen Basis und des sozialen Status. Der Wegfall der Zugehörigkeit zu einem Arbeitskollektiv wird gleichbedeutend mit der Zerstörung von Gemeinschaft und zwischenmenschlicher Verbundenheit; das ganze Ausmaß von Lebensbedrohung durch die Zerstörung von humanen Ansprüchen und Bedürfnissen wird nun erfahrbar.

Die Skepsis gegenüber marktwirtschaftlichen, strikt gewinnorientierten Arbeitsverhältnissen läßt sich jetzt auf eine neue Weise lesen: Ängste entstehen nicht nur durch materielle Verunsicherungen, sondern auch durch formale Rationalität und systemische Mechanismen von Instrumentalität und Funktionalisierbarkeit, die in der Tendenz als grundsätzlich gemeinschaftsbedrohend wahrgenommen werden (können). Demgegenüber tritt das Bewußtsein von Arbeitslosigkeit als Verlust materieller Ressourcen, aber auch als Grenzerfahrung und Herausforderung für neue Identifikationen erst allmählich in den Vordergrund. Die Bedrohung, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist begleitet von Ängsten vor aufgezwungenen hochformalisierten sozialen Systemen.

Dabei läge eine Herausforderung in der Korrektur und Dekonstruktion des Gemeinschaftsparadigmas von Arbeit, d. h. in einem kritischen Umgang mit Verheißungen sozialer Identifikationsmöglichkeiten. Dies ist aber nicht gleichbedeutend mit der Übernahme eines Systemparadigmas im Sinne einer Anpassung an Formalisierungs- bzw. Rationalisierungszwänge, sondern könnte die Möglichkeit der Veränderung von Arbeitsbeziehungen im Sinne einer – wenn auch nur partiellen – Transformation der Geschlechterbeziehungen enthalten und Arbeitsprozesse ohne Diskriminierung anvisieren.

Margit Osterloh/Karin Oberholzer: Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt: Ökonomische und soziologische Erklärungsansätze

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 6/94, S. 3–10

Frauen verdienen weltweit durchschnittlich weniger als Männer. Sie sind auf den mittleren und oberen Hierarchiestufen nur selten anzutreffen und konzentrieren sich auf wenige Berufe. Im vorliegenden Beitrag wird aus ökonomischer und soziologischer Sicht untersucht, wie dies zu erklären ist. In den ökonomischen Ansätzen wird Diskriminierung unter dem Aspekt ‚gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit‘ betrachtet und versucht, Lohnunterschiede aus Produktivitätsunterschieden zu erklären. Doch bleiben sie letztlich die Erklärung für die Entstehung eben dieser Produktivitätsunterschiede schuldig, so daß noch weiter nach Ursachen gesucht werden muß. Dazu bietet sich die soziologische ‚Theorie des weiblichen Arbeitsvermögens‘ an. Sie erklärt, wie unterschiedliche Rollenbilder entstehen. An diesen Rollenbildern orientieren sich die Unternehmen bei der Zuschneidung von Männer- und Frauenarbeitsplätzen. Auf diese Weise entsteht ein Teufelskreis der Diskriminierung.

Antje Hadler/Michel E. Domsch: Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft? Eine Bestandsaufnahme für die Bundesrepublik Deutschland

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 6/94, S. 11–21

Im Beitrag wird anhand verschiedener Statistiken die bisherige Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben und speziell an Führungspositionen in Wirtschaftsunternehmen dargestellt. Dabei stehen mangels neueren Zahlenmaterials die bisherigen Entwicklungen in den alten Bundesländern im Vordergrund.

Es folgt eine Diskussion verschiedener Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte und ein Ausblick auf mögliche Veränderungen hin zu einem stärkeren Einbezug von Frauen in die oberen betrieblichen Hierarchieebenen.

Gerhard Engelbrech: Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern. Folgen und Auswege

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 6/94, S. 22–32

Im Ergebnis der Übertragung des westdeutschen Gesellschafts- und Wirtschaftssystems auf die neuen Bundesländer ist es insbesondere für die Frauen zu einer Verschlechterung ihrer Situation am Arbeitsmarkt gekommen. Dies findet seinen Ausdruck in einer hohen Frauenarbeitslosigkeit – die Quote ist mit 22 Prozent doppelt so hoch wie die der Männer – und in Tendenzen der Abdrängung von Frauen aus bestimmten Berufs- und Tätigkeitsfeldern.

Eine Reihe aktueller Analysen von Erwerbswünschen von Frauen weisen übereinstimmend darauf hin, daß Frauen in den neuen Bundesländern auch künftig in hohem Maße berufstätig sein wollen. Könnten sie ihre Erwerbswünsche realisieren – insbesondere auch den Wunsch nach mehr Teilzeitarbeitsverhältnissen –, so wäre ihre Erwerbsbeteiligung deutlich höher als in den alten Bundesländern und auch höher als die faktische Erwerbsbeteiligung in den neuen Bundesländern.

Inwieweit eine bessere Vereinbarkeit der Erwerbswünsche und Erwerbsmöglichkeiten von Frauen bei der gegenwärtigen Unterbeschäftigung erreicht werden könnte, wird anhand von Überlegungen zur Umverteilung vorhandener Arbeit, zu Quotierung und problemgruppenspezifischen Lohnkostenzuschüssen, spezifischer Förderung von Frauen mit längerer Unterbrechung der Berufstätigkeit sowie zur Aufrechterhaltung außerhäuslicher Kinderbetreuung diskutiert.

**Lisa Böckmann-Schewe/Christine Kulke/Anne Röhrig: Wandel und Brüche
in Lebensentwürfen von Frauen in den neuen Bundesländern.**

Aus Politik und Zeitgeschichte, B 6/94, S. 33–44

Schon kurz nach der Wende im Herbst 1989 zeichnete sich ab, daß vor allem die Situation im Erwerbsbereich negative Auswirkungen für Frauen haben würde: Eingeschränkte Arbeitsmarktchancen, diskriminierende Arbeitsmarktpolitik und die Risiken der Arbeitslosigkeit sind für Frauen in den neuen Bundesländern neue Erfahrungen, die in der zukünftigen Lebensgestaltung Berücksichtigung finden müssen und individuelle Gestaltungsanforderungen notwendig machen. Wie Frauen nun vor dem Hintergrund ihrer spezifischen Lebens- und Arbeitserfahrungen im Gesellschaftssystem der DDR den Umbruch und die Notwendigkeit und Möglichkeit von Neuorientierungen erleben und gestalten und welchen Stellenwert die Arbeit im Lebenskonzept der Frauen einnahm und einnimmt, sind Fragen, denen wir im Rahmen eines empirischen Forschungsprojektes nachgegangen sind.

Veränderungen und Kontinuitäten in der Erwerbstätigkeit und -orientierung von Frauen in den neuen Ländern lassen sich in ihren differenzierten Ausprägungen nur unter Einbeziehung ihrer Sozialisationserfahrungen und -bedingungen, ihrer gesamten Lebensrealität im Gesellschaftssystem der DDR erfassen. Im hier vorliegenden Beitrag wird deshalb auf eine wesentliche Rahmenbedingung des Frauenlebens in der DDR, nämlich die staatliche Gleichstellungspolitik, Bezug genommen, um im Anschluß daran einige ausgewählte empirische Ergebnisse zur individuellen Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie darzustellen. Daran anknüpfend werden zentrale Veränderungen der Beschäftigungssituation und veränderte subjektive Handlungsorientierungen skizziert und entsprechende empirische Ergebnisse vorgestellt. Abschließend wird unter strukturtheoretischen Gesichtspunkten den Veränderungen von sozialer Identifikation in der Berufsarbeit nachgegangen.

Berichtigung:

Der Beitrag „Kulturell geprägte Wirtschaftsdynamik und politischer Wandel in China“ von Carsten Herrmann Pillath in der Beilage B 51/93 vom 17. Dezember 1993 enthält bei den Literaturangaben leider einen Fehler: Der auf Seite 8, Anmerkung 28 zitierte Autor ist nicht wie angegeben Günter Schucher, sondern Gunter Schubert.