ARBEITSKREIS SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
ARBEITSMARKTFORSCHUNG (SAMF)

ARBEITSPAPIER 1993 - 2

# ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN - ANREIZE UND BARRIEREN

*PETRA BECKMANN / EVA BRUMLOP / GERHARD ENGELBRECH / URSULA HORNUNG*

ARBEITSPAPIERE AUS DEM ARBEITSKREIS

SAMF

ARBEITSPAPIER 1993 - 2

# ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN - ANREIZE UND BARRIEREN

*PETRA BECKMANN / EVA BRUMLOP / GERHARD ENGELBRECH / URSULA HORNUNG*

Beiträge zu dem gleichnamigen SAMF-Workshop am 26./27.11.1992 in Bremen

**Impressum**

Herausgeber: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Anschrift: Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen/
Institut Arbeit und Technik
Florastr. 26-28
4650 Gelsenkirchen 1

Druck: Druckerei der Stadt Gelsenkirchen

**Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.**

**ISSN 0176-8263**

## Editorial

Der Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) will zu einer integrativen und interdisziplinären Arbeitsmarktforschung beitragen, die den Nachteilen der weit fortgeschrittenen wissenschaftlichen Arbeitsteilung in unterschiedliche Fachdisziplinen und Einzeltheorien gegensteuert. Wesentliche Anstöße für diese Programmatik sehen wir in den seit einiger Zeit zunehmenden Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen in westlichen Industriegesellschaften sowie in der These, daß der Steuerungsmechanismus Preis für Arbeitsmarktprozesse an Bedeutung verliert. Vor diesem Hintergrund ist die orthodoxe Theorie des Arbeitsmarktes nur begrenzt tauglich. Der Bedeutungsverlust des Steuerungsmechanismus Preis sowie die ökonomische, soziale, politische und rechtliche Entwicklung des Beschäftigungssystems werfen für die Arbeitsmarktforschung verschiedene wichtige Fragestellungen auf: Welches sind die wesentlichen Bestimmungsgründe der Entwicklung von Beschäftigungssystem und Arbeitsmarkt, welche Steuerungsmechanismen übernehmen auf welchen Arbeitsmärkten die notwendigen Koordinationsaufgaben und wie lassen sich Bestimmungsgründe und Steuerungsmechanismen so beeinflussen, daß die sozialen und ökonomischen Arbeitsmarktergebnisse für eine möglichst große Zahl von Menschen akzeptabel sind?

Der Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) ist ein Zusammenschluß von Arbeitsmarktforscherinnen und Arbeitsmarktforschern verschiedener Fachdisziplinen, der forschungsgenerierende und -koordinierende Funktionen wahrnimmt.

Die Verantwortung für den Inhalt der Arbeitspapiere trägt jeweils die Autorin / der Autor.

**Mitglieder des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.**

Wilhelm ADAMY, Uschi BACKES-GELLNER, Bettina BANGEL,
Lutz BELLMANN, Maritta BERNIEN, Hermann BIEHLER,
Hans-Peter BLOSSFELD, Michael BOLLE, Gerhard BOSCH,
Wolfgang BRANDES, Christian BRINKMANN, Hanns-Georg BROSE,
Eva BRUMLOP, Friedrich BUTTLER, Axel DEEKE,
Christoph DEUTSCHMANN, Andreas DIEKMANN, Knuth DOHSE,
Reinhard DOLESCHAL, Rainer DOMBOIS, Eberhard DORNDORF,
Gisela DYBOWSKI, Angela EHRMANN, Gerhard ENGELBRECH,
Ernst FEHR, Angela FIEDLER, Joachim FISCHER, Bernd FRICK,
Michael FRITSCH, Jürgen GABRIEL, Birgit GEISSLER, Sabine GENSIOR,
Frank GERLACH, Knut GERLACH, Karin GOTTSCHALL,
Andrea HELLMICH, Heiner HESELER, Paul HILD, Karl HINRICHS,
Olaf HÜBLER, Heike JACOBSEN, Leonhard KASEK, Berndt KELLER,
Matthias KNUTH, Christoph KÖHLER, Alexander KRAFFT, Beate KRAIS,
Simone KREHER, Volkmar KREISSIG, Jürgen KÜHL,
Margarete LANDENBERGER, Lothar LAPPE, Peter LIEPMANN,
Gudrun LINNE, Burkart LUTZ, Friederike MAIER,
Hans Gerhard MENDIUS, Bernd METTELSIEFEN, Wolfgang MEYER,
Horst MIETHE, Carola MÖLLER, Ulrich MÜCKENBERGER,
Renate NEUBÄUMER, Joachim NÄKE, Gisela NOTZ, Christoph NUBER,
Claus OFFE, Martin OSTERLAND, Wilhelm PETERS,
Birgit PFAU-EFFINGER, Hanns PFRIEM, Peter PREISENDÖRFER,
Jan PRIEWE, Sigrid QUACK, Bernd RAHMANN, Ulla REGENHARD,
Bernd REISSERT, Gudrun RICHTER, Hedwig RUDOLPH,
Dieter SADOWSKI, Ronald SCHETTKAT, Christiane SCHIERSMANN,
Alfons SCHMID, Günther SCHMID, Rudi SCHMIEDE, Klaus SCHÖMANN,
Erhard SCHREIBER, Karsten SCHULDT, Rainer SCHULTZ-WILD,
Susanne SCHUNTER-KLEEMANN, Eberhard SEIFERT,
Hartmut SEIFERT, Klaus SEMLINGER, Werner SENGENBERGER,
Arndt SORGE, Bernd Georg SPIES, Frank STILLE, Sybille STÖBE,
Volker TEICHERT, Karin TONDORF, Gerd VONDERACH,
Stephan VOSWINKEL, Gert WAGNER, Jürgen WAHSE, Ulrich WALWEI,
Stefanie WEIMER, Claudia WEINKOPF, Gabriele WINTER

Wissenschaftlicher Sekretär: Wilhelm Peters
Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen/
Institut Arbeit und Technik
Florastr. 26-28
4650 Gelsenkirchen 1
Telefon: 0209/1707248
Telefax: 0209/1707245

## Inhaltsverzeichnis

*Gerhard Engelbrech*
Geschlechtsspezifisches Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe und Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Frauen - Ergebnisse aus der IAB-Betriebsbefragung 1

*Eva Brumlop/Ursula Hornung*
Betriebliche Frauenförderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster? 31

*Petra Beckmann*
Die ökonomische Lage von Arbeitslosen-Familien in Ostdeutschland - Der Einfluß der Einkommenssituation auf das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko von Alleinlebenden und Alleinerziehenden 63

Gerhard Engelbrech

# Geschlechtsspezifisches Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe und Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Frauen - Ergebnisse aus der IAB-Betriebsbefragung

## Inhalt

1. Arbeitsmarktsituation und Strukturveränderungen 3

2. Allgemeine Arbeitsmarkthemmnisse und Möglichkeiten der Rekrutierung weiblichen Personals aus Sicht der Betrieb 4

   2.1 Einschätzung der allgemeinen Entwicklung und Folgen für die Personalrekrutierung
   2.2 Die besondere Situation für Frauen in Führungspositionen

3. Berufsunterbrechung als Selektionskriterium betrieblicher Personalrekrutierung 9

   3.1 Einschätzung fachlicher Dequalifizierung während der Unterbrechung
   3.2 Bewertung außerfachlicher Qualifikationen nach der Berufsrückkehr
   3.3 Requalifizierung von Unterbrecherinnen durch Tätigkeiten im Haushalt

4. Kontakte zur Berufswelt während der Unterbrechung und Möglichkeiten der Förderung von Berufsrückkehrerinnen aus Sicht der Betriebe 17

4.1 Gegenwärtige Möglichkeiten zur Frauenförderung in den Betrieben
4.2 Bewertung zusätzlicher "staatlicher" Fördermaßnahmen durch Betriebe

5. Schlußfolgerung für zukünftige Personalrekrutierungsstrategien 23

Literatur 28

# 1. Arbeitsmarktsituation und Strukturveränderungen

Infolge des erwarteten Strukturwandels scheinen die Voraussetzungen für eine stärkere Integration von Frauen ins Erwerbsleben in den alten Bundesländern derzeit - zumindest quantitativ - günstig. Grund dafür sind das - demographisch bedingte - insgesamt rückläufige inländische Arbeitskräfteangebot, die auch zukünftig zunehmende Erwerbsneigung der Frauen und die erwartete - zumindest auf Teilarbeitsmärkten - erhöhte Nachfrage nach Fachkräften. Getrübt wird dieses Bild durch die gegenwärtige eher vorsichtige Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung sowie Unsicherheiten bei der Abschätzung von ausländischen Wanderbewegungen.

Nach der jüngsten IAB-Prognos-Projektion (Stooß/Weidig, 1990, S. 34 ff.) kommt es bis zum Jahre 2010 zu einer Ausweitung des Arbeitsplatzangebots, insbesondere in der "Frauendomäne", dem Dienstleistungssektor. Von dieser Expansion werden aber nicht alle Bereiche mit hohem Frauenanteil des tertiären Sektors betroffen sein. Primäre Dienstleistungen (wie Handel, einfache Bürotätigkeiten, allgemeine Dienste) werden einen Rückgang ihres relativen Gewichts erfahren, dagegen bekommen sekundäre Dienstleistungen (wie Forschung und Entwicklung, Organisation und Management, Betreuen, Beraten und Lehren) zunehmende Bedeutung.

Neben den erwarteten quantitativ günstigen Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage für die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern bestehen auch gegenwärtig spezifische Arbeitsmarkthemmnisse für Frauen fort. Tradierte Sozialisationsmuster und gesellschaftliche Rollenerwartungen sowie aus "Alltagserfahrungen" abgeleitete Vorurteile der Betriebe prägen weiterhin geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsmärkte, was eingeschränkte berufliche Möglichkeiten für Frauen bedeutet (Engelbrech, 1992a, S. 531 ff.). Auch die Öffnung bisher für Frauen unüblicher Berufe führte häufig zu erneuter geschlechtsspezifischer Segregation (Engelbrech 1991, S. 91 ff.).

Sowohl die Ausbildungsrichtungen wie auch betriebliche Vorstellungen über außerfachliche Qualifikationen und längerfristige Humankapitalverwertung schränken somit gegenwärtig die Verwertung des "Innovationspotentials" von Frauen ein. Zum Ausgleich der bestehenden und weiterhin zu erwartenden Arbeitsmarktdiskrepanzen werden deshalb Reaktionen sowohl seitens der weiblichen Arbeitskräfte wie auch der Betriebe notwendig.

## 2. Allgemeine Arbeitsmarkthemmnisse und Möglichkeiten der Rekrutierung weiblichen Personals aus Sicht der Betriebe

Eine effiziente Personalpolitik, die der zukünftigen Entwicklung und dem Personalbedarf angemessen ist, wird davon abhängen, inwieweit es bei der Beschäftigung von Frauen gelingt,

- dequalifizierende Wirkungen abzubauen oder zu vermeiden (v. Henninges u.a., 1987, S. 461 ff.) und
- die geschlechtsspezifische berufliche Segregation, die trotz erhöhter Bildungsbeteiligung und verändertem Erwerbsverhalten weiterbesteht, zu reduzieren.

So könnte dazu beigetragen werden, gesellschaftliche Dysfunktionalität und kontraproduktive Unternehmens- und Personalpolitik zu verhindern.

### 2.1 Einschätzung der allgemeinen Entwicklung und Folgen für die Personalrekrutierung

Insgesamt wurde bereits 1991 seitens der Betriebe die kurzfristige weitere Personalentwicklung eher vorsichtig eingeschätzt.[1] Auch bei einem erwarteten zunehmenden Arbeitskräfteangebot an qualifizierten Frauen bei gleichzeitig beklagtem Fachkräftemangel sehen in unmittelbarer Zukunft weniger Betriebe eine Expansion ihrer weiblichen Belegschaft als dies bei der Beschäftigungsentwicklung der letzten fünf Jahre faktisch der Fall war. Und trotz weiterer Verschiebung der Beschäftigung zugunsten der "Frauendomäne" Dienstleistungsbereich gehen insgesamt noch mehr Betriebe davon aus, daß ausschließlich ihre männliche Belegschaft als ihre weibliche Belegschaft zunehmen wird. Dies erfolgt jeweils in überwiegenden Männer- bzw. Frauenbereichen. Damit scheint sich auch gegenwärtig der Trend der Vergangenheit fortzusetzen, wonach die Frauenbeschäftigung vor allem in Betrieben in traditionellen frauentypischen Wirtschaftsbereichen zunimmt.

1 Wenn nicht gesondert zitiert, beziehen sich die folgenden Ergebnisse auf eine Anfang 1991 vom IAB durchgeführte Unternehmensbefragung bei ca. 11.000 Betrieben mit über 20 Beschäftigten, vgl.: Engelbrech/Kraft 1992a, 1992b, 1992c.

In Abhängigkeit von der konjunkturellen Entwicklung und betriebs- bzw. branchenspezifischen Erwartungen gehen folgende Betriebe überdurchschnittlich häufig von einer Aufstockung der weiblichen Belegschaft in den nächsten zwei Jahren aus:

- Betriebe mit expandierender Belegschaft - insbesondere der weiblichen - während der letzten fünf Jahre
- Betriebe mit weniger "attraktiven" Arbeitsplätzen und bereits gegenwärtigen Personalrekrutierungsproblemen
- Betriebe mit überdurchschnittlichem Frauenanteil vor allem im Dienstleistungsbereich (insbesondere Einzelhandel) häufiger als im verarbeitenden Gewerbe.

Neben den Auswirkungen konjunktureller Erwartungen und Gegebenheiten werden die beruflichen Möglichkeiten von Frauen auch weiterhin von geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsmärkten geprägt. So bleiben die gegenwärtig bestehenden unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte für Männer und Frauen durch die geschlechtsspezifisch verschiedenen Ausbildungen überwiegend in "Männer- oder in Frauenbetrieben sowie in Männer- oder Frauenberufen" bzw. durch den geschlechtsspezifisch anderen beruflichen Einsatz auch zukünftig bestehen. Lediglich jeder zweite Betrieb im kaufmännisch/verwaltenden Bereich und jeder vierte Betrieb im gewerblich/technischen Bereich bildet im gleichen Ausbildungsberuf sowohl junge Männer als auch junge Frauen aus. Aber selbst nach gleicher Berufsausbildung wird ein Viertel der jungen Männer und Frauen im Betrieb anders oder zum Teil anders eingesetzt.

Für die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Tätigkeiten trotz gleicher Berufsausbildung ist aus Sicht von 40 % der Betriebe das frühere Ausscheiden weiblicher Fachkräfte, von weiteren 40 % die andere Arbeitsplatzwahl von Frauen und für die Hälfte der Betriebe starke körperliche Belastung ausschlaggebend (Mehrfachnennungen). Da gegenwärtig junge Männer und Frauen kaum noch unterschiedliche Zeiten der Betriebszugehörigkeit nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung aufweisen, in einigen Berufen die betrieblichen Verweildauern von Frauen sogar länger als die der Männer sind, scheint es sich bei diesem Argument häufig noch um Vorurteile aus überlieferten Erfahrungen der Betriebe zu handeln. Diese könnten durch weitere Information und Transparenz abgebaut werden.

Bei der genannten mangelnden körperlichen Belastbarkeit von Frauen ist zukünftig zu erwarten, daß es durch weitere Verbreitung neuer Technologien zu physischen Arbeitserleichterungen kommt und sich bisherige Männertätig-keiten zunehmend für Frauen eignen werden. Auch das Argument der geschlechtsspezifisch anderen Arbeitsplatzwahl wird - zumindest was die Aufstiegsorientierung betrifft - durch das "Nachrücken" besser ausgebildeter Frauen mit zunehmender und kontinuierlicher Erwerbsbeteiligung in Zukunft an Bedeutung verlieren. Denn die höhere - den Männern vergleichbare - Humankapitalinvestition junger Frauen läßt eine stärkere Orientierung an einem längerfristigen und qualifizierteren Berufsverlauf, als dies bei älteren Frauen der Fall war, erwarten.

Weiterhin deuten neuere Untersuchungsergebnisse über die Bereitschaft zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung darauf hin, daß nach Aussagen junger Männer und Frauen kaum Unterschiede gegeben sind. Die geschlechtsspezifisch andere faktische Beteiligung liegt häufig daran, daß der Anstoß für eine weitere Qualifizierung bei Männern häufiger als bei Frauen vom Betrieb ausgeht (Engelbrech, 1991a, S. 531 ff.).

Auch im weiteren Berufsverlauf steht gegenwärtig einer breiteren beruflichen Integration von Frauen auf Teilarbeitsmärkten eine geschlechtsspezifisch selektive Personalrekrutierung der Betriebe entgegen. Begründet wird dies von Betrieben im Dienstleistungsbereich vor allem durch einen Mangel an geeigneten Frauen. Andererseits haben insgesamt mehr als die Hälfte der Betriebe für die letzte mit einem Mann besetzte Stelle ausschließlich einen männlichen Mitarbeiter gesucht. Dies betraf aber überdurchschnittlich häufig Arbeitsplätze für Arbeiter.

In einer Reihe von Wirtschaftsbereichen werden bei einem Vergleich der Aussagen von Betrieben über nicht verfügbare geeignete Frauen mit dem Arbeitskräfteangebot Mismatching-Prozesse deutlich, die durch globale Aussagen der Arbeitsmarktbilanz nicht erklärt werden. Beispielsweise wurden bei Banken in den 80er Jahren über das vorhandene Angebot hinausgehend Arbeitsplätze von qualifizierten Frauen gesucht, und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Gesundheitswesen waren 1990 knapp 80 000 Frauen arbeitslos gemeldet (ANBA, 1990). In diesen Bereichen geben aber Betriebe überdurchschnittlich häufig an, keine geeigneten Frauen zu finden.

Wichtigste Argumente für die "Abschottung" dieses Arbeitsmarktsegmentes gegenüber Frauen sind im Verarbeitenden Gewerbe aus Sicht der Betriebe gesetzliche Bestimmungen und körperlich belastende Tätigkeiten, gefolgt von dem Argument "eine geeignete Frau stand nicht zur Verfügung". Vorgaben wie geringeres berufliches Engagement, geringere Aufstiegsmotivation und kürzere Betriebszugehörigkeit von Frauen spielten hier eher eine marginale Rolle. Mit einer EG-weiten Harmonisierung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen, wie z.B. der Aufhebung des Nachtarbeitsverbots oder berufsspezifischer Beschäftigungsverbote, könnten möglicherweise - wenn auch nicht immer zum Vorteil der Frauen - solche formal rechtlichen Begründungen entfallen. Darüber hinaus deuten die Aussagen jedes fünften Betriebs zu Einstellungshemmnissen durch gesetzliche Restriktionen, insbesondere im Bereich der Angestelltentätigkeiten, darauf hin, daß damit auch generelle Regelungen, wie z.B. Erziehungsurlaub, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeint sein könnten. Hier zeigt sich die Ambivalenz staatlicher Maßnahmen, die - ohne weitere flankierende Regelungen wie z.B. Arbeitszeitflexibilisierung für Männer und Frauen -, Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligen können.

## 2.2 Die besondere Situation für Frauen in Führungspositionen

Obwohl nach den vorliegenden Statistiken die Zahl von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu den Männern eher marginal ist, scheint die Führungsebene den Frauen nicht generell verschlossen zu sein: Jeder zweite Betrieb beschäftigt gegenwärtig zumindest auf einer höheren Position eine Frau.

Nach Wirtschaftsbereichen differenziert sind weibliche Führungskräfte am häufigsten in Dienstleistungsbetrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil tätig. Beispiele hierfür sind:

Warenhäuser, Lebensmittelsupermärkte und Einzelhandel, aber auch Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Wäschereien und Reinigungen, Gesundheitswesen und Bekleidungsgewerbe. Wenngleich es sich hierbei häufig um die untere oder mittlere Führungsebene und um Vorgesetztenfunktionen über gering qualifizierte Arbeitskräfte handeln dürfte, scheinen Frauen in ihren traditionellen Bereichen einen beruflichen Aufstieg eher geschafft zu haben.

Nach den Vorausschätzungen der Betriebe scheint es aber auch in Zukunft Grenzen für einen stärkeren Einsatz von Frauen in Führungspositionen zu geben. Ursache dafür wird aus Sicht der Betriebe - wie in der Vergangenheit -

u.a. der Mangel an geeigneten Frauen sein. Lediglich bei knapp jedem fünften Betrieb gibt es Anhaltspunkte dafür, daß künftig mehr Frauen unter den Führungskräften sein werden. Wie bei den Angaben zur Ausweitung des weiblichen Personals insgesamt handelt es sich auch hier vor allem um jene Betriebe, die schon bisher überwiegend weibliche Mitarbeiter beschäftigten und bereits Erfahrungen mit Frauen als Führungskraft haben. Ferner sehen Betriebe, deren Belegschaft insgesamt in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich expandiert, Anhaltspunkte für eine Zunahme von Frauen in Führungspositionen.

Kommt es dagegen zu dem mittel- und längerfristig erwarteten Führungskräftemangel, so stellt dies für die "nachrückenden", besser qualifizierten Frauenkohorten eine Chance dar. Höhere Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen und ein erwarteter Führungskräftemangel lassen ein Umdenken im Rahmen des Human Resource Accounting, also Personalausgaben als langfristige Aufwendungen zu betrachten (Bischoff, 1986), notwendig werden. So schätzt z.B. die Prognos AG für das Jahr 2000 einen zusätzlichen Bedarf von 550 000 Führungskräften voraus (Funke, 1989). Ein Mehr an Frauen in Führungspositionen hätte dann zur Folge, daß sich zunehmend Identifikationsmöglichkeiten für weitere potentiell aufstiegsbereite Frauen ergeben und Vorurteile über die Eignung von Frauen in Führungsebenen abgebaut werden können. Große Bedeutung kommt dabei der Qualifikation und Qualifizierung von Frauen zu, da der Mangel an geeigneten Frauen für Führungsaufgaben der Betriebe am häufigsten als Aufstiegshemmnis gesehen wird. Wichtig ist dabei, daß

- Frauen sich in "neuen", zukunftsträchtigen Berufen qualifizieren, da in Wachstumsbranchen überdurchschnittliche Möglichkeiten zu beruflichem Aufstieg bestehen und

- zumindest bei vergleichbaren Voraussetzungen ihre "on the job" erlernten Fähigkeiten zukünftig in gleichem Maße wie bei Männern als Humankapitalinvestition für das innerbetriebliche Weiterkommen verwertbar werden.

## 3. Berufsunterbrechung als Selektionskriterium betrieblicher Personalrekrutierung

Auch am gegenwärtigen Arbeitsmarkt bestehen weiterhin für Frauen zusätzliche spezifisch weibliche Karrierehemmnisse, bedingt durch die häufig ausschließliche Zuständigkeit von Frauen für familiäre Pflichten. Diese sind abhängig von den Aus- und Einstiegsmöglichkeiten im jeweiligen Beruf und konjunkturellen sowie regionalen bzw. lokalen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. So gab in den 80er Jahren mit sich verschärfender Arbeitsmarktsituation jede vierte arbeitssuchende Frau an, daß es überwiegend aufgrund fehlender Arbeitsplätze "praktisch unmöglich" ist, eine Stelle zu finden. Die Arbeitslosenquote lag bei Frauen in dem Lebensalter, in das Unterbrechungen im Berufsverlauf fallen, überdurchschnittlich hoch, und es kam zu dequalifiziertem Einsatz bei der Rückkehr in den Beruf, wobei sich in Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlicher Arbeitslosenquote die Wiedereingliederung schwieriger als in anderen gestaltet. Dies betrifft vor allem Frauen in Teilzeitarbeit und Frauen mit diskontinuierlichem Berufsverlauf. Die folgenden Ergebnisse zeigen aber auch, daß - unter bestimmten Bedingungen - Frauen nach der Familienphase gegenwärtig Chancen haben, sich wieder beruflich einzugliedern.

Für die beruflichen Möglichkeiten von Frauen nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sind - neben der allgemeinen Arbeitsmarktsituation - Erfahrungen oder Einstellungen der Betriebe zu fachlichen und außerfachlichen Qualifikationen von Berufsrückkehrerinnen von Bedeutung. Entsprechend der Filtertheorie (Arrow 1973, S. 193 ff.) können für die betriebliche Entscheidung über die Einstellung von Berufsrückkehrerinnen nicht nur deren jeweils faktischen beruflichen Möglichkeiten, sondern auch auf den Einzelfall aus tradierten "Alltagserfahrungen" übertragene Vorurteile ausschlaggebend sein. Wenn es Frauen nicht gelingt, vorhandene fachliche und außerfachliche Qualifikationen mit entsprechenden Signalen (Spence 1981, S. 319 ff.) für Betriebe transparent zu machen, besteht die Gefahr, daß Berufsrückkehrerinnen nach allgemeinen betrieblichen Kriterien, die ihnen als soziale Gruppe zugeschrieben werden, beurteilt werden (Piore 1970, S. 70 ff.).

Die beruflichen Möglichkeiten von Frauen nach Unterbrechung der Berufstätigkeit werden somit davon abhängen, ob für Betriebe berufliche Erfahrungen ehemaliger Mitarbeiterinnen dahingehend als vorteilhaft gegenüber externen Konkurrentinnen gesehen werden, daß bei der Einstellung die "hire costs" geringer und die Produktivität im weiteren Berufsverlauf höher liegt (Lindbeck,

Snower 1986, S. 235 ff.). Andernfalls wird die Unterbrechung der Berufstätigkeit zu einem Selektionskriterium mit Zugangsbeschränkungen zumindest auf betrieblichen Teilarbeitsmärkten (Sengenberger 1978, S. 15 ff.). Je nach Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen wird dies Konsequenzen für deren Alternativrolle im Haushalt haben (Offe, Hinrichs 1977, S. 29 ff.).

## 3.1 Einschätzung fachlicher Dequalifizierung während der Unterbrechung

Vor dem Hintergrund der Verlängerung des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre seit Anfang 1992 mit anschließender Wiedereinstellungsgarantie und einer durchschnittlichen Unterbrechungsdauer wiedereingegliederter Frauen Mitte der 80er Jahre von insgesamt 6,6 Jahren einerseits und der Diskussion zur Entwertung von Qualifikation durch Unterbrechungszeiten andererseits werden im folgenden die Einschätzungen der Betriebe über Schwierigkeiten bei der Rückkehr in den Beruf wiedergegeben.

Während bei einem zwölfmonatigen Erziehungsurlaub, wie er im Bundeserziehungsgeldgesetz zwischen 1985 und 1988 vorgesehen war, noch 80 % der zurückkehrenden "Erziehungsurlauberinnen" wieder ihren früheren Arbeitsplatz erhielten und Veränderungen der Arbeitsinhalte oder der Produktionsverfahren größeren Ausmaßes selten waren (Speil 1991, S. 72 ff.), sahen bereits damals drei Viertel der Unternehmen bei der Ausdehnung des Erziehungsurlaubs auf drei Jahre Schwierigkeiten in der betrieblichen Umsetzung voraus (Diergarten 1991, S. 32 ff.). Diese Befürchtungen der Unternehmen bei längeren Unterbrechungszeiten wurden auch durch die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigt.

Sowohl für den kaufmännisch verwaltenden wie auch gewerblich-technischen Bereich gehen bei einfachen Tätigkeiten ein Viertel der Betriebe davon aus, daß Frauen nach ein bis zwei Jahren - weitere 50 % nach drei bis fünf Jahren - spätestens versuchen sollten, wieder eine Berufstätigkeit aufzunehmen. Noch deutlich kritischer wird von Betrieben die Dauer bis zur Wiederaufnahme der Berufstätigkeit bei qualifizierten Tätigkeiten gesehen. Nach Aussagen von gut der Hälfte der Betriebe sollte die Unterbrechungszeit höchstens ein bis zwei Jahre und von mehr als neun von zehn höchstens fünf Jahre dauern. Damit werden die Unterbrechungszeiten, ab denen Schwierigkeiten bei der Rückkehr zu erwarten sind, von Betrieben deutlich kürzer eingeschätzt als die faktischen Unterbrechungsdauern sich darstellen. Das heißt aber auch, daß eine Berufs-

rückkehr nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub von drei Jahren, insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten, aus Sicht der Mehrzahl der Betriebe zu lange erscheint - und nach längerer Unterbrechung die Situation sich zusätzlich verschärft.

Beruht nun diese - im Vergleich zur faktischen Unterbrechungszeit und den gesetzlichen Möglichkeiten - deutlich kritischere Bewertungen der Dauer bis zur spätesten Rückkehr in den Beruf auf eigenen Erfahrungen der Betriebe mit wiedereingegliederten Frauen oder entspricht dies eher dem Meinungsbild der Befragten? Um dies zu überprüfen, wurden Aussagen von Betrieben mit Erfahrungen denen ohne Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen gegenübergestellt. Dabei zeigte sich, daß sich sowohl in Bezug auf einfache wie auch auf qualifizierte Tätigkeiten keine nennenswert unterschiedliche Einschätzung ergab. Wobei aufgrund dieses Ergebnisses nicht erkennbar wird, ob bei Betrieben mit Erfahrungen bei der Wiedereingliederung von Frauen personalpolitische Probleme in der zwischenzeitlich befristeten Stellenbesetzung, der Dequalifizierung vorher vorhandener Qualifikation von Berufsrückkehrerinnen oder durch Vorurteile im Sinne "statistischer Diskriminierung" über den beruflichen Einsatz von Unterbrecherinnen vorherrschen. Ebensowenig wird klar, inwieweit Betriebe ohne Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen in der Lage sind, sich ein realistisches Bild über Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung machen zu können.

Da somit eigene Erfahrungen der Betriebe bei der Bewertung der Unterbrechungsdauer keine ausschlaggebende Rolle spielen, werden mit Hilfe der obengenannten Untersuchung weitere vorstellbare Einflußfaktoren geprüft. Es wird also versucht, differenzierter der Frage nachzugehen, ob bestimmte Branchen bei Tätigkeiten im kaufmännisch/verwaltenden oder gewerblich/technischem Bereich, in Groß- oder Kleinbetrieben mit hohem oder niedrigem Frauenanteil unterschiedlich starke Schwierigkeiten nach der Unterbrechung der Berufstätigkeit erwarten und welchen Einfluß die regionale Arbeitsmarktsituation und die vorhersehbare Arbeitskräfteentwicklung in den nächsten Jahren hat.

Insgesamt werden für gewerblich/technische Tätigkeiten und im Einzelhandel (einschl. Warenhäuser und Supermärkte) veraltetes Wissen von Berufsrückkehrerinnen und damit verbundene Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung überdurchschnittlich häufig (ca. ein Viertel der befragten Betriebe) verneint. Für die hier vorherrschenden, weniger anspruchsvollen Tätigkeiten, insbesondere für weibliche Hilfskräfte, hat die Qualifikation insgesamt, und somit auch mögliche Dequalifizierung während der Unterbrechung, geringere Bedeutung.

In Branchen mit qualifizierten Tätigkeiten, wie z.B. bei Banken und Versicherungen, wird von den Betrieben dagegen häufiger davon ausgegangen, daß nach einer Unterbrechung Schwierigkeiten, sich im Beruf zurechtzufinden, auftreten (Engelbrech 1992b). Für diese Arbeitsplätze beurteilen die Betriebe auch den Zeitraum der Unterbrechung, nach dem spätestens wieder eine Arbeit aufgenommen werden soll, kürzer als der Durchschnitt. Darüber hinaus zeigt sich die Tendenz, daß sowohl expandierende Unternehmen mit erwartetem Personalzuwachs in den nächsten zwei Jahren, wie auch Betriebe in weniger "attraktiven" Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte, wie z.B. Einzelhandel, Nahrungsmittelhandwerk sowie Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, die Qualifikationsdefizite von Berufsunterbrecherinnen weniger negativ einschätzen. Betriebe mit Problemen bei der Personalrekrutierung neigen also eher dazu, auf Berufsrückkehrerinnen zurückzugreifen. Für sie treten dann in geringerem Maße Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung auf. Weiterhin sehen Großbetriebe mit häufig attraktiveren Arbeitsplätzen, aber flexibleren personalpolitischen Möglichkeiten, geringere Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung von Frauen als Kleinbetriebe. Insgesamt sind somit vor allem branchen- bzw. betriebsspezifischen Besonderheiten für die Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Frauen ausschlaggebend.

Wird davon ausgegangen, daß qualifiziertere Frauen bei der Rückkehr in den Beruf weniger Probleme hatten (Engelbrech 1987), aus Sicht der Betriebe aber auf Arbeitsplätzen mit geringeren Qualifikationsanforderungen die Rückkehr in den Beruf leichter ist, dann scheint sich folgendes zu bestätigen: Die Einstellungspraxis der Betriebe fördert (a) einen Verdrängungsprozeß von weniger qualifizierten durch qualifiziertere Frauen, so daß es zu (b) Dequalifizierung bei der Wiedereingliederung, dies insbesondere auf Teilzeitarbeitsplätzen, kommt.

## 3.2 Bewertung außerfachlicher Qualifikationen nach der Berufsrückkehr

Neben der Frage nach der Aktualität berufsfachlicher Qualifikationen nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit hat in der gegenwärtigen Diskussion auch außerfachliche Qualifikation, wie z.B. Motivation und Engagement von wiedereingegliederten Frauen und deren Möglichkeiten dazu, unterschiedliche Bedeutung. Einerseits werden Argumente genannt, daß Frauen, die nach einer Familienphase wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen wollen, besonders moti-

viert sind. Vor allem nach qualifizierter Ausbildung ist zu erwarten, daß diese Frauen als Folge intrinsischer Einstellung zur Arbeit häufig besonders engagiert im Beruf sind. So ist z.B. ein gutes Drittel der berufstätigen Frauen der Meinung, Betriebe beschäftigen Frauen nach der Familienphase gerne weiter, weil diese besonders motiviert seien (Braszeit u.a. 1988, S. 199). Seitens der Betriebe gab es dementsprechend positive Einschätzungen bezüglich des Beitrags zurückgekehrter Frauen zum Betriebsklima, ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sowie - im Vergleich zu den übrigen Frauen - der geringeren Fehlzeiten (Gaugler 1984, S. 127 f.). Auch war die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung bei Rückkehrerinnen höher als bei anderen Mitarbeiterinnen. Dies trifft vor allem für Frauen zu, deren Kinder den Haushalt bereits verlassen haben, sowie diejenigen mit höherer Qualifikation (Gaugler 1984, S. 149).

Auf der anderen Seite deuten Untersuchungsergebnisse darauf hin, daß ein Teil der Frauen aus ökonomischer Notwendigkeit heraus versucht, so früh wie möglich, auch mit unversorgten Kindern, die Berufstätigkeit wieder aufzunehmen (Engelbrech 1987). In diesen Fällen von extrinsischer Motivation wird die Berufstätigkeit vor allem vom Geldverdienen und weniger aus Interesse an der Berufstätigkeit bestimmt.

Nach Ergebnissen der obengenannten Erhebung wird von der überwiegenden Zahl der befragten Unternehmen davon ausgegangen, daß Berufsrückkehrerinnen für die erneute Berufstätigkeit motiviert bzw. zumindest teilweise motiviert sind. Lediglich jeder zehnte Betrieb beurteilt die berufliche Motivation von Berufsrückkehrerinnen ausschließlich negativ. Diese Einschätzung ist - nur mit geringfügig pessimistischer Beurteilung bei Banken, Versicherungen und im Großhandel - über alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen sowie bei Betrieben mit hohem oder niedrigem Frauenanteil an der Belegschaft festzustellen. Auch unabhängig von Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen gehört eine hohe berufliche Motivation von Frauen nach der Familienphase für den überwiegenden Teil der Betriebe zum Selbstverständnis der Personalbewertung.

Etwas zurückhaltender äußern sich Betriebe aber im Hinblick auf das berufliche Engagement bzw. die Möglichkeiten zum beruflichen Engagement von Frauen nach der Unterbrechung. Weniger als zwei von zehn Betrieben gehen davon aus, daß Berufsrückkehrerinnen engagiert sind bzw. engagiert sein können, knapp sechs von zehn Betrieben unterstellen eingeschränktes Engagement und ein Viertel der Betriebe spricht Frauen nach der Unterbrechung der Berufstätigkeit berufliches Engagement ab. Diese unterschiedlichen Einschät-

zungen sind einerseits abhängig von der jeweiligen Familiensituation und Eingebundenheit in diese (Gaugler 1984, S. 149). Auf der anderen Seite spielt aber auch die Möglichkeit, qualifiziert tätig zu sein, eine Rolle. Betriebe, die qualifizierte Mitarbeiterinnen suchen, wie z.B. Banken und Versicherungen, schätzen das Engagement von Berufsrückkehrerinnen positiver ein als Betriebe mit geringeren Qualifikationsanforderungen, wie z.B. der Einzelhandel. So gehen insbesondere Warenhäuser und Supermärkte mit einer Vielzahl von "Jeder-Frau-Tätigkeiten", für die kaum intrinsische Motivation vorhanden sein kann, von geringem beruflichem Engagement aus. Dies dürfte wiederum ein Hinweis dafür sein, daß Frauen, die qualifiziertere Tätigkeiten aufnehmen wollen, stärker intrinsische Einstellungen zur Berufstätigkeit haben und größeres berufliches Engagement erwarten lassen als Frauen, die auf weniger qualifizierten Arbeitsplätzen überwiegend nur aus ökonomischer Notwendigkeit heraus arbeiten müssen (Engelbrech 1987). Neben familialen Bedingungen beeinflußt somit auch die Möglichkeit, qualifiziert tätig zu sein, das berufliche Engagement.

## 3.3 Requalifizierung von Unterbrecherinnen durch Tätigkeiten im Haushalt

Im Gegensatz zu der vom überwiegenden Teil der Betriebe geäußerten Dequalifizierung von Frauen durch veraltetes Wissen nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit gewinnt in der gegenwärtigen Diskussion die Bedeutung von im Haushalt erworbenen Fähigkeiten für die erneute Berufstätigkeit zunehmend Gewicht. Organisation und Management unterschiedlicher Lebensbereiche im Haushalt, die Bewältigung parallel zueinander verlaufender Anforderungen, Arbeiten unter Termin- und Zeitdruck und die Verwertung von haushaltstypischen Fertigkeiten (Nähen, Kochen etc.) im Beruf sind Beispiele dafür. Hieran knüpfen Modellversuche des Bundes an, in denen die berufliche Anwendung der im Haushalt ausgeführten Tätigkeiten überprüft wird. So werden beispielsweise Überlegungen angestellt, inwieweit Berufsrückkehrerinnen, die eine Berufsausbildung aufnehmen bzw. nachholen wollen, Qualifikationen aus der Tätigkeit im Haushalt anerkannt und damit die Dauer der betrieblichen Ausbildung verkürzt werden kann (Zierau u.a. 1991; Zierau 1988). Nach Ergebnissen dieser empirischen Untersuchungen findet bei Experten(innen) aus den Bereichen Beruf, Bildung und Wissenschaft die Erkenntnis, daß Familientätigkeit beruflich verwertbare Erkenntnisse hervorbringt, breite Zustimmung. Inwieweit diese positiven Erfahrungen zur Verwertbarkeit familialer Tätigkeiten in einzelnen Ausbildungsberufen auch aus Sicht

der Betriebe bei der Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen gesehen werden, wurde in der obengenannten Untersuchung explizit erfragt.

Die Ergebnisse spiegeln eine deutliche Diskrepanz zwischen den Bewertungen der o.g. (Berufs)Bildungsexperten wider, die zu einer Aufwertung von Hausarbeit für die anschließende Berufstätigkeit gelangten, und den Einschätzungen der Betriebe. Lediglich knapp jeder dritte Betrieb verspricht sich, zumindest zum Teil, Nutzen aus der familialen Tätigkeit von Frauen für deren Berufstätigkeit. Sieben von zehn Betrieben verneinen einen Anwendungsbezug für die anschließende Berufstätigkeit. Die Einstellungen der Betriebe erweisen sich durchgängig als stabil, was sich daran zeigt, daß diese Bewertung nahezu unabhängig von eigenen Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen, von der regionalen Arbeitsmarktsituation und von Tätigkeiten im gewerblich/technischen oder im kaufmännisch/verwaltenden Bereich erfolgt.

Lediglich nach Wirtschaftsbereichen ergeben sich bei dieser überwiegend negativen Bewertung von Haushaltstätigkeiten für die anschließende Berufstätigkeit leichte Niveauunterschiede: Innerhalb des Dienstleistungsbereichs findet die Tätigkeit in der Familie beim Einzelhandel, und hier insbesondere bei Warenhäusern und Supermärkten, größere Anerkennung als beim Großhandel, der Handelsvermittlung und dem Bankenbereich. Beim Verarbeitenden Gewerbe liegt die Bewertung unter dem Durchschnitt. D.h. es gibt positivere Bewertungen seitens der Betriebe zu Hausfrauenarbeit bei eher wenig qualifizierten, "frauentypischen" Tätigkeiten. In diesen Bereichen lassen sich Familientätigkeit im und mit dem Beruf besser vereinbaren als in männerdominierten Bereichen mit häufig geringeren fachbezogenen Anwendungsmöglichkeiten bzw. bei qualifizierten Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich.

Weiterhin sind vor allem Betriebe positiv gegenüber Hausfrauentätigkeiten eingestellt, die z.T. Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung haben. Dies trifft insbesondere für Betriebe, die selbst an "Frauenförderung" interessiert sind bzw. selbst Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen, zu. Damit ergeben sich bei der Bewertung von Hausfrauentätigkeiten ähnliche Tendenzen wie bei der Einschätzung zur beruflichen Dequalifizierung während der Unterbrechung der Berufstätigkeit. Neben den Qualifikationsanforderungen der zu besetzenden Arbeitsplätze haben Personalrekrutierungsprobleme und die erwartete Belegschaftsentwicklung im Betrieb Einfluß auf die Beurteilung von in der Familie erworbenen Fähigkeiten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen schon nach zweijähriger Unterbrechungsdauer von der überwiegenden Zahl der Betriebe als schwierig eingestuft wird. Betriebe gehen davon aus, daß mit der Unterbrechung aus familialen Gründen eine Dequalifizierung, aber kaum eine Requalifizierung beruflicher Kenntnisse einhergeht. Aufgrund fortbestehender familialer Verpflichtungen bleibt das berufliche Engagement von Frauen z.T. erheblich eingeschränkt. Weiterhin trägt dequalifizierter Einsatz bei der Berufsrückkehr zu geringerem beruflichem Engagement bei. Um diese Defizite zu begrenzen, wäre bereits während der Unterbrechung, und nicht nur danach, nach Möglichkeiten zu suchen, die berufliche Qualifikation von Frauen zu erhalten bzw. weiter auszubauen und Frauen entsprechend ausbildungsadäquat einzusetzen. Parallel dazu ist anzustreben, durch flexiblere Arbeitszeiten auch auf qualifizierten Arbeitsplätzen, Berufstätigkeit und Familienpflichten besser zu vereinbaren. Diese Defizite werden bereits von einer Reihe von Großbetrieben erkannt, die eigene Programme für ihre Mitarbeiterinnen in der Familienphase entwickelt haben, denen Wiedereinstellungsgarantien auf ihren ehemaligen Arbeitsplätzen über den Erziehungsurlaub hinaus gegeben werden. In welchem Umfang insgesamt Betriebe Mitarbeiterinnen, die aus familialen Gründen ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, während der Familienphase die Möglichkeit bieten, fachlich auf dem laufenden zu bleiben, wie Maßnahmen zur beruflichen Förderung bzw. Eingliederung verbindlich geregelt sind und um welche Regelungen es sich dabei handelt, wird im folgenden analysiert.

# 4. Kontakte zur Berufswelt während der Unterbrechung und Möglichkeiten der Förderung von Berufsrückkehrerinnen aus Sicht der Betriebe

Die unmittelbar nach der Familienphase auftretenden Schwierigkeiten führten u.a. dazu, daß bereits im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) als arbeitsmarktpolitische Zielsetzung die Wiedereingliederung und Förderung von "Frauen, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist", formuliert wurde (§ 2 Nr. 5). Weiterhin sieht das AFG eine bevorzugte Förderung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, eine Ausweitung des Anspruchs auf Unterhaltsgeld bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Zuschüsse an Arbeitgeber bei der Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen vor. Diese Maßnahmen stehen in Übereinstimmung mit Empfehlungen der Bundesregierung wie auch des Europäischen Parlaments, wonach Weiterbildung und die Möglichkeit, Kontakte zum Beruf während der Unterbrechung aufrechtzuerhalten, gefördert werden sollen und mit flexibleren Arbeitszeiten die Vereinbarung von Beruf und Familie zu gewährleisten ist. Im folgenden soll dargestellt werden, welche Fördermöglichkeiten von Betrieben angeboten werden und wo Betriebe eine Verbesserung der Wiedereingliederungschancen von Berufsrückkehrerinnen sehen.

## 4.1 Gegenwärtige Möglichkeiten zur Frauenförderung in den Betrieben

Nach dem Erziehungsurlaubsgesetz seit Januar 1992 wird Frauen nach einer bis zu dreijährigen Unterbrechung der Berufstätigkeit aus familialen Gründen eine Wiedereinstellungsgarantie in ihrem ehemaligen Betrieb gewährt. Darüberhinaus bestehen in den Branchen Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Metallindustrie, Eisen- und Stahlindustrie und beim privaten Bank- und Versicherungsgewerbe tarifvertragliche Freistellungsregelungen als "familienfreundliche Regelungen", die durch einzelne Firmentarifverträge ergänzt bzw. erweitert und z.T. im Rahmen betrieblicher Vereinbarungen konkretisiert werden (Stolz-Willig 1991). Insgesamt gibt es derzeit Tarifverträge mit Vereinbarungen, die eine Kombination von Familie und Beruf begünstigen, für ca. 7 Mio Beschäftigte in 11 Branchen (iwd 1992, S. 5). Mit unterschiedlicher Verbindlichkeit regeln diese Vereinbarungen die Dauer der Freistellung und Qualität der Beschäftigungsgarantie. Dies hat Folgen für das Einkommen, die Voll- bzw. Teilfreistellung, die Möglichkeiten zum Erhalt der beruflichen Qualifikation,

die soziale Sicherheit, die Gleitzeitmöglichkeiten und z.T. die Unterstützung von Kinderbetreuungseinrichtungen.

Obwohl die Zahl der Betriebs- und Firmentarifverträge stetig steigt, Wiedereinstiegsregelungen inzwischen auch in Branchentarifverträgen aufgenommen wurden (Richter u.a. 1992), werden insgesamt von Unternehmen noch in sehr begrenztem Umfang spezifische Hilfestellungen bei der Berufsrückkehr bereitgestellt (Ambos, u.a. 1990). So geben in der obengenannten Untersuchung 10 % der Betriebe an, daß sie betrieblich vereinbarte Regelungen zur beruflichen Förderung bzw. Eingliederung ihrer weiblichen Mitarbeiter anbieten, in weiteren 6 % der Betriebe bestehen tarifvertragliche bzw. in 5 % der Betriebe sonstige Vereinbarungen dazu. In acht von zehn Betrieben gibt es keine verbindlichen Regelungen. Vor allem in Klein- und Mittelbetrieben und Betrieben mit niedrigem Frauenanteil werden in geringerem Maße als vom Durchschnitt Wiedereinstiegshilfen angeboten. Branchen mit den umfassendsten Vereinbarungen sind das Versicherungsgewerbe, in dem zwei Drittel aller Betriebe Wiedereingliederungsregelungen (sechsmal soviel tarifvertragliche und dreimal so viel betrieblich vereinbarte wie der Durchschnitt) haben und Banken (in knapp der Hälfte aller Betriebe). Von jedem sechsten Betrieb - und damit am häufigsten - wurden Weiterbildungsmaßnahmen während der Berufstätigkeit genannt, 6 % nennen über die übliche Gleitzeit hinausgehende Regelungen individueller Arbeitszeitgestaltung, 2 % längeren Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes als gesetzlich vorgeschrieben, und weniger als 1 % betreiben selbst einen Betriebskindergarten oder beteiligen sich an öffentlichen Kindergärten. Unabhängig von diesen vertraglich vereinbarten Regelungen geben knapp vier von zehn der Betriebe ihren Mitarbeiterinnen, die aus familialen Gründen ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, Möglichkeiten, durch Aushilfstätigkeiten, Urlaubsvertretungen etc. fachlich auf dem laufenden zu bleiben; lediglich in 6 % der Betriebe werden Weiterbildungsangebote während der Unterbrechung angeboten.

Unter den Betrieben, die Frauen während bzw. nach der Familienphase fördern, sind diejenigen mit tarifvertraglichen Regelungen bzw. mit Betriebsvereinbarungen überrepräsentiert. Hierbei handelt es sich überwiegend um Großunternehmen bzw. Konzerne, insbesondere solchen mit hohem Frauenanteil, die auch zukünftig zunehmend Frauen in Führungspositionen beschäftigen wollen, wobei neben den arbeitsablaufs- und arbeitsmarktbezogenen Gründen Wiedereinstiegsregelungen zunehmend auch zur Imagepflege beitragen (Richter 1992, S. 41 ff). Generell gilt: Je höher die Anzahl der Beschäftigten, und je optimistischer die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten Jahren ist,

desto häufiger sind Regelungen zur Wiedereingliederung von Frauen vorzufinden. Vorreiterrolle hierbei spielen insbesondere Banken und Versicherungen. Dagegen sehen traditionell männerdominierte Bereiche, wie das Verarbeitende Gewerbe, aber auch innerhalb des Dienstleistungsbereichs der Großhandel und die Handelsvermittlung, gegenwärtig noch keine Notwendigkeit, über verbesserte Wiedereingliederungsregelungen verstärkt weibliches Personal zu rekrutieren.

Die Kontaktpflege mit ehemaligen Mitarbeiterinnen während der Unterbrechungsphase, z.B. über Aushilfs- und Urlaubstätigkeiten, werden einerseits von Betrieben, in denen flexibler Arbeitskräfteeinsatz möglich oder als Kapazitätspuffer von Nutzen ist, aufrechterhalten. Auf der anderen Seite nutzen insbesondere Betriebe in Wachstumsbranchen - also mit Ausweitung der Belegschaft - häufiger Kenntnisse ehemaliger Mitarbeiterinnen, die über betriebsinternes Wissen verfügen. Bei Personalbedarf treten die mit einer Unterbrechung verbundenen Dequalifizierungstendenzen in den Hintergrund. Für diese Betriebe gewinnt die Kenntnis der Person an Bedeutung. Bei Ausweitung der Belegschaft ist es für sie vorteilhaft, daß sich das Risiko der Fehlentscheidung bei - häufig kurzfristigen - Einstellungen vor allem im Hinblick auf extrafunktionale Fähigkeiten (Leistungsbereitschaft, Integrationsfähigkeit, Identifikation mit dem Betrieb) gegenüber einer externen Besetzungen verringert (Hellmich 1986, S. 266 ff) und die "hire costs" unmittelbar anstehende Einstellungen überschaubarer sind.

Obwohl kleine und mittlere Unternehmen in vielen Bereichen ähnliche Probleme wie Großunternehmen haben und zum Teil vom Fachkräftemangel stärker betroffen sind, ist es für sie aus finanzieller, aber auch personalplanerischer Sicht schwieriger, Wiedereinstellungsgarantien zu geben und Qualifizierungsregelungen bzw. -möglichkeiten während der Unterbrechung einzurichten. Dazu kommt der geringere Spielraum, über spezifische Gratifikationsformen qualifiziertes Personal an sich zu binden.

Um dies auszugleichen, wird kleinen und mittleren Betrieben verschiedentlich empfohlen, einen Verbund mehrerer Firmen zu gründen, der über einen Qualifizierungs- bzw. Wiederbeschäftigungspool die Rückkehr für ehemalige Mitarbeiterinnen nach der Familienphase organisiert (Richter 1992). Anfang 1991 beteiligten sich aber noch nicht einmal 1 % der Unternehmen an so einem Verbund, immerhin 16 % interessierten sich dafür. Allerdings sind es weniger Unternehmen der eigentlichen Zielgruppe, die Interesse an einem Verbund haben, sondern eher Großbetriebe. Eindeutig keinen Bedarf für einen solchen

Verbund bekunden vier von zehn Betrieben. Ein weiteres Viertel hält einen Verbund dieser Art zwar für sinnvoll, meint aber, daß die eigene Firma dafür nicht geeignet sei.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß bei einem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Kräften Unternehmen künftig mehr als bisher dazu übergehen müssen, das Humankapital qualifizierter Frauen auch während der Familienphase beruflich zu erhalten und sie stärker an ihr Unternehmen zu binden. Dem steht aber entgegen, daß gegenwärtig noch knapp sechs von zehn Betrieben Frauen keine Möglichkeiten bieten, durch Weiterbildung, Betriebskontakte, Aushilfstätigkeiten etc. fachlich auf dem laufenden zu bleiben. Inwieweit die Personalplanung von Betrieben unterstützt und die Wiedereingliederung von Unterbrecherinnen erleichtert werden kann, wurde in der obengenannten Untersuchung näher analysiert. Dabei konnten Betriebe vorhandene bzw. denkbare staatliche Fördermaßnahmen aus ihrer Sicht bewerten.

## 4.2 Bewertung zusätzlicher "staatlicher" Fördermaßnahmen durch Betriebe

Bereits frühere Unternehmensbefragungen belegen, daß Betriebe zwar der Frauenförderung skeptisch gegenüberstehen und dies nicht als notwendige betriebliche Aufgabe betrachten (Braszeit 1988, S. 44 ff.). Die große Resonanz und das Interesse seitens der Betriebe bei der o.g. Erhebung, die sich u.a. auch in der verhältnismäßig hohen Rücklaufquote (gut 60 %) widerspiegeln, zeigt aber, daß sie bereit und interessiert sind, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen, wobei Vereinbarungen, die Frauen besondere Rechte einräumen, im Vergleich zu Maßnahmen, die Betriebe dabei unterstützen, das weibliche Beschäftigungspotential besser zu nutzen, mit geringerer Zustimmung seitens der Betriebe rechnen können. Aus diesem Grunde und wegen der gegenwärtig nahezu ausschließlich in größeren Betrieben vorhandenen Fördermöglichkeiten wurde in der vorliegenden Erhebung darauf verzichtet, Betriebe zu ihren Einstellungen zu verpflichtenden Regelungen, wie z.B. Frauenförderpläne zu befragen. Ziel war es vielmehr, denkbare konkrete staatliche Hilfestellungen auf ihre Umsetzbarkeit in die betriebliche Praxis von Unternehmen einschätzen zu lassen.

Im Hinblick auf die verbesserte Reintegration von Berufsunterbrecherinnen konnten sich Betriebe über unmittelbare Eingliederungsmaßnahmen wie Einarbeitungszuschüsse und Zuschüsse zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen

äußern. Darüber hinaus wurden ihnen mittelbare Eingliederungsmaßnahmen wie fachbezogene oder außerfachliche motivationsbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten bzw. Möglichkeiten zu Betriebskontakten zur Bewertung vorgelegt. Ziel war es, transparenter zu machen, inwieweit Betriebe Fördermaßnahmen als hilfreich bewerten. Differenziert wurde dabei nach Wirtschaftsbereich, Betrieben mit bzw. ohne Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen und je nach Einschätzung des Verlusts fachlichen Wissens mit zunehmender Unterbrechungsdauer für einfache bzw. qualifizierte Tätigkeiten im kaufmännischen bzw. gewerblich-technischen Bereich. Dies könnte Grundlage für eine branchen- bzw. betriebsspezifische Frauenförderpolitik sein.

Insgesamt werden einzelne staatliche Hilfestellungen für Berufsrückkehrerinnen je nach Maßnahmeart und Qualifikation der Tätigkeit von knapp einem Viertel bis hin zu sieben von zehn Betrieben als hilfreich eingeschätzt. Überbetriebliche staatliche Förderung von Frauen nach der Familienphase werden somit von einem Großteil der Betriebe positiv bewertet und nicht als "Einmischung" in die innerbetriebliche Personalpolitik betrachtet. Bei Arbeitsplätzen mit qualifizierter Tätigkeit können aus Sicht der Unternehmen staatliche Fördermaßnahmen in größerem Umfang helfen, Berufsrückkehrerinnen einzustellen, als dies bei einfachen Tätigkeiten der Fall ist. Die Frage, welche Fördermaßnahmen besonders erfolgversprechend sind, wird je nach Wirtschaftsbereich zum Teil unterschiedlich beantwortet.

Betrachtet man nur Betriebe mit Antwortangaben, so werden bei qualifizierten Tätigkeiten am häufigsten (82 %) eine fachbezogene, auf technologische Veränderungen ausgerichtete Weiterbildung genannt: Für 37 % ist dies die wichtigste Fördermaßnahme. Bei Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten haben fachbezogene Weiterbildungsmaßnahmen (41 % der Nennungen) geringere Bedeutung. Bei qualifizierten Tätigkeiten gilt: Je größer das Unternehmen ist, desto häufiger werden fachbezogene, an technologischen Veränderungen orientierte Wiedereingliederungsmaßnahmen präferiert. Innerhalb des Dienstleistungsbereichs haben der Einzelhandel, aber auch Kreditinstitute geringeres Interesse an solchen Maßnahmen sowohl bei einfachen wie auch bei qualifizierten Tätigkeiten.

Die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen für die Einstellung von Berufsrückkehrerinnen befürworten 71 % der Unternehmen bei qualifizierten und 63 % bei einfachen Tätigkeiten. Von 22 % bzw. 29 % der Betriebe wird diese Maßnahme als die hilfreichste eingestuft. Für Betriebe der Handelsvermittlung, aber insbesondere bei Banken und beim Versicherungsgewerbe haben diese

Maßnahmen geringere Bedeutung als beim Durchschnitt. Insgesamt ist nicht auszuschließen, daß sich ein Teil der Betriebe davon auch willkommene Mitnahmeeffekte erwartet. Bedeutung hat diese Maßnahmeart vor allem für den Einzelhandel, von dem Einarbeitungszuschüsse als wichtigste Maßnahmeart zur Förderung von Berufsrückkehrerinnen genannt werden.

Die Förderung von Betriebskontakten (wie z.B. Urlaubs-, Krankheitsvertretung) während der Unterbrechung - also die Maßnahmeart mit dem größten Gewicht in der Realität - wird von 73 % der Unternehmen bei qualifizierten Tätigkeiten und von 58 % bei einfachen Tätigkeiten als hilfreich bezeichnet. Vor allem das Versicherungsgewerbe sowie Kredit- und Finanzierungsinstitute wünschen überdurchschnittlich häufig eine Förderung von Betriebskontakten und legen damit Gewicht auf die Erhaltung betriebsbezogener Qualifikationen. Unabhängig vom Qualifikationsniveau der Tätigkeit wird diese Maßnahmeart von einem Fünftel der Betriebe als die wichtigste eingestuft.

Auch eine Gewährung von Zuschüssen zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen sehen knapp zwei Drittel der Betriebe als hilfreich an. Hiermit ließe sich zusätzlich das Ungleichgewicht zwischen Nachfrage und Angebot von flexibleren Arbeitszeiten verringern. Im Vergleich zu anderen Fördermaßnahmen werden Zuschüsse zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen jedoch nur von einem kleinen Teil der Betriebe bei der Besetzung von qualifizierten Arbeitsplätzen (13 %) als am wichtigsten eingestuft. Besondere Bedeutung haben diese Fördermaßnahmen beim Einzelhandel mit einem relativ hohen Frauenanteil.

Kurse zur Persönlichkeitsbildung und zur Motivation dienen insbesondere dazu, den Familienfrauen die Anpassung an die Berufstätigkeit zu erleichtern. Eine Vielzahl von Modellversuchen bestätigen die Wichtigkeit solcher Kurse für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie wurden in der Vergangenheit häufig nach § 41 a AFG gefördert. Knapp die Hälfte der Betriebe nennt zwar neben anderen Maßnahmen auch die Kurse zur Persönlichkeitsbildung und Motivation als hilfreich (bei Arbeitsplätzen mit geringerer Qualifikationsanforderung ein knappes Drittel), aber lediglich jeder 20. Betrieb bezeichnet sie als wichtigste Maßnahmeart. Auch hier werden im Einzelhandel diese Art von Kursen häufiger als bei den übrigen Wirtschaftsbereichen als wichtigste Maßnahmeart angegeben.

Die Erklärung für die - im Vergleich zu den anderen Maßnahmearten - geringe Bedeutung dieser Kurse für Betriebe liegt wohl darin, daß von Berufsrückkehrerinnen genau wie von jeder anderen Bewerberin berufliche Motivation erwartet wird. Staatliche Maßnahmen zur beruflichen Motivierung von Hausfrauen werden von den Unternehmen wohl erst dann wirklich gefordert, wenn der Arbeitsmarkt nicht mehr ohne Berufsrückkehrerinnen auskommt. Für Unterbrecherinnen bedeutet dies aber, daß sie bei individuellen Anpassungsschwierigkeiten an die beruflichen Erfordernisse diese Kurzkurse nutzen sollten, um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß Fördermaßnahmen zur Wiedereingliederung von Frauen nur in geringem Umfang von Betrieben angeboten werden, diese aber dem nicht unaufgeschlossen gegenüberstehen. Eine Differenzierung nach Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen vorhandener Arbeitsplätze macht deutlich, daß eine globale staatliche Förderung den Belangen der Betriebe nur zum Teil entgegenkommen kann. Vielmehr ist auf branchen- und qualifikationsspezifische Besonderheiten im jeweiligen Betrieb bzw. der Branche einzugehen und sind entsprechend unterschiedliche Konzepte anzubieten bzw. zu fördern.

## 5. Schlußfolgerung für zukünftige Personalrekrutierungsstrategien

Soll sich die Integration von Frauen auch unter qualitativen Gesichtspunkten verbessern, so sind z.T. starke Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten erforderlich. Sie zeichnen sich gegenwärtig noch nicht ab: In den letzten Jahren haben mehr Betriebe auf unteren Positionen ihre weibliche als ihre männliche Belegschaft ausgeweitet. Sowohl bei Angestellten- wie bei Arbeitertätigkeiten hat in den unteren Leistungsgruppen der Frauenanteil weiter zugenommen (Röger 1991, S. 57 ff.). Und auch der technologische Wandel konnte eine - im Vergleich zu Männern - stärkere Konzentration von Frauen auf "unqualifizierten und Restarbeitsplätzen" nicht verhindern (Lappe 1986, S. 55 ff.).

Durch die geschlechtsspezifisch verschiedenen Ausbildungen überwiegend in "Männer- oder in Frauenbetrieben sowie in Männer- oder Frauenberufen" bzw. durch den geschlechtsspezifisch anderen beruflichen Einsatz nach der Ausbildung bleiben die gegenwärtig noch bestehenden unterschiedlichen Teilarbeits-

märkte für Männer und Frauen auch zukünftig bestehen. Als Argumente zur Begründung der unterschiedlichen Tätigkeiten von Männern und Frauen werden von Betrieben insbesondere genannt: anderer beruflicher Einsatz aufgrund des früheren Ausscheidens weiblicher Fachkräfte, die andere Arbeitsplatzwahl von Frauen und die starke körperliche Belastung. Hier sind in den letzten Jahren deutliche Veränderungen eingetreten, so daß es sich häufig nur noch um Vorurteile, abgeleitet aus überlieferten Erfahrungen der Betriebe zu handeln scheint. Diese könnten durch weitere Informationen und Transparenz abgebaut werden.

Weiterhin deuten die Aussagen der Betriebe zu Einstellungshemmnissen aufgrund gesetzlicher Restriktionen, insbesondere im Bereich der Angestelltentätigkeiten, darauf hin, daß darunter generelle Regelungen, wie z.B. Erziehungsurlaub, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf subsumiert werden. Hier zeigt sich die Ambivalenz staatlicher Maßnahmen, die - ohne weitere flankierende Regelungen, wie z.B. Arbeitszeitflexibilisierung für Männer und Frauen -, nicht nur positive Auswirkungen für Frauen am Arbeitsmarkt haben können. Für die "Abschottung" von Arbeitsmarktsegmenten, die nach wie vor in "Männerhand" sind, wird aus Sicht der Betriebe vor allem mit fehlender fachlicher Qualifikation argumentiert. Dies betrifft insbesondere auch die Führungsebene. Hier wird es einerseits erforderlich sein, das Ausbildungsspektrum von Frauen zu erweitern, aber andererseits auch vorhandene mis-matching-Prozesse am Arbeitsmarkt aufzudecken. Insgesamt müßten bei dem zukünftig zu erwartenden weiteren Abbau weniger qualifizierter Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe sowie bei primären Dienstleistungen und einer Zunahme anspruchsvoller Tätigkeiten, insbesondere bei sekundären Dienstleistungen, zunehmend auch qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen geöffnet werden.

Trotz höherer Qualifikation von Frauen in den letzten Jahren einerseits und Klagen über Fachkräftemangel zumindest auf Teilarbeitsmärkten andererseits, bereitet nach wie vor die Wiedereingliederung von Unterbrecherinnen noch Schwierigkeiten. Ursachen dafür sind aus Sicht der Frauen vor allem der Mangel an Arbeitsplätzen, insbesondere mit flexiblen Arbeitszeiten bzw. nicht ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen. Für die Besetzung von Arbeitsplätzen bedeutet die Unterbrechung der Berufstätigkeit - nach Aussagen der Betriebe - ein zusätzliches Selektionskriterium: Betriebe antizipieren nach längeren Unterbrechungszeiten häufig fachliche Dequalifizierung und nach der Aufnahme der Berufstätigkeit eingeschränkte Möglichkeiten zu beruflichem Engagement.

Da die faktischen Unterbrechungsdauern deutlich über den betrieblichen Vorstellungen liegen und die betrieblichen Angebote zum Qualifikationserhalt während der Unterbrechung allein häufig nicht ausreichen, ergeben sich Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung der Frauen. Trotz steigender Zahl von betrieblichen und Branchentarifverträgen mit Regelungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es auch gegenwärtig lediglich in jedem zehnten Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten betrieblich vereinbarte und in jedem zwanzigsten tarifliche Regelungen. Insbesondere kleinere und mittlere Betriebe, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind, haben Schwierigkeiten, eigene Maßnahmen zur Förderung von Berufsrückkehrerinnen durchzuführen. Die Neuregelung des Erziehungsurlaubsgesetzes mit Wiedereinstellungsgarantie läßt vor allem für Klein- und Mittelbetriebe, mit im Vergleich zu Großbetrieben eingeschränkten Möglichkeiten einer längerfristigen Personalplanung, Probleme entstehen. Dies betrifft sowohl die Besetzung der durch Unterbrechung frei gewordenen Arbeitsplätze wie auch das dem vorherigen Arbeitsplatz adäquate Stellenangebot. Einerseits müssen bei der Berufsrückkehr von Frauen der vorherigen Tätigkeit vergleichbare Arbeitsplätze verfügbar sein. Andererseits entstehen Probleme bei der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung der zwischenzeitlich für diese Tätigkeiten eingearbeiteten Frauen. Hier werden flankierende Maßnahmen im Interesse der Berufsrückkehrerinnen wie auch der Betriebe notwendig.

Nach den Befunden der vorliegenden Untersuchung stehen Betriebe staatlichen Hilfestellungen zur Wiedereingliederung von Frauen überwiegend positiv gegenüber. Zusätzliche Fördermaßnahmen müßten sich aber an den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeiten und Branchen ausrichten. Global angelegte Hilfestellungen für Berufsrückkehrerinnen würden an den Bedürfnissen eines Teils der Betriebe vorbeizielen. So werden z.B. auf technische Veränderungen ausgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen vor allem vom Verarbeitenden Gewerbe, Betriebskontakte während der Unterbrechung von Banken und Versicherungen und Einarbeitungszuschüsse insbesondere vom Einzelhandel als hilfreich für die Wiedereingliederung von Unterbrecherinnen bewertet.

Neben den von Betrieben unterstellten Defiziten fachlicher Qualifikation nach längerer Unterbrechungsdauer wirken auch außerfachliche Merkmale als Selektionskriterien bei der Einstellung von Berufsrückkehrerinnen. So gehen acht von zehn Betrieben davon aus, daß aufgrund fortbestehender familialer Pflichten Berufsrückkehrerinnen sich zumindest zum Teil beruflich weniger engagieren können als andere Arbeitnehmerinnen. Dies trifft vor allem für die Frauen zu, die unmittelbar nach oder noch während der Kleinkindphase aus ökonomi-

schen Erwägungen möglichst schnell wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen müssen, aber weiterhin für die Kinderbetreuung zuständig sind. Um die Schwierigkeiten, die diesen Frauen durch deren Doppelrolle in Familie und Beruf entstehen, einzuschränken, müssen sie entweder über den Ausbau außerhäuslicher Kinderbetreuungseinrichtungen bei der Familientätigkeit entlastet werden, oder es sind über kürzere Arbeitszeiten für beide Partner vergleichbare Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Beide Alternativen erfordern zusätzliche finanzielle Mittel.

Qualifiziertere Frauen, die überwiegend höheren Einkommensschichten angehören, kehren dagegen häufig erst nach der Kinderbetreuungsphase ins Erwerbsleben zurück. Für sie besteht einerseits mit zunehmender Unterbrechungsdauer die Gefahr beruflicher Dequalifizierung, andererseits sind sie bei der Rückkehr in den Beruf stärker intrinsisch motiviert und ihre weitere berufliche Lebensplanung ist häufig längerfristig angelegt. Dies zeigt sich u.a. an deren hohen Weiterbildungsbereitschaft, die über dem Durchschnitt erwerbstätiger Frauen liegt. Ein dieser Nachfrage entsprechendes Angebot beruflicher Förderung ist somit Voraussetzung für den ausbildungsadäquaten Einsatz bei der Rückkehr. Damit können aber auch Ressentiments der Betriebe über eingeschränkte Einsatzmöglichkeiten von Frauen abgebaut werden, da - nach Aussagen der Betriebe - mit qualifizierter Tätigkeit erhöhtes berufliches Engagement einhergeht. Die gegenwärtig noch bestehenden Schwierigkeiten einer qualifizierten Wiedereingliederung wirken auf die Möglichkeiten zu beruflichem Engagement der Frauen kontraproduktiv.

Weiterhin führt die nach der Aufnahme der Berufstätigkeit häufig fortbestehende Zuständigkeit der Frauen für familiale Pflichten dazu, daß für viele Berufsrückkehrerinnen nur eine Teilzeitbeschäftigung möglich ist. Das Angebot an qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen ist jedoch wesentlich geringer als die Nachfrage (Behringer, Schulz 1991). Zusätzliche Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen würde somit den Wünschen von Berufsrückkehrerinnen entgegenkommen, deren Rückkehr in die Berufswelt z.T. nach kürzerer Unterbrechungsdauer ermöglichen, Dequalifizierungsprozesse während der Unterbrechung minimieren und die Probleme zwischenzeitlicher Stellenbesetzung verringern.

Die unterschiedliche Einschätzung der Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung von Frauen aus betrieblicher Sicht und aus Sicht der Betroffenen deuten darauf hin, daß bei bestehendem Überangebot an Arbeitskräften die Berufsunterbrechung zu einem personalpolitischen Selektionskriterium wird. So zeigt

sich, daß Betriebe mit Personalausweitung in der Vergangenheit bzw. mit in Zukunft erwarteter expandierender Belegschaft sowie Betriebe, die bereits gegenwärtig Personalrekrutierungsschwierigkeiten haben, weniger Probleme mit Dequalifizierungsprozessen haben und geringere Schwierigkeiten mit vermindertem beruflichen Engagement von Berufsrückkehrerinnen sehen als Betriebe ohne Personalprobleme. Die mittel- und längerfristig erwarteten Strukturveränderungen werden aber zunehmend eine Personalpolitik der Betriebe erfordern, die sich darum bemüht, die Qualifikation ehemaliger Mitarbeiterinnen zu erhalten bzw. zu fördern. Insbesondere durch die Neuregelung des Erziehungsgeldgesetzes bekommen Klein- und Mittelbetriebe Probleme bei der Erhaltung betriebsspezifischen Humankapitals, die ohne zusätzliche flankierende Maßnahmen nicht von ihnen selbst gelöst werden können. Staatliche Hilfestellungen dürfen somit nicht nur problemgruppenspezifische Zielrichtung haben, sondern müssen - wie die Aussagen von Betrieben zeigen - auch auf die Besonderheiten der jeweiligen Betriebe und Branchen ausgerichtet sein.

## Literatur


Ambos, U., Gertner, S., Schiersmann, C., Wunn, L. (1990): Berufliche Wiedereingliederung von Frauen, Schriftenreihe des BMJFFG, Band 248, Stuttgart, Berlin, Köln

Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (1990): Jahreszahlen, Nürnberg

Arrow, K. (1973): Higher Education as a Filter, in: Journal of Public Economics, N. 2

Behringer, F., Schulz, E. (1992): Ungenutzte Beschäftigungsmöglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen, in: DIW-Wochendienst 33 vom 12.8.1992

Braszeit, A., Müller, U., Richter-Witzgall, G., Stackelbeck, M. (1988): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen, Dortmund

Bischoff, S. (1986): Männer und Frauen in Führungspositionen in der Bundesrepublik Deutschland - Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage, Köln

Diergarten, D. (1991): Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub als Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft, Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung - Berichte 223.91, Hannover

Engelbrech, G. (1991): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen, Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3

Engelbrech, G., Kraft, H. (1992a): Sind Frauen das zukünftige Innovationspotential? Gegenwärtige Hemmnisse und berufliche Möglichkeiten von Frauen: Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1

Engelbrech, G., Kraft, H. (1992b): Wie Unternehmer Berufsrückkehrerinnen sehen - Ergebnisse einer Betriebsbefragung, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3

Engelbrech, G., Kraft, H. (1992c): Frauenbeschäftigung und betriebliche Personalpolitik in den alten Bundesländern, in: IAB-Werkstattbericht 5 vom 3.4.1992

Funke, U. (1989): Frauen im Management, in: Politische Studien

Gaugler, E. (1984): Wiedereingliederung von Frauen in qualifizierte Berufstätigkeit nach längerer Unterbrechung, Mannheim

Hellmich, A. (1986): Frauen zwischen Familie und Beruf, Eine Untersuchung über Voraussetzungen und Nutzen einer Berufskontaktpflege von Frauen in der Familienphase, Stuttgart, Berlin, Köln

von Henninges, H. (1987): Moderne Technologien und Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen für Frauen, in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 118, Nürnberg

iwd-Institut der deutschen Wirtschaft (1992): Informationsdienst, Heft 3

Lappe, L. (1986): Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF): Heft 4, Paderborn

Lindbeck, A., Snower, D.J. (1986): Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations, in: The American Economic Review

Offe, C., Hinrichs, K. (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage "benachteiligter" Gruppen von Arbeitnehmern, in: Opfer des Arbeitsmarktes - Zur Theorie der strukturierten Arbeitslosigkeit (Hg.: Offe), Neuwied/ Darmstadt

Piore , M. J., (1970): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente, in: Der gespaltene Arbeitsmarkt (Hg.: Sengenberger), Frankfurt/ New York

Richter, G., Stackelbeck, M. (1992): Beruf und Familie, Arbeitszeitpolitik für Eltern kleiner Kinder, HBS-Forschung, Band 6, Köln

Röger, W. (1991): Frauenerwerbstätigkeit und Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Band I, Tübingen

Sengenberger, W. (1978): Die gegenwärtige Arbeitslosigkeit - auch ein Strukturproblem des Arbeitsmarktes, Frankfurt

Speil, W. (1991): Betriebliche Wirkungen des Erziehungsurlaubs,Materialien des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung 151, Hannover

Spence, M. (1981): Signaling, Screening and Information, in: Studies in Labor Markets, Chicago

Stolz-Willich, B. (1991): Tarifvertragliche Elternurlaubsregelungen, in: WSI-Arbeitsmaterialien Nr. 28, Düsseldorf

Stooß, F., Weidig, I. (1990): Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahr 2010, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Heft 1

Zierau, J. (1988): Familientätigkeit als Baustein zur Weiterqualifizierung in Beruf und Gesellschaft, Bonn, Hannover

Zierau, J. (1991): Möglichkeiten zur aus- und fortbildungsverkürzenden Anerkennung von Familientätigkeiten, in: Schriftenreihe des Bundesministers für Frauen und Jugend, Stuttgart, Berlin, Köln

Eva Brumlop/Ursula Hornung

# Betriebliche Frauenförderung - Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster?

## Betriebliche Frauenförderung - eine Schönwetterparole?

Das Thema Frauenförderung hat sich in den achtziger Jahren von der Ebene politischer Grundsatzerklärungen zu einem wichtigen Thema unternehmerischer und gewerkschaftlicher Politik gewandelt; zumindest gemessen an der Vielzahl der programmatischen Absichtserklärungen. Kaum eine Einzelgewerkschaft, die das Thema Frauenförderung inzwischen nicht in ihr Programm aufgenommen hat. Und auch bei den privaten Arbeitgebern ist Frauenförderung zu einem festen Bestandteil programmatischer Aufrufe und Stellungnahmen geworden.

Allerdings: Seit dem Fall der Mauer hat das Interesse an dem Thema Frauenförderung deutlich nachgelassen. Angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation scheint bei den Unternehmen das durch Prognosen eines zukünftigen Arbeitskräftemangels im Fach- und Führungskräftebereich geweckte Interesse an der "Personalressource Frau" erheblich nachgelassen zu haben. Und auch für die Gewerkschaften scheint mehrheitlich angesichts des wirtschaftlichen Zusammenbruchs im Osten und dem steigenden Anteil auch männlicher Arbeitsloser die Rückbesinnung auf ihre patriarchalen Wurzeln wieder im Vordergrund zu stehen. Wie anders ließe sich sonst das Abblasen des vom Deutschen Gewerkschaftsbund beschlossenen 1. Mai-Mottos "Frau geht vor" interpretieren?

Zugleich mehren sich die Stimmen derjenigen, die in betrieblicher Frauenförderung - so wie sie bisher konzipiert und realisiert wurde - wenig mehr als Lippenbekenntnisse, wohlklingende Absichtserklärungen, Instrumente unternehmerischer Imagepflege sehen, die kaum geeignet erscheinen, bisherige Arbeitsmarktbarrieren für Frauen aufzubrechen.

## Zur Anlage des vorgestellten Forschungsprojekts

Vorgestellt werden Zwischenergebnisse eines mehrjährigen, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Grundlagenforschungsprojekts zum Thema "Bedingungen und Möglichkeiten betrieblicher Frauenförderung in Industrie und Dienstleistungsgewerbe", das gegenwärtig am Frankfurter Institut für Sozialforschung durchgeführt wird. Das Forschungsprojekt beschäftigt sich mit der Frage, wie eine auf Fraueninteressen bezogene, nichtdiskriminierende Verteilung von Erwerbsarbeit, Arbeitszeit und Arbeitseinkommen zwischen den Geschlechtern herbeigeführt werden kann und welche Bedeutung hierbei betrieblichen Frauenfördermaßnahmen zukommen könnte. In Abgrenzung zu vielen, bisher zu diesem Thema vorliegenden Publikationen, in denen frauenfördernde Maßnahmen häufig vorschnell als allgemein günstiges Instrument zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt definiert wurden, fragen wir uns, inwieweit die bisher realisierten Maßnahmen tatsächlich Bezug nehmen auf die zentralen Problemfelder und Interessenverletzungen, in denen sich geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen heute manifestiert, und welches denn die spezifischen Interessen und normativen Konzepte sind, die den Maßnahmen zugrunde liegen. Diesen Fragen wird anhand von Sekundäranalysen betrieblicher Frauenförderprogramme in sieben Branchen der privaten Wirtschaft sowie von betrieblichen Fallanalysen in ausgewählten Unternehmen aus dem Industrie- und Dienstleistungsbereich nachgegangen.

Der vorliegende Beitrag beschränkt sich auf die Ergebnisse der Maßnahmenanalyse. Aufgezeigt werden Entwicklungstrends, die sich seit Anfang der achtziger Jahre, als der Arbeitsstab Frauenpolitik des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit erste Initiativen zur Frauenförderung in der Industrie anregte, auf dem Gebiet betrieblicher Frauenförderung abzeichnen. Ausgewertet wurden die Programme von insgesamt 94 Unternehmen aus dem Bereich der Chemie-, Metall- und Nahrungs- und Genußmittelindustrie sowie aus dem Bereich des Einzelhandels, des Banken- und Versicherungswesens und der Bergbau- und Energiewirtschaft. Diese Unternehmen wurden auf der Basis bereits vorliegender Literatur zum Thema betriebliche Frauenförderung sowie gezielter Recherchen bei sämtlichen Einzelgewerkschaften, 40 Arbeitgeberverbänden sowie über 200 Großunternehmen aus dem Bereich Industrie und Dienstleistungsgewerbe, darunter den 100 umsatzstärksten, ermittelt.

Die Vereinbarungen zur Frauenförderung wurden einer eingehenden Inhalts- und Strukturanalyse unterzogen, wobei nach Handlungsfeldern, Zielgruppen, Regelungsformen und Durchsetzungsbestimmungen unterschieden wurde. Aus forschungspragmatischen Gründen war eine Eingrenzung des Untersuchungsgegenstands notwendig: Einbezogen in die Inhalts und Strukturanalyse wurden Betriebsvereinbarungen, Rahmenvereinbarungen und Tarifverträge zur Frauenförderung sowie Absichts- und Grundsatzerklärungen zur Frauenförderung (meist in Form von Vorstandsbeschlüssen). Nicht einbezogen wurde hingegen die Vielzahl von personalpolitischen Maßnahmen wie z.B. Arbeitskreise zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses, die zwar von Unternehmen häufig auch als "Frauenförderpolitik" deklariert werden, jedoch in der Regel nicht zu verbindlichen Vereinbarungen oder Grundsatzerklärungen geführt haben. Ausgeklammert wurden auch diverse Projekte wie z.B. zur Arbeitsstrukturierung von Frauenarbeitsplätzen, die sicherlich auch im weitesten Sinne den Charakter von "Frauenförderung" beanspruchen können, jedoch nicht offiziell als solche deklariert worden sind.

## Programme zur betrieblichen Frauenförderung vor allem in prosperierenden Branchen

Obwohl Frauenförderung in den achtziger Jahren zu einem zentralen Thema geworden ist, wächst die Zahl der Unternehmen, die sich mit Frauenförderprogrammen schmücken können, nur zögernd. Waren Mitte der achtziger Jahre schätzungsweise 40 bis 50 Unternehmen in der Bundesrepublik bekannt, die Frauenförderung in ihr Programm geschrieben hatten, so ist diese Zahl nach unseren Erhebungen bis zum heutigen Zeitpunkt (Juli 1992) auf rund 90 Unternehmen angewachsen (vgl. Anhang).

Wenig hat sich im Vergleich zu den frühen achtziger Jahren an der Konzentration der in Sachen Frauenförderung aktiven Unternehmen auf eine kleine Zahl meist expandierender Branchen geändert. Spitzenführer ist die Chemieindustrie mit insgesamt 39 Unternehmen, darunter den 20 größten der Branche, gefolgt von der Metallindustrie mit insgesamt 17 Unternehmen, darunter die 4 größten Automobilunternehmen (Opel, VW, Daimler-Benz und BMW), sowie einige der größten Elektro- und Maschinenbaukonzerne. Zahlenmäßig relevante Frauenförderprogramme finden sich auch im Bereich der Banken (10), zu den Banken zählen die drei Großbanken (Commerzbank, Deutsche Bank und Dresdner Bank). Auch im Bereich der Nahrungs- und Genußmittelindustrie (9) handelt es sich um Branchenführer wie Reemtsma und Nestle, die in jüngster

Zeit umfassende Rahmenvereinbarungen abgeschlossen haben. Im Handel (8) sind es vor allem führende Unternehmen wie Hertie oder Horten, die mit Frauenförderaktivitäten von sich reden machen. Wenig anders stellt sich das Bild im Bereich von Bergbau und Energie (6) dar, wo vor allem die großen montanmitbestimmten Aktiengesellschaften wie die Ruhrkohle AG, die Kali und Salz AG oder die Saarbergwerke AG mit Frauenförderprogrammen an die Öffentlichkeit getreten sind. Zu den wenigen Versicherungen (5), die mit Frauenförderprogrammen aufwarten, zählen ebenfalls führende Unternehmen wie die Volksfürsorge, die R+V Versicherungsgruppe sowie die Continentale und Europa-Versicherung. Darüber hinaus existieren vereinzelt noch Vereinbarungen in anderen Bereichen der privaten Wirtschaft (z.B. Glas- und Keramik- sowie Druckindustrie), aus denen sich kaum grundlegend neue Entwicklungslinien ablesen lassen. Denn auch die Planung von betrieblichen Frauenförderprogrammen beschränkt sich unseren Informationen zufolge gegenwärtig weitgehend auf Branchen, in denen bisher schon in nennenswertem Umfang Frauenförderaktivitäten bekannt geworden sind.

## Je kleiner das Unternehmen, desto schlechter die Chancen für betriebliche Frauenförderung

Noch immer gilt, daß Frauenförderung primär von florierenden Großunternehmen praktiziert wird. Klein- und Mittelbetriebe mit nennenswerten Frauenförderaktivitäten bilden dagegen immer noch eine Seltenheit. Es bleibt ein massives Defizit an Frauenförderung in weniger florierenden bzw. in Strukturkrisen befindlichen 'Frauenbranchen' und 'Frauenbetrieben', in denen Frauen massenhaft beschäftigt und besonders benachteiligt sind. Dies sind Bereiche wie z.B. die Land-, Garten- und Forstwirtschaft sowie vor allem die gesamte Textil- , Bekleidungs- und Lederindustrie. Schließlich sind betriebliche Frauenfördermaßnahmen bislang auch in zahlreichen Bereichen des Dienstleistungsgewerbes Mangelware, in denen der Anteil der an- und ungelernten Frauen ebenfalls sehr hoch ist. Dies gilt etwa für das Hotel- und Gaststättengewerbe und für das Reinigungsgewerbe. Gerade in diesen "vergessenen" Bereichen von Frauenerwerbsarbeit, in denen das Gros der weiblichen "Rationalisierungsverliererinnen" beschäftigt ist, käme es darauf an, Überlegungen zu einer Gleichstellungspolitik anzustellen, die den Frauen tatsächlich Chancen für eine Verbindung von einer qualifizierteren Berufsarbeit und Familienarbeit eröffnen. Zahlenmäßig gering vertreten sind Frauenförderprogramme in solchen Branchen, in denen der Anteil der beschäftigten Frauen

traditionell besonders niedrig ist ("klassische Männerbranchen"), wie z.B. der Eisen- und Stahlindustrie, dem Maschinenbau und der Bauwirtschaft.

## Frauenförderung: Mehr als ein Instrument betrieblicher Imagepflege?

Bereits diese nüchterne Bilanz der Verteilung von Frauenfördermaßnahmen nach Branchen und Betriebsgrößen provoziert die kritische Frage, ob es bei den bisher realisierten Programmen tatsächlich darum geht, wirksame Strategien zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben zu entwickeln. Legen doch die aufwendigen Pressekampagnen, mit denen viele Programme an die Öffentlichkeit gebracht werden, eher den Verdacht nahe, daß es den betreffenden Unternehmen vor allem um die Imagepflege geht: das Image des frauenfreundlichsten Arbeitgebers, des frauenfreundlichen Anbieters von Waren und Dienstleistungen, der mit anderen Konkurrenten um die Gunst der weiblichen "homo oeconomica" buhlt, um die selbstbewußte Bankkundin, die anspruchsvolle Autofahrerin, die gesundheitsbewußte Konsumentin. Wie anders läßt es sich sonst erklären, daß Unternehmen im Rahmen von Frauenmessen (z.B. Top '92) vorrangig mit ihren Produkten werben als mit nennenswerten Frauenförderprogrammen aufwarten können?

Oder ist Frauenförderung vor allem ein Regulierungsinstrument betrieblicher Personalpolitik, das expandierende Großunternehmen - je nach Konjunktur und Arbeitsmarktsituation - dazu einsetzen, partielle Arbeitskräfteknappheit durch die Mobilisierung der "Personalressource Frau" auszugleichen? Dann sähe es - mit sich verschlechternder Konjunktur, betrieblichen Verschlankungskonzepten und einer steigenden Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern - schlecht aus für die Zukunft betrieblicher Frauenförderung!

Ein wichtiger Maßstab für die Beantwortung dieser Frage ist, wo die bisher realisierten Maßnahmen ansetzen, auf welche Zielgruppen sie sich vorrangig richten und wie verbindlich sie geregelt sind. Enthalten die vereinbarten Maßnahmen präzise, einklagbare Zielvorgaben darüber, in welchen Bereichen und in welchem Zeitraum wieviele Frauen ausgebildet, eingestellt, weiterqualifiziert und befördert werden sollen? Schlagen sich die Absichtserklärungen zur Frauenförderung auch in mit Kompetenzen ausgestatteten Instanzen nieder, die für die Umsetzung und Kontrolle der beabsichtigten Aktivitäten zuständig sind? Und falls ja, wo lassen sich Berührungspunkte zwischen den personalpolitischen Interessen von Unternehmen und den Interessen von Frauen ausmachen?

## Elternurlaub und Teilzeit: Schwerpunkte betrieblicher Frauenförderprogramme

Hinsichtlich der Schwerpunkte und Zielsetzungen betrieblicher Frauenförderprogramme zeichnet sich die Tendenz zur Abkehr von der Vision eines umfassenden, systematischen Frauenförderplans - wie er in den achtziger Jahren noch vielfach diskutiert wurde - hin zur Konzentration auf bestimmte Handlungsfelder sowie eine Differenzierung nach Zielgruppen und Branchen ab. Als eindeutiger Schwerpunkt betrieblicher Frauenförderung haben sich in den vergangenen Jahren Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, meist in Form von Teilzeit, herausgebildet. Sie machen mehr als 90 Prozent aller seit Ende der achtziger Jahre abgeschlossenen Programme aus und sind meist in Form von Betriebsvereinbarungen oder auch Tarifverträgen abgeschlossen.

Programme, die im engeren Sinn den Namen Frauenförderung verdienen, nämlich Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils in qualifizierten Beschäftigungsbereichen durch die verstärkte Beteiligung von Frauen an Aus-, Fort- und Weiterbildungsprogrammen sowie an sogenannten Führungskräfteprogrammen, stellen nicht nur zahlenmäßig weniger relevante Handlungsfelder dar. Sie sind in ihrer rechtlichen und inhaltlichen Unverbindlichkeit - oft handelt es sich um Grundsatzerklärungen oder Vorstandsbeschlüsse - kaum mehr als symbolhafte Absichtserklärungen, die gleichwohl bei qualifizierten und aufstiegsorientierten Frauen nicht unerhebliche Aufstiegshoffnungen wecken können. Dies gilt auch für die in der Öffentlichkeit so breit diskutierte "Karriereförderung" von Frauen, der in den bisher realisierten Frauenförderprogrammen nur ein vergleichsweise bescheidener Stellenwert zukommt.

Gerade in diesem Bereich scheinen Unternehmen unverbindliche Konzepte wie z.B. "Arbeitskreise zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses", Traineeprogramme u. ä. zu bevorzugen statt spezielle Maßnahmen, die auf eine explizite Erhöhung der Zahl weiblicher Führungskräfte hinauslaufen. So gaben viele Unternehmen auf Befragung hin an, daß sie weiblichen Führungskräftenachwuchs im Rahmen allgemeiner Personalförderungsstrategien fördern, ohne daß sie dies explizit als Frauenförderung verstanden wissen wollen.

Wenig positiv fällt die Sichtung vorliegender Programme im Hinblick auf die Durchführungsbestimmungen aus: Vereinbarungen, die eine regelmäßige Berichtspflicht zur betrieblichen Beschäftigungssituation von Frauen und zum Stand der Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen vorsehen, sowie solche, in

denen die Kompetenzen von Gremien festgelegt werden, die für die Verwirklichung der Gleichstellung im Betrieb zuständig sind, bilden nach wie vor noch keinen festen Bestandteil betrieblicher Frauenförderprogramme. So sehen nur 12 (12,6 %) der in die Untersuchung einbezogenen Programme eine Berichtspflicht vor, nur 8 (8,5 %) der einbezogenen Unternehmen haben eine Frauenbeauftragte, und nur 21 (22,3 %) schreiben die Bildung von Kommissionen, Arbeitsausschüssen oder regelmäßigen Beratungen vor, die über den Stand der Umsetzung berichten sollen. Diese Zahlen mögen als Indikator dafür gewertet werden, welche geringe Bedeutung die einbezogenen Unternehmen einer effektiven Umsetzung werbewirksam lancierter Programme faktisch einräumen.

Angesichts dieser Bilanz überrascht es nicht, wenn auch zentrale Dimensionen der Diskriminierung von Frauen wie z.B. sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Lohndiskriminierung, gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen oder - mit familiären Verpflichtungen kaum in Einklang zu bringende - Strukturen der Arbeitsorganisation (z.B. Schicht- und Saisonarbeit) von betrieblichen Frauenförderprogrammen bisher weitgehend ausgespart geblieben sind.

## Frauenförderung durch Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag: Entwicklungstendenz seit Ende der achtziger Jahre

Betrachtet man die bisher vorliegenden Frauenförderprogramme hinsichtlich ihrer Regelungsmodi, dann zeichnet sich seit Ende der achtziger Jahre die Tendenz zum Abschluß von rechtlich verbindlichen Vereinbarungen ab. Von den insgesamt 94 Programmen zur betrieblichen Frauenförderung, die in die vorliegende Untersuchung einbezogen wurden, sind mehr als 90 Prozent in Form einer Betriebsvereinbarung, einer Rahmenvereinbarung oder eines Haustarifvertrags abgeschlossen worden. Demgegenüber hatten die frühen Initiativen zur betrieblichen Frauenförderung oft die mehr oder weniger unverbindliche Form von Vorstandsbeschlüssen.

Darüber hinaus werden seit Ende der achtziger Jahre verstärkt auch tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Frauenförderung vereinbart: so finden sich in allen von uns untersuchten Branchen inzwischen tarifvertragliche Vereinbarungen. Diese Tendenz hin zu rechtlich verbindlichen Vereinbarungen mag als Ausdruck des verstärkten Engagements der Gewerkschaften auf dem Feld betrieblicher Frauenförderung gewertet werden. Allerdings ist einschränkend anzumerken, daß die Mehrzahl der Betriebsvereinbarungen wie auch der

tarifvertraglichen Regelungen auf die Handlungsfelder Elternurlaub und Teilzeit beschränkt ist.

Hingegen sind Programme, die im engeren Sinne den Namen "Frauenförderung" verdienen (Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Einstellung und Beförderung), nicht nur in der Minderheit. Sie sind auch in den seltensten Fällen rechtsverbindlich geregelt. Eine Ausnahme bilden die in jüngster Zeit in der Nahrungs- und Genußmittelindustrie abgeschlossenen Rahmenvereinbarungen, die einen breiten Kanon von Handlungsfeldern umfassen. Jedoch auch sie bedürfen zu ihrer betrieblichen Umsetzung zusätzlicher Betriebsvereinbarungen.

## Elternurlaub: Stärkung traditioneller familienpolitischer Vorstellungen

Programme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten sich an Mütter und Väter, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Geburt des Kindes unterbrechen und nach einem bestimmten Zeitpunkt wieder aufnehmen wollen. Gelegentlich können auch Beschäftigte die Maßnahme in Anspruch nehmen, die schwerkranke Familienangehörige zu versorgen haben. Obwohl es bereits Ende der siebziger Jahre erste Regelungen gab (Volksfürsorge Versicherungsgruppe 1977 und Messerschmidt Bölkow-Blohm 1979), wurde die Mehrzahl der Vereinbarungen erst in letzter Zeit abgeschlossen, und zwar in der Regel in Form von Betriebsvereinbarungen.

Die unbezahlte Unterbrechung schließt sich an den gesetzlichen Erziehungsurlaub an und kann bis zum vollendeten 7. Lebensjahr des Kindes - oftmals beschränkt auf das erste Kind - reichen. Bei einzelnen Unternehmen kann der Zeitraum, für den eine Freistellung erfolgt, bei mehreren Geburten auch auf 10 Jahre ausgedehnt werden. Neue Brisanz erhält das Thema durch die Verlängerung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs von bisher 18 Monaten auf 36 Monate. Hierdurch sind viele Betriebsvereinbarungen überholt und Unternehmen gezwungen, über inhaltliche oder zeitliche Verbesserungen nachzudenken.

Wie oft eine Freistellung erfolgen kann und ob die anspruchsberechtigten Elternteile sich den Erziehungsurlaub teilen können, ist in den Unternehmen unterschiedlich geregelt. Meist ist die einmalige Inanspruchnahme der Maßnahme festgeschrieben: dies bedeutet, daß die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit an einem Stück erfolgen muß und nicht in Form individuell verfügbarer Zeitkon-

ten (wie z.B. in Schweden) abgerufen werden kann. Damit laufen die Programme auf eine Stärkung traditioneller familialer Formen der Elternschaft hinaus: mehrjährige zusammenhängende Berufsunterbrechung bei einem Elternteil - in der Regel dem schlechter verdienenden weiblichen - bei gleichzeitiger kontinuierlicher Vollerwerbstätigkeit des anderen. Einen gewissen Fortschritt stellen daher solche Vereinbarungen dar, die eine Teilung der betrieblichen Freistellung zwischen Müttern und Vätern erlauben, wenn beide in demselben Unternehmen beschäftigt sind.

Normalerweise richten sich die Programme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an Frauen und Männer, die sich in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden und die eine bestimmte Dauer der Betriebszugehörigkeit nachweisen können. In der Metall- und der Chemieindustrie wie auch bei Banken und Versicherungen sind die Vereinbarungen zum Teil explizit an Beschäftigte adressiert, in deren Ausbildung der Betrieb erheblich investiert hat und die eine längere Betriebszugehörigkeit nachweisen können.

Nicht selten sind Auszubildende und leitende sowie außertarifliche Angestellte von einer Inanspruchnahme ausgeschlossen. Letzteres wird oft damit begründet, daß für hochqualifizierte Beschäftigte eine längere Unterbrechungszeit ohnehin nicht in Frage käme. Mit anderen Worten: Führungspositionen sind auch weiterhin mit familiären Verpflichtungen nicht in Einklang zu bringen. Daran ändern die bisher realisierten Programme nichts und sollen es offenkundig auch nicht. Denn dies hieße, das für diese Tätigkeiten geltende Ethos der umfassenden zeitlichen und räumlichen Verfügbarkeit in Frage zu stellen, das sich gegenüber Frauen bisher als äußerst wirksames Ausgrenzungsinstrument erwiesen hat.

Als explizites personalpolitisches Ziel wird von den Unternehmen häufig das Interesse genannt, erfahrene weibliche Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Begründet wird dies mit der bereits eingetretenen oder zu erwartenden Arbeitskräfteverknappung auf bestimmten Teilarbeitsmärkten und dem verstärkten Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Insofern scheinen beim Elternurlaub personalpolitische Interessen von Unternehmen an der "Personalressource Frau" und Interessen bestimmter Gruppen von Frauen an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammenzukommen.

## Freistellungsregelungen selten mit Rückkehrgarantie

Allerdings droht die angedeutete Interessenkongruenz auch bereits dort zu enden, wo es um die genauere inhaltliche und rechtliche Ausgestaltung der Elternurlaubsregelungen geht: In der Mehrzahl der Vereinbarungen ist die Inanspruchnahme einer Freistellung mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses verbunden. Eine Rückkehrgarantie auf der Basis eines ruhenden Arbeitsverhältnisses wird selbst von Großbetrieben nur ausnahmsweise gegeben. Positiv hervorzuheben sind hier z.B. die Vereinbarungen von IBM und Philips, weil sie nicht nur ein ruhendes Arbeitsverhältnis, sondern auch Arbeitszeitverkürzungen während der Familienpause alternativ zur Unterbrechung vorsehen.

Aus dieser Bilanz läßt sich schließen, daß Unternehmen - im Unterschied zu den betroffenen Beschäftigten - nur wenig interessiert sind, verbindliche, weil flexibilitätshemmende Zusagen zu machen. Für die Betroffenen kann dies heißen, daß im Falle einer wirtschaftlichen Verschlechterung oder Rationalisierung die Wiedereinstellungszusage widerrufen werden kann. Rechtsprechung gibt es bisher zum Thema "Wiedereinstellung" keine. Allerdings liegen bereits konkrete Erfahrungen von einzelnen Unternehmen vor, daß diese - unter Verweis auf die schlechte Konjunktur - Elternurlaubsprogramme stornieren bzw. Wiedereinstellungszusagen widerrufen.

Aber selbst im Falle einer Wiedereinstellungsgarantie besteht in der Regel ein Anspruch auf den früheren Arbeitsplatz nicht. Wenn zum Zeitpunkt des Wiedereintritts von seiten des Betriebes kein dem früheren "gleichwertiger" Arbeitsplatz angeboten werden kann, müssen sich die Berufsrückkehrer/innen mit anderen "zumutbaren Arbeitsplätzen" begnügen, d.h. auch eine Verschlechterung ihrer bisherigen Arbeits- und Einkommenssituation akzeptieren. Diese "Risiken" lassen befürchten, daß - ähnlich wie vom gesetzlichen Erziehungsurlaub bekannt - in erster Linie nur Frauen diese Angebote in Anspruch nehmen werden und hier wiederum nur diejenigen, die weder zu gravierende Qualifikationseinbußen befürchten müssen noch auf ein kontinuierliches eigenes Lohnarbeitseinkommen angewiesen sind. Für alleinerziehende Frauen oder solche mit dezidierten Karriereplänen kommt eine längere Unterbrechung ohnehin nicht in Frage. So droht ein vielversprechendes Konzept, das Frauen und Männern gleichermaßen neue Perspektiven der Vereinbarkeit von Beruf und Familie suggeriert, zu einem Mutter-Kind-Programm für eine Minderheit zu degenerieren. Den Unternehmen wächst hingegen ein Regulierungsinstrument der Personalpolitik zu, das sie je nach Arbeitsmarktlage entweder zur selektiven Ausgliederung von Rückkehrerinnen nutzen oder mit dessen Hilfe sie

die jeweils geeignetesten Kandidatinnen aus dem Pool der Rückkehrwilligen für eine innerbetriebliche Aufstiegsförderung auswählen können.

Hinzu kommt, daß die Vereinbarungen auch hinsichtlich der betrieblichen Sozialleistungen und der Anerkennung von Betriebszugehörigkeiten während der Unterbrechungszeiten sehr unterschiedlich geregelt sind: nur in wenigen Fällen werden die Unterbrechungszeiten auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet, was bei längeren Unterbrechungen zu einem Wegfall der Betriebsrente und damit zu einer erheblichen Minderung der Altersversorgung führen kann. Auch hier sind vielfältige Verbesserungen vorstellbar, die das Angebot von Elternurlaubsregelungen für beide Geschlechter attraktiver gestalten könnte.

## Teilzeitarbeit - eine Alternative zur Berufsunterbrechung?

Als Alternative zur Berufsunterbrechung wird von den Unternehmen vielfach das Angebot von Teilzeitarbeit gepriesen. Sie scheint - vordergründig betrachtet - die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu erhöhen, indem sie einen alternativen Weg zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnet. Bei näherer Betrachtung erweist sich dieser Weg jedoch eher als tückisch. Zwar finden sich in vielen Programmen Formulierungen, mit denen den individuellen Optionen von Beschäftigten auf Verkürzung ihrer Arbeitszeit - sei es anstelle oder nach der Freistellung (wegen Geburt eines Kindes), sei es aus anderen Gründen - Rechnung getragen werden soll, doch werden diese Absichtserklärungen meist wieder durch Zusätze konterkariert, die einen Anspruch auf Teilzeitarbeit nur im Rahmen der "gegebenen betrieblichen Möglichkeiten" einräumen.

Dies kann sich vor allem als Fußangel für den Teil der Rückkehrwilligen erweisen, die wegen fehlender öffentlicher Kinderbetreuung im Anschluß an den betrieblichen Erziehungsurlaub auf Teilzeitarbeitsplätze angewiesen sind. Auch die selektive Gewährung oder Ablehnung von Teilzeitarbeitsplätzen stellt deshalb für die Unternehmen ein Instrument der Personalanpassung und -flexibilisierung dar, das sie entsprechend wechselnden konjunkturellen Situationen einsetzen können.

## Kaum Teilzeitangebote für qualifizierte Tätigkeiten

Hinzu kommt, daß die Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit immer noch auf ein enges Berufsspektrum und hier vor allem auf die gering qualifizierten Tätigkeiten am unteren Ende der beruflichen Hierarchie beschränkt sind. Teilzeitarbeiten auch für qualifizierte Positionen bieten explizit nur wenige Unternehmen an. Solange Teilzeitarbeit nicht allen Berufsgruppen offensteht, berufliche Weiterbildungs- und Aufstiegschancen kaum bestehen, ist Teilzeitarbeit mit dem Stigma des geringen sozialen Status behaftet, setzt sie Familiensubsidiarität voraus, droht die Entscheidung, Teilzeit zu arbeiten, immer noch eine Entscheidung gegen berufliches Fortkommen und Karriere zu sein, verfestigt sie traditionelle Rollenmuster und trägt dazu bei, die Arbeitswelt "familienfrei" zu halten.

Darüber hinaus führen Unternehmen unter dem Etikett frauen- bzw. familienfreundlicher Arbeitszeitgestaltung eine Vielzahl neuer variabler Formen der Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit ein, die ihnen erweiterte Spielräume bei der Anpassung des Personaleinsatzes eröffnen, ohne daß diese Vereinbarungen zugleich im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschweige denn einer Veränderung eingefahrener geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Beruf und Familie interpretiert werden können.

## Vereinbarungen zur Aus- und Weiterbildung, zur Einstellungs- und Aufstiegsförderung ohne verbindliche Zielvorgaben

Im Unterschied zu den Vereinbarungen zum Thema "Familie und Beruf" sowie "Teilzeitarbeit" weisen die in einigen Programmen enthaltenen Bestimmungen zur Ausbildung, Stellenausschreibung, Einstellung und Aufstiegsförderung von Frauen wenig verbindliche und präzise Angaben zu ihrer Umsetzung auf. Sie sind darüber hinaus selten durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge rechtsverbindlich abgesichert.

Erklärte Absicht ausbildungsbezogener Regelungen ist es, den quantitativen Anteil von jungen Frauen in der betrieblichen Erstausbildung zu erhöhen und ihnen Berufs- und Tätigkeitsfelder zu erschließen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind. Richtwerte oder sogar Quoten, die verbindlich vorgeben, in welchem Verhältnis Ausbildungsplätze an Mädchen und Jungen zu vergeben sind, finden sich allerdings selten. Hinzu kommt, daß der positive Effekt einer tendenziellen Erweiterung der Berufsskala für Mädchen dadurch konterkariert

wird, daß die Betriebe im Anschluß an die Ausbildung kaum eine Übernahmegarantie anbieten. Was die Stellenausschreibungen betrifft, so ist die verfassungsmäßig ohnehin gebotene geschlechtsneutrale Ausschreibung oftmals die einzige Maßnahme der Frauenförderung. Eine gezielte Ansprache von jungen Frauen - seien es Schulabgängerinnen oder Hochschulabsolventinnen - ist selten vorgesehen. Es wird nicht bedacht, daß Frauen sich gerade bei frauenuntypischen Berufen nicht durch geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen angesprochen fühlen, sondern gezielt angesprochen werden wollen.

Formulierungen in Stellenausschreibungen alleine reichen allerdings nicht aus, um Frauen für Unternehmen zu interessieren und ihnen verbesserte Erwerbschancen zu eröffnen. Notwendig ist auch eine gezielte Einstellungsförderung. Diese beschränkt sich jedoch in der Mehrzahl der Programme darauf, die bevorzugte Einstellung von Frauen zu propagieren, solange diese unterrepräsentiert sind. Hierbei werden die gängigen, an männlichen Erwerbsbiographien orientierten Qualifikationsprofile kaum hinterfragt. So heißt es in den meisten Förderprogrammen lapidar: "Frauen wird bei gleicher (nicht gleichwertiger!) Eignung und Qualifikation solange der Vorzug gegeben, solange Frauen in einzelnen Hierarchiestufen gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl unterrepräsentiert sind" (vgl. Frauenförderplan der Leonberger Sparkasse).

Ähnliches gilt auch für Vereinbarungen zur betrieblichen Fort- und Weiterbildung sowie zur Aufstiegs- und Karriereförderung von Frauen. Zu unterscheiden ist zwischen speziellen Weiterbildungsangeboten während des Elternurlaubs und allgemeinen sowie fachspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen. Im ersten Fall handelt es sich vor allem um Kontakthaltemaßnahmen auf individueller Basis - meist praktiziert durch Übernahme gelegentlicher Aushilfstätigkeiten und Urlaubsvertretungen -, die jedoch kaum formalisiert und rechtlich abgesichert sind und aus denen sich kein Anspruch auf eine spätere Wiedereinstellung ableiten läßt. Sie sollen hauptsächlich drohenden Qualifikationsverlusten während der "Familienpause" entgegenwirken. Faktisch ermöglichen sie den Unternehmen jedoch einen kurzfristigen Zugriff auf betriebserfahrene Arbeitskräfte zur Überbrückung urlaubs- oder krankheitsbedingter Personalausfälle und erweitern die personalpolitischen Flexibilisierungsspielräume.

Hinsichtlich der allgemeinen oder fachspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen beschränken sich die Formulierungen oft darauf zu betonen, daß Frauen und Männern bei der Auswahl von Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen "gleiche Chancen" zu geben sind. Erst in jüngeren Förderplänen wird die in

zahlreichen Untersuchungen herausgearbeitete Benachteiligung von Frauen beim Zugang zu betrieblicher Weiterbildung berücksichtigt. Diese Benachteiligung betrifft vor allem Frauen mit familiären Verpflichtungen sowie teilzeitbeschäftigte Frauen. Sie sehen vor, daß Bildungsangebote möglichst familienfreundlich organisiert werden sollen (Opel Bochum), daß spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen angeboten werden sollen oder daß bei der Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung auch Alleinerziehenden bezüglich der Kinderbetreuung Hilfestellung gewährt werden soll (Philips). Waren teilzeitarbeitende Frauen bisher aus betrieblichen Weiterbildungsangeboten sowie Programmen zur Aufstiegsförderung weitgehend ausgeschlossen, so schreiben einzelne Firmenprogramme (z.B. Philips) wie auch Branchentarifverträge (z.B. Banken/Versicherungen) vor, daß in Fragen der beruflichen Weiterbildung Teilzeitkräfte entsprechend Vollzeitkräften zu fördern sind. In der Mehrzahl wenden sich die betrieblichen Weiterbildungsangebote jedoch an die Zielgruppe der qualifizierten Frauen. Nur eine Minderheit von Unternehmen bietet auch für an und ungelernte Frauen spezielle Maßnahmen zur Weiterbildung sowie zur Förderung des Führungskräftenachwuchses an.

Auf quantitative und zeitliche Vorgaben, in welchem Umfang und in welchen Zeiträumen Frauen an betrieblichen Weiterbildungsangeboten beteiligt werden sollen, scheint bewußt verzichtet worden zu sein. Ausdifferenzierte Vorschriften, wie Frauen für die verschiedenen Hierarchiestufen qualifiziert und gefördert werden sollen und wie sie vermehrt auch Top-Positionen erreichen können, fehlen weitgehend. Da Unternehmen bisher kaum bereit sind, die Anforderungsprofile für Führungskräfte zu hinterfragen, setzen die speziellen Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses folgerichtig in der Regel auch nur bei den Motivationen und Orientierungen der jungen Frauen selbst an. Die betrieblichen Strukturen wie z.B. Anforderungen an Mobilität und Überstundenarbeit bleiben weitgehend unhinterfragt. In einigen Fällen wenden sich die Programme auch an männliche Führungskräfte mit dem Ziel, diese für Probleme weiblichen Führungskräftenachwuchses zu sensibilisieren, um alte Rollenklischees und Vorurteile aufzubrechen und um ein insgesamt "frauenfreundlicheres" Klima zu schaffen.

Gleichwohl haben diese Programmpunkte wenig mehr als den Charakter wohlmeinender betrieblicher Absichtserklärungen, wecken jedoch bei vielen qualifizierten und aufstiegsorientierten Frauen nicht unerhebliche Karrierehoffnungen und stimulieren das Aspirations- und Leistungsniveau. Für die Unternehmen hat dieses den Vorteil, daß sie in einer Zeit wachsender ökono-

mischer Unsicherheit und Unübersichtlichkeit über ein Reservoir an potentiellen Beförderungskandidatinnen verfügen, das sie als Deckungsreserve für mögliche Qualifikationslücken in ihre Personalplanung einbeziehen können.

## Quoten werden durchgängig abgelehnt

Voraussetzung dafür, daß dieses Kalkül aufgeht, scheint allerdings, daß Unternehmen keine sie bindenden Regelungen eingehen, wie sie etwa in Gestalt von Quotierungsregelungen drohen. Gemäß der Philosophie, daß statt Quotenregelungen flexible Zielvorgaben besser sind, werden bei einigen Unternehmen wie z.B. IBM jährlich neue Zielvorgaben für den Anteil der jungen Frauen bei Neueinstellungen von Hochschulabgängern aus dem Ist-Stand des Vorjahres heraus mit der Geschäftsführung verabschiedet. Für die angesprochenen Frauen heißt dies vermutlich, daß relevante Aufstiegschancen nur dann existieren, wenn ein Unternehmen schnell expandiert, wenn lokale Probleme von Arbeitskräftemangel auftreten oder die Zielgruppe des Unternehmens vor allem Frauen sind und man(n) deshalb bereit oder auch gezwungen ist, auch Frauen für qualifizierte Positionen einzustellen.

## Effektive Umsetzungs- und Erfolgskontrollen fehlen ebenso wie konkrete Zielvorgaben

Nicht nur das Fehlen präziser, einklagbarer Zielvorgaben, in welchen Bereichen und in welchem Zeitraum wieviele Frauen ausgebildet, eingestellt, weiterqualifiziert und befördert werden sollen, auch der Mangel an wirksamen Umsetzungs- und Erfolgskontrollen deutet darauf hin, wie wenig Unternehmen offensichtlich interessiert sind, verbindliche Regelungen einzugehen und werbewirksam lancierte Programme effektiv umzusetzen. Zwar haben einige der von uns erfaßten Unternehmen (12) eine Berichterstattungspflicht in ihre Vereinbarungen aufgenommen, doch ohne entsprechende Sanktionsmaßnahmen für den Fall, daß Pläne nicht oder nur unzureichend erstellt werden, und ohne Institutionen, die die Einhaltung von Frauenförderplänen kontrollieren, ist zu befürchten, daß derartige "Erfolgskontrollen" eher Makulatur bleiben.

## Frauenbeauftragte - eine Alibifunktion?

Nur eine Minderheit von Betrieben (8) hat für diesen Zweck Gremien wie z.B. betriebliche, meist paritätisch besetzte Kommissionen, Arbeitsgruppen oder Frauenbeauftragte ins Leben gerufen. Als höchst ambivalent muß die Funktion der Frauenbeauftragten eingeschätzt werden, sofern sie vom Unternehmen ernannt und nicht von der Belegschaft gewählt wird. Sie ist normalerweise beim Vorstand angesiedelt, hat keine wirklichen Entscheidungskompetenzen, sondern verfügt meistens nur über ein Beratungs- und Initiativrecht. Frauenbeauftragte in Unternehmen haben meist eine fachliche Qualifikation für die Personalarbeit. Frauenpolitisches Engagement spielt als Qualifikation nur eine sehr untergeordnete Rolle, was sich aus dem beruflichen Werdegang der bisherigen Frauenbeauftragten ablesen läßt (vgl. Hoechst oder IBM). Sehr oft können sie nur die Hälfte der Zeit für Frauenförderaktivitäten im engeren Sinne verwenden und sind während des Rests der Zeit mit anderen personalpolitischen Aufgaben beschäftigt. Aber selbst dann, wenn Frauenbeauftragte vom in der Regel männlichen Betriebsrat und der Unternehmensseite gemeinsam zur Sachfrau berufen werden - wie im Fall der bei der Volkswagen AG eingerichteten "Stabsstelle für Frauenförderung" - haben sie meist Kompetenzprobleme, besteht die Gefahr, daß sie vor allem als Feigenblatt fungieren und der Imagepflege dienen.

Ob Frauenbeauftragte, die von Unternehmen bestellt werden, letztlich mehr leisten als ihnen qua Funktion zugedacht ist, welche Konflikte entstehen zwischen ihren personalpolitischen und gleichstellungspolitischen Funktionen, zwischen ihrer Aufgabe als Exekutorinnen unternehmenspolitischer Ziele und ihrem Selbstverständnis als Frau, kann von uns bisher nicht beantwortet werden. Aller Voraussicht nach wird die Zahl der Frauenbeauftragten in Unternehmen in den nächsten Jahren zunehmen. Der öffentliche Druck auf die Unternehmen wird sich erhöhen, beispielsweise durch die seit 1988 entstandenen Frauenministerien der Länder. Welche Konzeptionen einer Frauenbeauftragten sich jeweils durchsetzen werden, wird sicherlich von den politischen Konstellationen auf Länderebene wie auch im Betrieb abhängen. Im einzelnen wird es darum gehen festzulegen, ob Frauenbeauftragte von der Belegschaft gewählt oder vom Personalvorstand eines Unternehmens bestellt werden, welche Rechte sie erhalten, inwieweit diese gesetzlich festgeschrieben werden und inwieweit sie während ihres Wahlzeitraumes unkündbar sind.

## Fazit und Perspektiven

Ist betriebliche Frauenförderung - so wie sie gegenwärtig konzipiert ist - mehr als ein Instrument unternehmerischer Imagepflege? Haben bundesdeutsche Unternehmen etwa dem wachsenden gesellschaftlichen Druck der Frauen nachgegeben? Werden hier etwa tradierte Muster und Normen geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung in Frage gestellt und bisherige Arbeitsmarktbarrieren aufgebrochen? Oder läuft Frauenförderung nicht eher Gefahr, traditionelle Rollenmuster zu verfestigen und Frauen aus der Erwerbsarbeit herauszudrängen?

Faßt man die zentralen Ergebnisse der Inhalts- und Strukturanalyse zusammen, dann scheinen sich die bereits am Anfang formulierten Zweifel eher zu erhärten. Betriebliche Frauenförderung in ihrer gegenwärtigen Form scheint kaum geeignet, bisherige starre, männlich geprägte Strukturen der Arbeits- und Berufswelt aufzubrechen. Im Gegenteil: Frauen, die sich nicht in die männlich geprägten Muster ununterbrochener kontinuierlicher Vollzeitberufsarbeit einfügen ("Normalarbeitsverhältnis"), haben nach wie vor kaum Chancen für einen relevanten Aufstieg im Betrieb. Frauen, die der trügerischen Propaganda einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufsitzen, gehen das Risiko ein, sich durch die Inanspruchnahme bestehender Elternurlaubsregelungen selbst herauszukatapultieren, bei ihrer Rückkehr wegen flauer Konjunktur vor verschlossenen Türen zu stehen oder der Personalreserve mit wesentlich schlechteren Arbeits- und Einkommensbedingungen zugeordnet zu werden.

Die Kritik an den gegenwärtigen Konzeptualisierungen von Frauenförderung wächst vor allem bei den frauenpolitisch engagierten Gewerkschafterinnen. Ihr zentraler Kritikpunkt ist die Verengung der bisher konzipierten und realisierten Programme auf familienpolitische Förderung. Gefordert wird, daß Frauenförderpolitik sich nicht auf Mutter-Kind- oder Teilzeitprogramme beschränken dürfe, sondern zentrale Dimensionen der Ausgrenzung von Frauen wie z.B. die begrenzte Zahl von Ausbildungsberufen, die mangelhaften Chancen der Einstellung, die schlechten Zugangsbedingungen zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und zur Aufstiegsförderung einzubeziehen habe. In der Beseitigung von mittelbarer und unmittelbarer Lohn- und Gehaltsdiskriminierung sowie einer Veränderung betrieblicher Arbeits- und Organisationsstrukturen, die der Existenz gesellschaftlich notwendiger, von beiden Geschlechtern zu tragender Reproduktionsarbeit Rechnung tragen, sehen sie zentrale Ansatzpunkte für ein Aufbrechen der anhaltenden Ungleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt.

Auch aus den Reihen hochqualifizierter Frauen und ihrer Interessenverbände ist immer häufiger zu vernehmen, daß diese in den vorliegenden Programmen keine geeigneten Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen und eine veränderte Aufteilung von Reproduktionsarbeit sehen, sondern eher Instrumente, mit denen Frauen wieder einmal ins arbeitsmarktpolitische Abseits gedrängt zu werden drohen. Insbesondere vor dem Hintergrund der patriarchalen Reorganisation von Arbeit und Gesellschaft, wie sie sich gegenwärtig in den neuen Bundesländern vollzieht - der massiven Verdrängung von Frauen vom Arbeitsmarkt, der Aufkündigung von Ansprüchen und Rechten, ihrer Festlegung auf reproduktive Funktionen -, kann eine auf die Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen gerichtete Politik nicht mehr allein auf die Verhältnisse in den westlichen Bundesländern bezogen gedacht und diskutiert werden. Es stellt sich vielmehr die Frage, ob bloße Korrekturen an Inhalten und Regelungsformen bisher vorliegender Frauenförderkonzepte tatsächlich Verbesserungen bringen oder ob nicht eine grundlegende Revision der bisherigen Ansätze notwendig ist. Die Reduktion bisher vorliegender Vereinbarungen auf Mutter- Kind- oder Teilzeitprogramme, die an der traditionellen oder reformierten Versorgerehe orientiert sind, schließen gerade diejenigen aus, die generell, aber vor allem in den neuen Bundesländern, zu den Rationalisierungsverliererinnen gehören: die alleinerziehenden und die älteren Frauen. Die besondere Bevorzugung von qualifizierten Frauen in den Maßnahmen, die sich mit Weiterbildung sowie Aufstiegs- und Karriereförderung befassen, vergrößert die Kluft zwischen qualifizierten und unqualifizierten Frauen und vertieft bestehende Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Angesichts dieser zwiespältigen bis eindeutig negativen Wirkungen bisher vorliegender Frauenförderprogramme sind Forderungen nach gesetzlich verankerten Regelungen in Form von Quoten oder auch für die Privatwirtschaft verbindlich vorgeschriebenen Frauenförderplänen mit festen Zielvorgaben, wie sie nicht nur von frauenpolitisch engagierten Frauen in Gewerkschaften und Parteien, sondern auch von hochqualifizierten Frauen und ihren Interessenverbänden erhoben werden, nachvollziehbar. Zeigen doch die internationalen Erfahrungen, daß Frauen die besten Erfolge immer noch in den Ländern und Unternehmen zu verzeichnen haben, in denen die Beschäftigung und Beförderung von Frauen dank staatlicher Gleichstellungsprogramme (USA, Schweden, Kanada) erfolgt ist. Allerdings lehren uns die bisher vorliegenden Erfahrungen auch, daß derartige Regelungen unterlaufen werden können.

Solange Männer nicht bereit sind, von ihrer Macht und ihrem Einkommen abzugeben, Arbeitszeitverkürzungen auch für sich attraktiv finden - als Anstoß zur Veränderung ihrer einseitig berufsorientierten Lebenskonzepte -, wird sich an der traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wenig ändern, werden Frauen keine wirkliche Wahlfreiheit haben, sondern weiterhin gezwungen sein, sich entweder einseitig für die Familienarbeit oder die Berufsarbeit oder die Situation der doppelt und dreifach Belasteten entscheiden zu müssen, werden sie immer wieder in die Rolle der industriellen Reservearmee zurückgedrängt werden, unabhängig von dem historisch erreichten Niveau ihrer Erwerbsbeteiligung. Gerade die Situation in den neuen Bundesländern - die überproportionale Betroffenheit der Frauen durch Arbeitslosigkeit, ihre massive Dequalifizierung - zeigt, wie wichtig es wäre, durch Quotenregelungen zu verhindern, daß die wirtschaftliche Reorganisation nicht einseitig auf Kosten der Frauen erfolgt, sondern daß eine gerechte Verteilung des Mangels stattfindet.

Tabelle 1: Stand 7/92

Frauenförderprogramme nach Branchen und Regelungsmodi

| Branche | Unternehmen mit Frauenförderprogrammen insgesamt | davon Unternehmen mit Betriebsvereinbarungen/Rahmenvereinbarungen oder Haustarifverträgen |
|---|---|---|
| Chemie | 39 | 36 |
| Metall | 17 | 17 |
| Banken | 10 | 8 |
| Nahrung und Genuß | 9 | 9 |
| Handel | 8 | 8 |
| Bergbau/ Energie | 6 | 6 |
| Versicherungen | 5 | 5 |
| Gesamt: | 94 | 89 |

Tabelle 2:

Stand 7/92

Frauenförderprogramme nach Handlungsfeldern/Schwerpunkten

| Branche | Unternehmen mit Frauenförderprogrammen insgesamt | davon mit Elternurlaub/Teilzeit | davon mit umfassenden Frauenförderplänen |
|---|---|---|---|
| Chemie | 39 | 38 | 3 |
| Metall | 17 | 14 | 4 |
| Banken | 10 | 7 | 1 |
| Nahrung und Genuß | 9 | 9 | 8 |
| Handel | 8 | 8 | - |
| Bergbau/ Energie | 6 | 6 | 3 |
| Versicherungen | 5 | 5 | 1 |
| Gesamt | 94 | 87 | 20 |

Tabelle 3:

Stand 7/92

Frauenförderprogramme nach Durchführungsbestimmungen

| Branche | Unternehmen mit Frauenförderprogrammen insgesamt | davon mit Berichtspflicht | davon mit Frauenbeauftragten | davon mit Kommissionen/Arbeitsausschüssen/regelmäßigen Beratungen |
|---|---|---|---|---|
| Chemie | 39 | 2 | 4 | 10 |
| Metall | 17 | 4 | 2 | 3 |
| Banken | 10 | - | 1 | - |
| Nahrung und Genuß | 9 | 4 | 1 | 8 |
| Handel | 8 | - | - | - |
| Bergbau/ Energie | 6 | 1 | - | - |
| Versicherungen | 5 | 1 | - | - |
| Gesamt | 94 | 12 | 8 | 21 |

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Ansprachsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Gesetzgebotsrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpassungsqualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | F | F/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| **Branchentarifvertrag** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tarifvertrag | "Teilzeitarbeit" ab 1. 7. 87 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| **Außertarifliche Vereinbarungen** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gemeinsame Grundsatzpositionen BAUC/IG Chemie | "Frauenförderung in der chemischen Industrie" 2/89 | • | | • | • | • | • | • | • | • | | | • | | • | | | • | |
| Gemeinsame Grundsatzpositionen BAUC/VAA | "Chancengleichheit für weibliche Fach- und Führungskräfte" 2//92 | • | | | • | • | • | • | • | • | | • | | | | | | • | |
| **Chemisch-pharmazeutische Industrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| BASF AG | Regelungsabrede Programm "Eltern und Kind" 1. 1. 86 | | • | | | | | | • *) | • | | | • | • | | | | | |
| BASF AG | Maßnahmen zur Frauenförderung (Antwortschr. Okt. 90), Vorstand | • | | • | | | | | • | | • | | | | | | | • | |
| Bayer AG | GBV 3. 12. 91 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Bayer AG | GBV "Teilzeitarbeit" 1. 1. 89 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Bayer AG | "Frauenförderung" Zentralbereich Personal Juli 90 | • | | • | | | • | • | | | | | | | | | | • | • |
| Boehringer Mannheim | GBV "Familie und Beruf" 1. 9. 89 | | • | | | | | | • *) | • | | • | • | • | • | | | • | |
| Boehringer, Ingelheim | BV zur Arbeitszeitgestaltung und zur Arbeitseinsatzplanung (Abt. Fertigung) 24. 5. 88 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Boehringer, Ingelheim | BV "Familie und Beruf" 22. 6. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| B. Braun Melsungen (+ 6 weitere Firmen der Gruppe) | Beschluß des Vorstands "Programm Beruf und Familie" 3. 10. 89 | | • | | | | | | | • | • | • | • | • | | | | | |
| Chemiefaser GmbH | BV "Gleichberechtigung" 27. 8. 91 | • | | | | | | | | | | | | | | | • | | |
| CIBA-GEIGY GmbH | BV "Wiederbeschäftigung nach der Familienpause" 30. 10. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Continental AG | GBV über Frauen- und Familienförderung 25. 11. 91 | • | • | | • | | • | • | | • | • | • | • | • | • | | | • | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Anspruchsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fortbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Gesetzeskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | F/M | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpassungsqualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | | | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| Dr. Thomae GmbH | BV "Familie und Beruf" 1. 11. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Degussa (gültig f. Hauptverwaltg. u.versch. Betriebe) | Erklärung der Firmenleitung "Wiedereinstellungsgarantie f. Mitarbeiter" 19. 9. 88 | | • | | | | | | • *) | • | | | | • | | | | | |
| Deutsche Kevlon GmbH | BV (Mitarbeiter/innen im Verkaufsaußendienst) 30. 10. 89 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Elida Gibbs GmbH | BV über "Teilzeitbeschäftigung im Bereich Füllen und Verpacken" 22.12.83 | • | | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Ellen Betrix | BV (Mitarbeiter/innen im Innendienst und div. Abteilungen) 17. 12. 85 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Enka | BV "Elternfreizeit" 1. 11. 90 | | • | | | | | | | • | | | | | | | | | |
| Ettkus | BV für Mitarbeiterinnen d. Abt. Stapelzuschneiderei, ausgenommen: leitende Angestellte 1. 12. 89 | | • | | | | • | | • | | | | | | | | | | |
| Fresenius, Werk St.Wendel | BV über Beschäftigung von Teilzeitkräften 12.2.90 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | • | |
| Haarmann & Reimer GmbH | BV "Familie und Beruf" 1. 1. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Henkel KGaA | BV "Familie und Beruf" 2. 9. 90 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | • | |
| Herberts GmbH Wuppertal | BV "Familie, Beruf, Teilzeitarbeit" 1. 1. 89 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | • | |
| Hoechst AG Werke: Höchst, Fuhrch., Eschborn, Gersthofen, Gendorf, Knapsack | BV "Familie, Beruf, Teilzeitarbeit" 1. 1. 88 alle 1988 bwz. Anfang 1989 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | • | • | |
| Casella AG Frankfurt | BV "Familie, Beruf, Teilzeitarbeit" 1. 1. 89 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | |
| Spinnstoff-Fabrik Zehlendorf | BV "Familie, Beruf, Teilzeitarbeit" 1. 1. 89 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | |
| Hüls AG Werk Marl | BV zur "Förderung der beruflichen Wiedereingliederung nach der Kindererziehung" 10.11.89 | | • | | | | | | • | | | • | | • | | | | | |
| Kendall | BV 12.2.91 | | • | | | | | | • | | | • | | • | | | | | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

## ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER MASSNAHMEN IN DER BRANCHE: Chemie / 3

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Anspruchsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenlage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Besetzungskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpassungsqualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | F | F/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| Kutenholz GmbH | BV "Einsatz von Teilzeitkräften mit Jahresarbeitsverträgen" 7. 4. 89 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Kutenholz GmbH | BV "Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf" 26. 5. 89 | | • | | | | | | | • | • | • | • | • | | | | | |
| Märkische Faser AG | BV zur Durchsetzung frauenfördernder Regelungen | • | | | • | • | • | • | • | | | | | | | | • | | • |
| Merck AG | BV "Berufliche Wiedereingliederung nach der Familienpause" 17. 5. 90 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | • | • |
| Nord-Color | BV "Teilzeitverträge" 1. 1. 86 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Oscar Schaller & Co. | GBV "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" 16. 1. 91 | | • | | | | | | • | • | • | • | | • | | | | | |
| Pegulan Werke | BV "Teilzeitverträge" 1. 7. 84 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Procter and Gamble Werk Worms | BV "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" 19. 7. 91 | | • | | | | | | • *) | • | | • | • | • | | | | | |
| Record Service | BV "Teilzeitarbeit im CD-Bereich" 1. 12. 86 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Schering AG | Aufnahmerichtlinien für Kindertagesstätte, BV Dez. 1982 | | | | | | | | | | | | | | | | | | • |
| Schering AG | BV "Teilzeitarbeit" 17. 12. 84 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Schering AG | BV zur Familienphase 28. 9. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | • | • | • | |
| Schuller | BV "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" 8. 11. 91 | | • | | | | | | • | • | • | • | • | • | | | | | |
| Wolff, Walsrode | BV "Familie und Beruf" 1. 3. 89 | | • | | | | | | • | | | • | • | • | | | | | |
| Wacker Chemie | Beschluß der Geschäftsleitung: Erziehungsurlaub 15. 3. 91 | | • | | | | | | • | | | • | • | • | | | | | |
| **Mineralölverarbeitende Industrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deutsche BP | BV "Chancengleichheit" 7. 10. 91 | • | • | • | • | • | • | • | • *) | • | | • | • | • | | • | | | |
| Deutsche Shell | BV "Elternurlaub" 11. 3. 91 | | • | | | | | | • *) | • | | • | • | • | | | | | |
| Wintershall | BV "Programm Eltern und Kind" 8.1.88 | | • | | | | | | • *) | • | | | • | • | | | | | |
| VEBA Oel | Mädchen in gew.-technischen Berufen, Unternehmensleitg., seit 1978 | • | | • | | | | | | | | | | | | | | | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER MASSNAHMEN IN DER BRANCHE: Metall / 1 7 / 92

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Anspruchsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Besetzungskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpassungsqualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | F | F/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| **Automobilindustrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Mixe vor regional | 1990, Abschlußdaten unterschiedlich | | • | | | | | | • | • | | | | | | | | | |
| Audi | BV "Grundsätze der Teilzeitarbeit" 14. 5. 86 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Audi | BV "Programm Erziehungsurlaub und Beruf" 15. 6. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| BMW | "MK-Frauen-Programm" Frauenförderung März 1990 | | • | • | • | | | • | • | • | | | | | | | | • | |
| BMW | BV "Familienpause nach Erziehungszeit" 5. 3. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Daimler Benz AG | BV "Familie und Beruf" 15. 6. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Daimler Benz AG | Maßnahmenkatalog zur Frauenbeschäftigung Absichtserklärung Juli 1989 | • | | • | | • | • | • | • | | | | | | | | | | |
| Opel AG Werk Bochum | BV "Frauenförderplan" 27. 8. 91 | | • | • | • | • | • | • | • | | | | | | | | | • | |
| VW | GBV "Kostenbeteiligungszusage zwecks Betreuung und Erziehung von Kindern, Pflege von Kranken und Weiterbildung" Juli 1992 | | • | | | | • | | | • | • | | | | | | • | | |
| VW | GBV "Grundsätze zur Frauenförderung" 17. 7. 89 | • | | • | • | • | • | • | | | | | | | | • | • | • | |
| **Elektroindustrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AEG | BV "Familie und Beruf" 24. 10. 89 | | • | | | | | | • | | | • | • | • | | | | | |
| AEG | "Maßnahmen-Empfehlungskatalog zur Frauenförderung" des Vorstands 26. 9. 90 | • | | • | • | • | • | • | • | • | | | | | • | | | | • |
| AEG Kabel | BV "Familie und Beruf" 6. 2. 90 | | • | | | | | | • | | | • | • | • | | | | | |
| Bosch | GBV über einen Frauenförderplan 1. 7. 88 | | • | • | • | • | • | | • | • | | | | | • | • | | • | |
| Feurdig | BV zur Familienpause 28. 8. 91 | | • | | | | | | • | | | • | • | • | | | | | |
| IBM | Programm für Chancengleichheit 1978 | • | | | | | • | • | | | | | | | • | • | • | | |
| IBM | BV zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf 26. 7. 90 | | • | | | | | | • * | • | | | | | | | | | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER MASSNAHMEN IN DER BRANCHE: Banken und Bausparkassen*)

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Anspruchsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Umsetzungskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpass.-qualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | F | F/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| | Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe vom 15. 11. 1989 | | • | | • | • | • | • | • | • | | • | | | | | | | |
| Aachener Bausparkasse | BV zum Elternurlaub vom 7. 8. 91 | | • | | | | | | • **) | • | • | • | • | • | | | | | • Elterninitiativen zur Kinderbetreuung |
| Bayrische Vereinsbank | BV "Beruf und Familie" vom 23. 11. 90 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | |
| Bank für Gemeinwirtschaft | Vorstandsbeschluß zur Frauenförderung Dez. 1985 | | • | | | | | • | | | | | | | | | • | | |
| Commerzbank | BV zur Wiedereingliederung nach dem Elternurlaub 15.1.90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Deutsche Bank | BV über "Chancengleichheit, Beruf und Familie" 27.4.90 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | • Elterninitiativen zur Kinderbetr. |
| Dresdner Bank | Einseitige Erklärung des Arbeitgebers zur Förderung der Rückkehr ins Berufsleben | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Leonberger Bausparkasse | BV zur "Förderung der Gleichbehandlung" vom 1. 1. 89 | | • | | • | | | | • | • | • | • | • | | | | | | |
| Bausparkasse Schwäbisch Hall | BV zum Erziehungsurlaub vom 25. 8. 88 | | • | | | | | | | • | | • | | • | | | | | |
| Bausparkasse Schwäbisch Hall | BV "Teilzeit" vom 25. 8. 88 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Stadtsparkasse Saarbrücken | BV über Teilzeitarbeit und einen betrieblichen Erziehungsurlaub vom 12. 6. 91 | | • | | | | | | • | • | | • | | | | | | | |
| Wüstenrot Gruppe | BV zum Erziehungsurlaub vom 3. 11. 88 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Wüstenrot Gruppe | BV "Flexible Teilzeit" vom 3. 11. 88 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |

*) Nicht berücksichtigt wurden bei dieser Aufstellung Bausparkassen und Sparkassen, sofern sie gemeinnützig sind und zum öffentlichen Dienst zählen.

**) alternativ zum Erziehungsurlaub

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Anspruchsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Umsetzungskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpassqualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | F | F/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| Arbeitgeberverei-nigung Nahrung-Genuß und Gew. NGG | Gemeinsamer Aufruf zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern in Berufs-Leben und Familie August 1990 | • | | • | • | • | | • | • | • | | • | | | | | | | |
| **Nähr- und Süßmittelindustrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Deutsche Unilever GmbH | Beschluß der Geschäftsführung unter Mitarbeit des GBR und Gew. NGG 6/88 | • | | • | • | | | • | | • | • | • | | | | | | | |
| Dr. August Oetker | Rahmenvereinbarung Oetker/Gew. NGG 15. 2. 1988 | • | | • | • | • | • | • | | • | | • | • | | | | • | • | |
| Dr. August Oetker | Betriebsvereinbarung "Beruf und Familie" 4. 7. 1991 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | |
| Lindt & Sprüngli | BV vom 31. 5. 1989 | • | | • | • | • | • | • | • | • | | • | • | | | • | | • | |
| Ludwig Schokolade GmbH | Rahmenvereinbarung "Frauenförderung" zwischen Unternehmensleitung und GBR in Übereinstimmung mit Gew. NGG 9. 7. 1986 | • | | | • (geplant) | | • | • (geplant) | | • | • | • | | | | | | • | |
| LVW (früher Co op) AG | TV zur betriebl. Weiterbildung und Reintegration 1. 10. 1988 | • | • | • | • | • | • | • | | • | • | • | • | | • | • | | • | |
| Maizena Holding + Gesellschaft und Gew. NGG | Haustarifvertrag zur Weiterbildung und Wiedereingliederung 30. 10. 1990 | • | • | • | • | • | • | • | | • | • | • | • | | | • | | • | |
| Nestle Gruppe Deutschland | Durchführungsbestimmungen zur Rahmenvereinbarung vom 24. 2. 1988 | • | | | • | • | • | • | | • | • | | | | • | | | • | |
| Wilhelm Weber GmbH | BV "Rahmenvereinbarung Frauenförderung" 1. 10. 1989 | • | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | | • | |
| **Genußmittelindustrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie u. Gew. NGG | **Branchentarifvertrag:** "Chancengleichheit von Männern und Frauen" 1. 6. 1990 | • | | • | • | • | • | • | | • | • | • | • | | | • | | • | |
| Reemtsma Cigarettengesellschaft | Rahmenvereinbarung "Frauenförderung" zwischen Vorstand, GBR, Gew. NGG 15. 3. 1988 | • | | • | • | • | • | • | | • | • | • | • | | | • | | • | |

ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER MASSNAHMEN IN DER BRANCHE: Handel

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Ansprechsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Besetzungskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpass.-qualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | f | f/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| Groß- u. Außenhandel | Mitte von 1990, Abschlußdaten regional unterschiedlich | | • | • | | • | • | • | • | • | | | | | | | | | |
| Einzelhandel | Mitte von 1985, Abschlußdaten regional unterschiedlich | | • | | | | • | | • | • | | | | | | | | | |
| ALBA/ Berlin | BV zur Inanspruchnahme der "Berliner Familiengeldleistungen" vom 1. 3. 88 | | • | | | | | | • | • | | | | | | | | | |
| Bücher-Fustet, Regensburg | BV zum Recht auf Arbeitszeitreduzierung nach Erziehungsurlaub vom 4. 2. 90 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| HEICO-warenhandels GmbH Supermarkt KG | BV zur Regelung von Teilzeitarbeit vom 13. 12. 89 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| HERTIE | Personalkonzept "Frauen in Führungspositionen" Febr. 1990 | | • | | • | | • | • | | • | • | • | | • | | | | | |
| HERTIE | GBV "Elternurlaub" vom 11. 9. 90 | | • | | | | | | | • | • | • | • | • | | | | | |
| HERTIE | GBV "Betrieblicher Elternurlaub" vom 13. 12. 1990 | | • | | | | | | • *) | • | | • | | | | | | | |
| KAISERS KAFFEE Geschäft AG Berlin | BV zur Regelung der Arbeitszeit im Handelsbereich vom 7. 11. 1988 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |
| Möbel Unger | BV "Elternurlaub" vom 11. 5. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Wilhelm Schmitz, Duisburg | BV zur Regelung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten vom 16. 5. 90 | | • | | | | | | • | | | | | | | | | | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER MASSNAHMEN IN DER BRANCHE: Metall / 2

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Ansprachsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Umsetzungskontrollen | | | weitere handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpass.-qualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | F | F/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| Philips GmbH | BV "Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern" 27. 8. 91 | | • | • | | • | • | • | • *) Pilotprojekte | • | | • | • | • | | | | • | |
| Siemens | BV "Freistellung zur Betreuung von Kleinkindern und schwer pflegebedürftigen Familienangehörigen" 27. 11. 89 | | • | | | | | | | • | • | • | • | • | | | | | |
| Siemens | "Berufliche Chancen für Frauen", Zentralabteilung Personal, Absichtserklärung 1988 | • | | • | • | • | • | • | • | | | | | | • | | | | |
| **Maschinenbau** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dornier | Konzern-BV zur "besseren Vereinbarkeit von Kindererziehung und Berufstätigkeit" 10. 10. 91 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| DEMAG Mannesmann | GBV zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie 1. 10. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | | | | | | |
| MBB | Frauenförderplan als Beschluß des GBR 8. 10. 85 | | • | • | • | • | • | • | • | | | | | | | | | | • |
| MBB | GBV Elternurlaub 1. 10. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | | | | | | |
| MBB | BV über Beurlaubung und Wiedereinstellung zum Zweck der Pflege eines nahen Angehörigen 1.7.90 | | • | | | | | | | | • | • | • | • | | | | | |
| westfalia Separator AG | BV "Familienpause" 22. 5. 92 | | • | | | | | | • | • | | • | • | • | | | | | |
| **Stahlindustrie** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Krupp Stahl AG | BV über die Einführung einer Familienpause 23. 1. 92 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Thyssen | BV über die Gewährung von Elternurlaub Juli 1990 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

ALLGEMEINER ÜBERBLICK ÜBER MASSNAHMEN IN DER BRANCHE: Bergbau/Energie

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Ansprechsberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Barrierenförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Gesetzeskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | F/M | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpassungsqualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | | | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| ARAL AG | BV zwischen Aral und GBR "Förderplan für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" 7. 2. 90 | • | • | • | | • | • | • | • | • | • | | • | • | | | | • | |
| Kali und Salz AG | BV zwischen Unternehmer und GBR "Programm Eltern und Kind" 1. 1. 88 | | • | | | | | | • *) | • | | | • | • | | | | | |
| Ruhrkohle AG | BV für FAG-Führungsgesellschaft 15. 12. 89 | • | • | • | • | | • | • | • | • **) | • | | • | • | • | • | | • | |
| Saarbergwerke AG | GBV 1. 1. 90 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | • | |
| Steag AG | GBV 15. 2. 92 | • | • | | • | | • | • | • | • **) | | • | • | • | | | | | |
| Treuhandstelle für Bergmannswohnstätten | BV "Familie und Beruf" 1. 2. 90 | | • | | | | | | • *) | • | | • | • | • | | | | | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

**) Berufsunterbrechung wegen Weiterbildung

| Unternehmen | Art der Vereinbarung (Rechtsgrundlage) | Ansprucksberechtigte | | Ausbildung | Stellenausschreibung | Einstellung | Fort- und Weiterbildung | Karriereförderung | Arbeitszeit (Teilzeit) | Vereinbarkeit von Beruf und Familie | | | | | Firmenimage: Öffentlichkeitsarbeit intern/extern | Besetzungskontrollen | | | weitere Handlungsfelder |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | | | | Wiedereinstiegsregelungen | | Anpass.-qualifizierung während/nach Unterbrechung | geringfügige Beschäftigung während Unterbrechung | Betriebliche Sozialpolitik | | Berichtspflicht | Frauenbeauftragte | Sonstiges | |
| | | f | f/M | | | | | | | Kinder | Pflege | | | | | | | | |
| | Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe, i. d. F. vom 25. 10. 90 | | • | | | | | | • *) | • | | • | | | | | | | |
| Tarifvertragsparteien | Gemeinsame Zielsetzung und Leitlinien z. Schaffung von mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf vom 19. 2. 91 | | • | • | • | • | • | • | • | • | | | | | | | | | |
| Bayerische Ersatzkasse | BV "Elternurlaub/Teilzeit" | | • | | | | | | • | • | | | | | | | | | |
| Continentale und Europa Versicherung | BV "Elternurlaub" 20. 4. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Deutsche Volksfürsorge | Tarifvereinbarung zum Babyjahr für Frauen vom 12. 1. 90 | • | | | | | | | | • | | | | • | | | | | |
| Deutsche Volksfürsorge | BV über die Förderung der Frauen im Beruf vom 1. 3. 88 | • | | • | • | • | • | • | | • | • | • | • | | | • | | | |
| R + V Versicherungen | BV "Elternurlaub" zwischen Vorstand und SBF vom 1. 7. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | | |
| Württ. Feuerversicherung AG | BV "Elternurlaub" vom 1. 12. 89 | | • | | | | | | | • | | • | • | • | | | | • | |

*) alternativ zum Erziehungsurlaub

Petra Beckmann

# Die ökonomische Lage von Arbeitslosen-Familien in Ostdeutschland - Der Einfluß der Einkommenssituation auf das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko von Alleinlebenden und Alleinerziehenden

## Gliederung

1. Einleitung 64

2. Kurzdarstellung und Ergebnisse der Analyse zum Thema "Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Familien" 64

3. Fragestellung und Hypothesen 69

4. Deskriptive Analyse der ökonomischen Lage von Arbeitslosen-Familien 70

   4.1 Einige Vorbemerkungen zur Problematik von Einkommensangaben in Umfragen
   4.2 Der Erwerbsstatus des Partners
   4.3 Die Einkommenssituation von Arbeitslosen-Familien

5. Schlußbetrachtung 79

Anmerkungen 80

Literatur 81

# 1. Einleitung

Eine diesem Artikel vorausgegangene empirische Analyse zum Thema "Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Familien - Der Einfluß des Familienkontexts auf das individuelle Arbeitslosigkeitsrisiko" (vgl. Beckmann/Bender 1993) konnte hinsichtlich des Arbeitslosigkeitsrisikos[1)] einzelner Personen große Ungleichheiten zwischen den verschiedenen Familientypen nachweisen. Die überdurchschnittlich hohe Betroffenheit[2)] von Arbeitslosigkeit bei Alleinerziehenden und Alleinlebenden ließ sich zurückführen auf das Fehlen eines Partners im Haushalt. Bei der Frage, welche inhaltliche Bedeutung der Kategorie 'Partner lebt im Haushalt' zukommt, lag als erste mögliche Erklärung die Hypothese nahe, daß die ökonomische Situation der Familie - vermittelt über den Erwerbsstatus des Partners - hier eine Rolle spielen könnte. In dem vorliegenden Beitrag soll daher empirisch überprüft werden, ob sich diese Hypothese bestätigen läßt.

Zum besseren Verständnis der zugrundeliegenden Fragestellung, die unmittelbar an die Ergebnisse der o.g. Analyse anknüpft, sollen die vorausgegangen zentralen Befunde kurz dargestellt werden, um daran anschließend die Hypothesen, die es hier zu überprüfen gilt, zu präzisieren.

Den allgemeinen Anmerkungen zum Problem der Einkommenserfassung in Umfragen folgt dann die Deskription der Einkommenssituation in ostdeutschen Arbeitslosen-Familien, und im letzten Kapitel sollen die Analyseergebnisse im Hinblick auf die Ausgangshypothesen einer abschließenden kritischen Evaluation unterzogen werden.

# 2. Kurzdarstellung und Ergebnisse der Analyse zum Thema "Arbeitslosigkeit in ostdeutscher Familien"

Kern der o.g. Untersuchung war, die Arbeitslosigkeit eines Individuums in Zusammenhang zu bringen mit dem Familienkontext, in den der Einzelne eingebunden ist. Auf diese Weise sollte zum einen dargestellt werden, wie groß der Kreis der durch die Arbeitslosigkeit eines Individuums direkt Betroffenen tatsächlich ist und wie sich dieser zusammensetzt. Zum anderen sollte untersucht werden, welchen Einfluß das Vorhandensein von Kindern auf das Arbeitslosigkeitsrisiko des Einzelnen ausübt.

Die empirische Analyse wurde von folgender Hypothese geleitet:

Es wurde vermutet, daß Personen mit Kindern nicht so flexibel auf veränderte Anforderungen des Arbeitsmarktes reagieren können wie Personen ohne Kinder und damit einem erhöhten Risiko, arbeitslos zu werden und zu bleiben bzw. arbeitslos sein zu müssen, ausgesetzt sind. Dies sollte insbesondere gelten für Alleinerziehende ohne Partner, die hinsichtlich ihrer Mobilitätsmöglichkeiten in hohem Maße von der Unterstützung durch öffentliche oder private Institutionen abhängen.

Als Datengrundlage diente die im Oktober/November 1991 im Rahmen des IAB-Projekts 3/2-399 "Strukturen und Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Gebiet der ehemaligen DDR" durchgeführte persönliche Befragung.[3)] Insgesamt wurden 9.695 repräsentativ ausgewählte Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 60 Jahren in Ostdeutschland zu ihrem Erwerbsverhalten und ihren Erwerbswünschen befragt; Schüler, Studenten und Auszubildende gehörten nicht zur Grundgesamtheit.[4)] Von den 9.695 Befragten waren 52 % Frauen und 48 % Männer. Bei diesen und allen nachfolgenden im Text genannten Zahlen handelt es sich um ungewichtete Daten. Die Operationalisierung der Fragestellung erforderte zum einen eine Definition bzw. Typisierung der sozialen Gruppe "Familie" und zum anderen die eines Indikators zur Messung des Arbeitslosigkeitsrisikos von Familien. Dies wurde wie folgt umgesetzt: Die Differenzierung der Familientypen im Zusammenhang mit dem Problem Arbeitslosigkeit beruhte sowohl auf familiensoziologischen Überlegungen als auch auf o.g. arbeitsmarktpolitischen Erwägungen. So wurden konventionelle Familienformen, wie Ehepaare mit und ohne Kinder, von anderen Formen des Zusammenlebens, wie unverheiratete Paare oder Alleinerziehende, unterschieden.

Im einzelnen lagen der Typisierung von Familien folgende Überlegungen zugrunde:

1. Berücksichtigt wurden nur Kinder unter 16 Jahren, da man hier i.d.R. davon ausgehen kann, daß diese noch im elterlichen Haushalt wohnen bzw. auf den Unterhalt durch ihre Eltern angewiesen sind.[5)]

2. Familien mit Kindern wurden unterteilt in vollständige (Ehepaare mit Kindern) und unvollständige Familien (Alleinerziehende, d.h. verheiratete Getrenntlebende, Geschiedene, Verwitwete, Ledige mit Kindern).

3. Alleinerziehende sowie Befragte ohne Kinder wurden danach unterschieden, ob ein Partner im Haushalt lebt oder nicht. Ausgehend von der Annahme, daß sich die Struktur einer Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft (Familie) nicht am Familienstand ihrer Mitglieder festmacht, sondern an den Familienmitgliedern perse, wurden kinderlose Paare inhaltlich mit kinderlosen Ehepaaren gleichgestellt und Alleinerziehende mit Partner mit Ehepaaren mit Kindern.

Es ergaben sich somit folgende Familientypen:

Familien mit Kindern
(1) Verheiratete
(2) Alleinerziehende mit Partner
(3) Alleinerziehende ohne Partner

Familien ohne Kinder
(4) Verheiratete
(5) Personen mit Partner
(6) Personen ohne Partner

In der Analyse wurden die einzelnen Befragten entsprechend ihrer Angaben zu Familienstand/Partnerbeziehung sowie Zahl und Alter der Kinder den o.g. Familientypen zugeordnet. Dementsprechend verbirgt sich hinter der Betrachtung der Arbeitslosigkeit in Familien zunächst nur die Arbeitslosigkeit des Befragten, der einem bestimmten Familientyp angehört. Der Erwerbsstatus anderer erwachsener Familienmitglieder wurde nicht berücksichtigt.[6)]

Die Betrachtung der demographischen Zusammensetzung der einzelnen Arbeitslosen-Familientypen[7)] hinsichtlich einiger arbeitsmarktrelevanter Merkmale wie Geschlecht, Alter, Kinderzahl und Qualifikation, kam zu dem Ergebnis, daß Arbeitslose des Familientyps 3 "Alleinerziehende ohne Partner" die meisten Arbeitsmarkthemmnisse auf sich vereinen. Dieser Tatbestand charakterisiert jedoch lediglich die Arbeitslosen-Familientypen hinsichtlich ihrer potentiellen Arbeitsmarkthemmnisse und sagt noch nichts darüber aus, wie häufig Arbeitslosigkeit innerhalb der jeweiligen Familientypen anzutreffen ist.

Als zentraler Indikator zur Messung des Arbeitslosigkeitsrisikos wurde daher für jeden der o.g. sechs Familientypen eine Arbeitslosenquote berechnet, die Aufschluß gibt über die relative Häufigkeit von Arbeitslosen-Familien innerhalb des jeweiligen Familientyps [8)] (vgl. Tabelle 1).

Die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote in den Familientypen 3 (Alleinerziehende ohne Partner) und 6 (Personen ohne Kinder, ohne Partner) ließ bereits erkennen, daß man nicht generell von einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko von Familien mit Kindern im Unterschied zu Familien ohne Kinder sprechen kann. Dieser Befund wurde erhärtet durch die Ergebnisse der sich anschließenden multivariaten Logit-Analysen.[9)] So konnte zunächst grundsätzlich ein Einfluß des Familientyps auf das Arbeitslosigkeitsrisiko festgestellt werden. Ein signifikanter Einfluß war dann nachweisbar bei den Alleinerziehenden ohne Partner und den Alleinlebenden. In diesen beiden Familientypen sind nur in einem Fall Kinder vorhanden; beide Typen zeichnen sich jedoch dadurch aus, daß kein Partner im Haushalt lebt. Um überprüfen zu können, welcher Effekt nun letztendlich der ausschlaggebende ist, mußte der Familientyp untergliedert werden in seine beiden Komponenten 'Kinder' und 'Partner', so daß der Einfluß dieser beiden Variablen getrennt meßbar wurde. Dieser abschließende Analyseschritt erbrachte dann die Erkenntnis, daß nicht das Vorhandensein von Kindern, sondern das Fehlen eines Partners im Haushalt für ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko des Einzelnen verantwortlich ist.[10)]

Die Ergebnisse der dargestellten Untersuchung mündeten in die Frage nach der inhaltlichen Bedeutung der Kategorie "Partner lebt im Haushalt", der in dem vorliegenden Beitrag nachgegangen werden soll.

Tabelle 1: Arbeitslosenquoten nach Familientyp

| Familientyp | Befragte insges. n | Befragte insges. % | Arbeitslose insges. n | Arbeitslose insges. % | Arbeitslosenquoten insges. % | Arbeitslosenquoten Männer % | Arbeitslosenquoten Frauen % |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| (1) Verheiratete mit Kindern | 3466 | 36 | 454 | 35 | 13,1 | 8,8 | 16,7 |
| (2) Alleinerziehende mit Partner | 424 | 4 | 69 | 5 | 16,3 | 10,1 | 20,3 |
| (3) Alleinerziehende ohne Partner | 475 | 5 | 94 | 7 | 19,8[1)] | 20,6[1)] | 19,5 |
| (4) Verheiratete ohne Kinder | 3194 | 33 | 365 | 28 | 11,4 | 8,5 | 14,5 |
| (5) Personen ohne Kinder mit Partner | 451 | 5 | 57 | 4 | 12,6 | 11,2 | 14,2 |
| (6) Personen ohne Kinder ohne Partner | 1637 | 17 | 258 | 20 | 15,8[1)] | 16,6[1)] | 14,8 |
| Insgesamt | 9647 | 100 | 1297 | 100 | 13,4 | 10,7 | 16,0 |

Quelle: IAB-Projekt 3/2-399, 1991.

1) Abweichungen vom Durchschnitt signifikant auf dem 5%-Niveau.

## 3. Fragestellung und Hypothesen

Resümiert man das bisher Gesagte zum Thema Arbeitslosigkeit und Familienkontext, so kommt man zu zwei Aussagen, die für die nachfolgenden Überlegungen von zentraler Bedeutung sind:

1. In dem analysierten Arbeitslosenbestand der zugrundeliegenden Befragung sind Alleinerziehende (hiermit sind im folgenden immer die Alleinerziehenden *ohne Partner* gemeint) und Alleinlebende überdurchschnittlich hoch vertreten, was auf ein hohes Risiko dieser beiden Familientypen hinweist, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben.

2. Neben den bekannten und überprüfbaren Arbeitsmarkthemmnissen wie Geschlecht, Alter und Qualifikation übte auch der Familienkontext einen Einfluß auf das Arbeitslosigkeitsrisiko aus, indem das Fehlen eines Partners im Haushalt von signifikanter Bedeutung war.

Eine der möglichen Interpretationen dieses Befundes geht von dem Einfluß der ökonomischen Situation der Familien auf das Arbeitslosigkeitsrisiko des Einzelnen aus.

Unterstellt man hierbei zunächst, daß auch Formen von freiwilliger Arbeitslosigkeit existieren, so ist notwendige Voraussetzung hierfür, daß der Arbeitslose zu seiner Existenzsicherung nicht auf ein eigenes Erwerbseinkommen angewiesen ist. Nimmt man darüber hinaus an, daß es sich bei den Arbeitslosen des hier untersuchten Bestandes zu einem großen Teil um Personen handelt, die freiwillig arbeitslos sind, so würde dies konkret bedeuten, daß Alleinerziehende und Alleinlebende gegenüber allen anderen Familientypen finanziell bessergestellt sein müssen. Dies ist auf Anhieb - insbesondere was die Alleinerziehenden angeht - nur schwer vorstellbar.

Eine weitere Überlegung, den Zusammenhang zwischen der ökonomischen Situation und dem Arbeitslosigkeitsrisiko betreffend, geht davon aus, daß es den Arbeitslosen-Familien mit mindestens einem Erwerbstätigen finanziell besser geht als den alleinlebenden und besonders den alleinerziehenden Arbeitslosen. Eine bessere finanzielle Ausstattung ermöglicht grundsätzlich ein breiteres Handlungsspektrum in allen Lebensbereichen sowohl für die Familie als auch für den Einzelnen. Für Familien mit Kindern würde dies z.B. bedeuten, daß auch finanzielle Ressourcen für evtl. anfallende Kinderbetreuungskosten zur

Verfügung stehen, über die Alleinerziehende u.U. nicht verfügen. Die Befreiung von Kinderbetreuungspflichten gewährt dem Einzelnen wiederum größere Unabhängigkeit und Mobilitätsmöglichkeit und damit bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

Aus der Frage, welchen Einfluß die ökonomische Lage der Familie auf das Arbeitslosigkeitsrisiko des Einzelnen hat, lassen sich zwei Hypothesen ableiten, die es im folgenden zu überprüfen gilt:

Hypothese 1: Die finanzielle Situation der alleinlebenden Arbeitslosen ermöglicht es diesem Personenkreis - zumindest vorübergehend -, freiwillig in Arbeitslosigkeit zu verbleiben.

Hypothese 2: Die schlechte ökonomische Lage der alleinerziehenden Arbeitslosen erlaubt keine zusätzlichen Ausgaben z.B. für Kinderbetreuung und zwingt die Betroffenen somit, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben.

## 4. Deskriptive Analyse der ökonomischen Lage von Arbeitslosen-Familien

Da es sich bei dem hier verwendeten Datenmaterial nicht um Längsschnittdaten handelt, mit denen Verläufe in Abhängigkeit der jeweiligen Rahmenbedingungen nachgezeichnet und analysiert werden können - wie es für die zugrundeliegende Fragestellung wünschenswert wäre -, können im folgenden nur bivariate Betrachtungen auf deskriptiver Ebene angestellt werden. Daraus folgt notwendigerweise, daß auch die Schlußfolgerungen, die aus der Analyse gezogen werden, nur von bedingter Gültigkeit sein können.

### 4.1 Einige Vorbemerkungen zur Problematik von Einkommensangaben in Umfragen

Fragen zu Einkünften sind in Umfragen grundsätzlich zu den heiklen Fragen zu zählen, was zur Folge hat, daß man diesbezüglich i.d.R. überdurchschnittlich hohe Verweigerungsraten und zweifelhafte Validität der Angaben vorfindet. Aus diesem Grunde sollen hier vorab Daten aus der amtlichen Statistik und an-

deren Umfragen - wenn auch nur sehr selektiv - zum Vergleich mit den hier verwendeten Daten herangezogen werden. Die Vergleiche konzentrieren sich hierbei auf Angaben zum Haushaltseinkommen von Arbeitslosen, da dieses in den nachfolgenden Analysen von zentraler Bedeutung sein wird.

Positiv anzumerken ist hier zunächst, daß die Verweigerungsraten beim Haushaltseinkommen mit 12,8 % bei allen Befragten und 12 % bei den arbeitslosen Befragten in der vorliegenden Umfrage vergleichsweise niedrig sind (vgl. z.B. ALLBUS (Ost) 1991: 38 %). Damit liegen für nahezu 90 % der Arbeitslosen gültige Angaben zum Haushaltseinkommen vor.

Da das veröffentlichte amtliche Datenmaterial zur Einkommenssituation von ostdeutschen Arbeitslosen-Familien für den relevanten Zeitraum noch sehr spärlich ist, kann hier nur auf eine konkrete Quelle zurückgegriffen werden. So weist das Statistische Bundesamt in Wiesbaden auf der Basis von Haushaltsbudgetrechnungen (vgl. Statistisches Bundesamt 1992, S. 33) für einen Familienhaushalt mit 2 Kindern, in dem der Haupteinkommensbezieher arbeitslos ist, für das 2. Halbjahr 1991 ein durchschnittliches ausgabefähiges Einkommen von 2.388,- DM monatlich aus.

Dieser Haushaltstyp läßt sich aus den bereits genannten Gründen mit den hier vorliegenden Daten nur annäherungsweise rekonstruieren. So wurde ausgegangen von einem männlichen Arbeitslosen mit 2 Kindern, der mit seiner Partnerin zusammenlebt (n=61) und ein durchschnittliches Haushalts-Netto-Einkommen von 2.030,- DM errechnet. Handelt es sich bei dem arbeitslosen Befragten um eine Frau mit 2 Kindern und Partner (n=136), so ergibt sich mit 2.101,- DM ein nur unwesentlich höheres Haushalts-Netto-Einkommen. Damit bewegen sich die Abweichungen zu den amtlichen Daten zwischen -15 % und -12 % und liegen unter Berücksichtigung der o.g. Einschränkungen noch in einem tolerierbaren Rahmen.

Zwei andere Einkommensangaben stammen aus einer repräsentativen Befragung von Arbeitslosen, durchgeführt vom INFO-Institut (vgl. INFO GmbH 1993, S. 89). Für das Jahr 1992 wird hier ein Haushalts-Netto-Einkommen von durchschnittlich 2.055,- DM und ein Pro-Kopf-Einkommen von 758,- DM ausgewiesen. Die vergleichbaren Werte aus den vorliegenden Daten belaufen sich für Ende 1991 auf 1.723,- DM bzw. 655,- DM. Dies entspricht einer Differenz von -19 % beim Haushalts-Netto-Einkommen und -16 % beim Pro-Kopf-Einkommen und würde damit exakt den vom INFO-Institut ausgewiesenen Anstieg des Arbeitslosengeldes um ca. 18 % zwischen 1991 und 1992 widerspiegeln.

Abschließend sei noch eine Einkommensangabe genannt, deren Quelle nicht ausgewiesen wurde (vgl. Frankfurter Rundschau vom 8.12.1992). Das durchschnittliche Einkommen von ostdeutschen arbeitslosen Frauen betrug demnach 731,- DM und weicht damit um ca. 8 % von dem aus den hier verwendeten Daten errechneten Einkommen für Ende 1991 ab (673,- DM).

Die Einkommensangaben von Arbeitslosen-Haushalten lassen sich somit in der vorliegenden Studie in ihrer Tendenz als durchaus valide und daher verwertbar bezeichnen.

## 4.2 Der Erwerbsstatus des Partners

Bevor die Einkommenssituation von Familien genauer aufgeschlüsselt wird, soll zunächst einmal festgestellt werden, in welchen Arbeitslosen-Familien ein erwerbstätiger Partner vorhanden ist. Dies geht aus Tabelle 2 hervor:

Insgesamt gesehen hat die überwiegende Mehrheit aller Arbeitslosen mit Partner einen erwerbstätigen Partner. Die Verheirateten mit Kindern liegen hier mit 83 % an der Spitze und unterscheiden sich damit signifikant von den Alleinerziehenden mit Partner (71 %) und den Verheirateten ohne Kinder (66 %). Keine signifikanten Unterschiede zwischen den Verheirateten mit Kindern und den anderen Familientypen bestehen demgegenüber hinsichtlich des Anteils der Familien, in denen beide Partner arbeitslos sind (13 % - 18 %).

Einen Partner, der zwar nicht arbeitslos, aber auch nicht erwerbstätig ist, haben besonders viele Arbeitslose des Familientyps "Verheiratet ohne Kinder". Dies ist im wesentlichen darauf zurückzuführen, daß es sich hier vornehmlich um ältere Arbeitslose handelt (vgl. Tabelle A.1 im Anhang), deren Partner sich bereits im Vorruhestand oder in Rente befinden.

Tabelle 2: Erwerbsstatus des Partners von Arbeitslosen nach Familientyp[1)]

| Erwerbsstatus des Partners | Familientyp (1) Verheiratete mit Kindern % | (2) Alleiner-ziehende mit Partner % | (3) Alleiner-ziehende ohne Partner % | (4) Verheiratete ohne Kinder % | (5) Personen ohne Kinder mit Partner % | (6) Personen ohne Kinder ohne Partner % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| erwerbstätig | 83 | 71[2)] | | 66[2)] | 73[3)] | |
| arbeitslos | 13 | 19[3)] | | 18[3)] | 18[3)] | |
| nicht erwerbstätig | 4 | 11 | | 17 | 10 | |
| darunter: | | | | | | |
| Hausfrau/-mann | 1 | 2 | | 1 | 2 | |
| Vorruhestand | - | - | | 8 | 2 | |
| Rentner | - | 2 | | 6 | 4 | |
| anderer Grund | 3 | 7 | | 2 | 2 | |
| Insgesamt (n = 100 %) | 445 | 68 | 94 | 361 | 56 | 258 |

Quelle: IAB-Projekt 3/2-399, 1991.

1) Ausgewiesen sind jeweils nur gültige Zahlenwerte. Geringfügige Abweichungen der angegebenen Werte von 100 Prozent beruhen auf Rundungsfehlern.

2) Abweichungen zu den Verheirateten mit Kindern signifikant auf dem 5%-Niveau.

3) Abweichungen zu den Verheirateten mit Kindern nicht signifikant.

## 4.3 Die Einkommenssituation von Arbeitslosen-Familien

Die Einkommenssituation von Arbeitslosen-Familien soll anhand der Angaben zum persönlichen monatlichen Netto-Einkommen und zum monatlichen Haushalts-Netto-Einkommen dargestellt werden (vgl. hierzu auch Tabelle A.2 im Anhang), wobei hier jeweils die durchschnittlichen Einkommen (vgl. Tabelle 3, Spalte 2 und 3) angegeben werden. Aus den beiden Einkommenswerten wird errechnet, wie hoch der Anteil des Befragteneinkommens am Haushalts-Einkommen ist; diese Werte sind in Spalte 4 ausgewiesen. Das durchschnittliche Netto-Pro-Kopf-Einkommen (Spalte 5) ist der Quotient aus dem Haushalts-Netto-Einkommen und der Haushaltsgröße. Es handelt sich bei diesem Pro-Kopf-Einkommen daher um einen relativ groben Indikator, da es aufgrund der fehlenden Haushaltsliste nicht möglich war festzustellen, aus welchen Personen genau sich ein Haushalt zusammensetzt. Aus diesem Grunde gingen z.B. Kinder mit demselben Gewicht in die Berechnungen ein wie Erwachsene.

Die Einkommenswerte werden zunächst für alle Arbeitslosen-Familien dargestellt, an späterer Stelle wird dann soweit dies möglich ist noch nach dem Erwerbsstatus des Partners differenziert.

Betrachtet man das durchschnittliche eigene monatliche Netto-Einkommen (Spalte 2), so fällt zunächst auf, daß dieses bei den Alleinerziehenden mit Partner mit 691,- DM am niedrigsten und den Alleinerziehenden ohne Partner mit 817,- DM am höchsten liegt. Auffällig ist außerdem, daß zwischen dem geringsten und dem höchsten eigenen Einkommen aller anderen Arbeitslosen (Familientyp 1, 4, 5, 6) eine maximale Abweichung von 24,- DM besteht, diese Einkommen also nahezu identisch sind.

Das durchschnittliche Haushalts-Netto-Einkommen (Spalte 3) bietet für sich betrachtet wenig an Information, da es stark von der Haushaltszusammensetzung abhängt. Dies wird deutlich, wenn man das geringe Einkommen der Arbeitslosen, bei denen kein Partner im Haushalt lebt, dem Haushalts-Einkommen der anderen Familientypen gegenüberstellt.

Hinsichtlich der Höhe des persönlichen Netto-Einkommens konnte fast kein Unterschied zwischen den Arbeitslosen der unterschiedlichen Familientypen festgestellt werden, in denen ein Partner im Haushalt lebt. Interessant ist daher, daß auch der Anteil des persönlichen Einkommens am Haushalts-Einkommen

Tabelle 3: Einkommenssituation von Arbeitslosen-Familien

| Familientyp | Arbeitslose insgesamt n | durchschnittl. eigenes monatl. Netto-Einkommen DM | durchschnittl. monatl. Haushalts-Netto-Einkommen DM | Anteil des eigenen Eink. am Haushalts-Einkommen % | durchschnittl. Netto-Pro-Kopf-Einkommen DM |
|---|---|---|---|---|---|
| (1) Verheiratete mit Kindern | 408 | 735 | 1993 | 37 | 541 |
| (2) Alleinerziehende mit Partner | 64 | 691 | 1833 | 38 | 547 |
| (3) Alleinerziehende ohne Partner | 71 | 817 | 935 | 87 | 501 |
| (4) Verheiratete ohne Kinder | 313 | 725 | 1795 | 40 | 750 |
| (5) Personen ohne Kinder mit Partner | 45 | 749 | 1886 | 40 | 899 |
| (6) Personen ohne Kinder ohne Partner | 194 | 741 | 1263 | 59 | 777 |

Quelle: IAB-Projekt 3/2-399, 1991.

(Spalte 4) hier mit 37 % bis 40 % kaum variiert. Somit verfügen die Arbeitslosen der genannten Familientypen nicht nur über ein in etwa gleich hohes persönliches Einkommen, sondern sie steuern auch alle nahezu im gleichen Umfang damit zum Haushalts-Einkommen bei. Bei den Alleinerziehenden ohne Partner und den Alleinlebenden fällt auf, daß es bei letzteren offenbar noch mindestens eine andere Person im Haushalt geben muß, die zum Haushalts-Einkommen beiträgt, da das persönliche Einkommen hier nur 59 % am Haushalts-Einkommen ausmacht. Dieser Befund deckt sich mit den Angaben zur Haushaltsgröße, die bei Alleinlebenden im Durchschnitt bei 1,9 Personen liegt (vgl. Tabelle A.1 im Anhang), so daß die Arbeitslosen dieses Familientyps zwar keinen Partner haben, der im Haushalt lebt, aber auch nicht wirklich "alleine leben".[11)] Nur bei den Alleinerziehenden wird daher das Haushalts-Einkommen zum überwiegenden Teil (87 %) aus dem eigenen Einkommen gedeckt.

Als letzte, aber aussagefähigste Einkommensgröße soll das durchschnittliche Netto-Pro-Kopf-Einkommen in den Familientypen betrachtet werden (Spalte 5). Hinsichtlich der Höhe des Pro-Kopf-Einkommens differenzieren sich nun die Familientypen in Familien mit Kindern und Familien ohne Kinder, indem letztere über ein wesentlich höheres Pro-Kopf-Einkommen verfügen. Innerhalb der Familien mit Kindern liegt das Pro-Kopf-Einkommen der Alleinerziehenden ohne Partner mit 501,- DM am niedrigsten und damit um etwa 9 % unter dem von Verheirateten und Alleinerziehenden mit Partner. Von den Familien ohne Kinder verfügen die unverheirateten Paare mit 899,- DM pro Kopf über das höchste Einkommen. Mit einer Differenz von 14 % oder 122,- DM folgen dann die Alleinlebenden; der Einkommensabstand zwischen den Alleinlebenden und den Verheirateten beträgt dann nur noch 27,- DM oder ungefähr 4 %.

Bevor diese Ergebnisse einer vorläufigen Bewertung unterzogen werden, soll zunächst noch eine weitere Differenzierung der Arbeitlosen-Familien vorgenommen werden. Untergliedert man die verheirateten Arbeitslosen nach dem Familientyp und dem Erwerbsstatus ihres Partners, so ergeben sich folgende Pro-Kopf-Einkommen:

Tabelle 4: Durchschnittliches Netto-Pro-Kopf-Einkommen von Arbeitslosen nach dem Familientyp und dem Erwerbsstatus des Partners

| Familientyp | Befragter arbeitslos | | |
|---|---|---|---|
| | insgesamt DM | erwerbstätig DM | arbeitslos DM |
| (1) Verheiratete mit Kindern | 541 | 564 | 432 |
| (2) Alleinerziehende mit Partner | 547[1)] | | |
| (3) Alleinerziehende ohne Partner | 501 | | |
| (4) Verheiratete ohne Kinder | 750 | 796 | 664 |
| (5) Personen ohne Kinder mit Partner | 899[1)] | | |
| (6) Personen ohne Kinder ohne Partner | 777 | | |

1) Aufgrund der geringen Fallzahl wird dieser Familientyp nicht weiter differenziert.

Eine erhebliche finanzielle Einbuße von 132,- DM oder 23 % erleiden Verheiratete mit Kindern, wenn der Partner ebenfalls arbeitslos oder nicht erwerbstätig ist (Spalte 3) im Vergleich dazu, wenn der Partner Arbeit hat (Spalte 2). Diese Gruppe fällt dann sogar noch hinter das Pro-Kopf-Einkommen der alleinerziehenden Arbeitslosen zurück (Spalte 1). Einen finanziellen Realverlust von 132,- DM erleiden auch die Verheirateten ohne Kinder mit einem arbeitslosen oder nicht erwerbstätigen Partner im Vergleich dazu, wenn der Partner erwerbstätig ist. Prozentual macht dieser Verlust aber "nur" 17 % aus, so daß diese Gruppe im Hinblick auf das Pro-Kopf-Einkommen innerhalb der Familien ohne Kinder zwar am schlechtesten, im Vergleich zu den Familien mit Kindern aber immer noch besser dasteht.

Für die beiden eingangs formulierten Hypothesen lassen sich aus diesen Ergebnissen folgende vorläufige Schlüsse ziehen:

Für die von Arbeitslosigkeit am stärksten betroffenen Familientypen läßt sich im Hinblick auf deren finanzielle Lage durchaus Unterschiedliches feststellen. So rangieren die Alleinlebenden unter allen Arbeitslosen-Familien hinsichtlich ihres verfügbaren Pro-Kopf-Einkommens auf Platz zwei der Einkommensskala, wohingegen die Alleinerziehenden den letzten Platz einnehmen. Diese Relation verändert sich auch dann nur unwesentlich, wenn man bei den Arbeitslosen mit Partner nur die Fälle in den Vergleich mit einbezieht, in denen der Partner erwerbstätig ist. Der finanzielle Vorsprung der Alleinlebenden vor den Familien mit Kindern bleibt bestehen und der letzte Rangplatz für die Alleinerziehenden unverändert.

Aus den Ergebnissen läßt sich daher zum einen folgern, daß es sich bei den Alleinlebenden durchaus um freiwillig Arbeitslose handeln könnte - Hypothese 1 wird somit vorläufig bestätigt. Zum anderen erweist sich die ökonomische Lage der Alleinerziehenden im Vergleich zu allen anderen Arbeitslosen-Familientypen als so schlecht, daß man hier infolge der damit verbundenen Handlungshemmnisse tendenziell von einem erzwungenen Verweilen in Arbeitslosigkeit ausgehen könnte - Hypothese 2 wird daher ebenfalls bestätigt.

# 5. Schlußbetrachtung

Aufgrund der Ergebnisse der hier durchgeführten bivariaten Analyse der ökonomischen Lage von Arbeitslosen-Familien konnten die beiden Ausgangshypothesen bestätigt werden. Demnach läßt es die Einkommenssituation von alleinlebenden Arbeitslosen durchaus zu, freiwillig in Arbeislosigkeit zu verbleiben. Anders stellt sich die ökonomische Situation von alleinerziehenden Arbeitslosen dar. Ihnen ist es aufgrund mangelnder finanzieller Ressourcen wahrscheinlich nicht möglich, ihre Kinder kostenpflichtig, d.h. außer Haus, betreuen zu lassen, so daß die Betreuung von den Betroffenen selbst übernommen werden muß und sie somit gezwungen sind, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben.

Die Gültigkeit dieser Ergebnisse unterliegt jedoch zwei wesentlichen Einschränkungen und muß daher als vorläufig betrachtet werden: Wie bereits erwähnt, wäre zum einen eine Längsschnittanalyse nötig, die unterschiedliche finanzielle Rahmenbedingungen in ihren Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten berücksichtigt, um die zugrundeliegende Fragestellung hinreichend beantworten zu können. Zum anderen muß darauf hingewiesen werden, daß es sich auch bei der für die alleinlebenden Arbeitslosen hier beschriebenen Situation wohl eher um einen vorläufigen Zustand handeln dürfte. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, daß das Arbeitsloseneinkommen, das i.d.R. aus Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe bestehen dürfte, immerhin fast 60 % am Haushaltseinkommen ausmacht, so daß nach dem Erlöschen des Leistungsanspruchs mit einem drastischen Absinken des Haushaltseinkommens zu rechnen ist. Dieser Einkommensverlust müßte dann durch andere Sozialleistungen, wie Sozialhilfe, so gut aufgefangen werden, daß die Aufnahme einer Erwerbsarbeit nach wie vor nicht zwingend notwendig wäre. Zu berücksichtigen ist bei dieser Interpretation aber auch der Tatbestand, daß sich das Pro-Kopf-Einkommen der Alleinlebenden mit einem Erwerbseinkommen um nahezu 60 % steigern ließe (vgl. Tabelle A.3 im Anhang).

## Anmerkungen

1) Da es sich bei den analysierten Daten um Umfragedaten und somit Bestandsdaten handelt und ein Arbeitslosenbestand immer durch ein hohes Verbleibsrisiko geprägt ist (vgl. hierzu Egle et al. 1980, Cramer et al. 1986, Rudolph 1992), ist mit Arbeitslosigkeitsrisiko im folgenden tendenziell immer das Risiko, in Arbeitslosigkeit zu verbleiben, gemeint.

2) Mit "Betroffenheit" von Arbeitslosigkeit ist hier immer der Tatbestand gemeint, daß jemand zum Befragungszeitpunkt arbeitslos ist. Der Begriff "Betroffenheit" wird daher hier anders verwendet als dies im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung üblicherweise geschieht, indem Betroffenheit nicht als das Produkt aus dem Zugangsrisiko und der Dauer der Arbeitslosigkeit (vgl. Rudolph 1992, S. 152) definiert wird.

3) Die Studie wurde im Auftrag des IAB durchgeführt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

4) Eine detaillierte Beschreibung der Stichprobenbildung, der Durchführung der Feldarbeit sowie der Datenbereinigung findet sich im Methodenbericht "Strukturen und Determinanten der Erwerbsbeteiligung in den Neuen Bundesländern", EMNID-Institut, Bielefeld, Januar 1992.

5) Ist im folgenden daher die Rede von Kindern, so sind hiermit immer Kinder unter 16 Jahren gemeint.

6) Einschränkend muß hier erwähnt werden, daß in der Befragung keine detaillierte Haushaltsliste verwendet wurde, die Auskunft gibt über Alter, Geschlecht und Verwandtschaftsbeziehungen der Haushaltsmitglieder. Es kann daher nicht mit Sicherheit ausgeschlossen werden, daß z.B. die Kinder auch unter 16 Jahren - die der Befragte angibt zu haben, nicht im Befragtenhaushalt leben, wie dies z.T. bei Geschiedenen der Fall ist.

7) Wenn im folgenden von Arbeitslosen die Rede ist, so sind hiermit immer die Befragten gemeint, die angaben, "arbeitslos und arbeitslos gemeldet" oder "arbeitslos, aber nicht arbeitslos gemeldet" zu sein.

8) Vgl. hierzu ausführlich Beckmann/Bender 1993.

9) Vgl. Beckmann/Bender.

10) Wird in der Analyse die Variable 'Vorhandensein von Kindern' nur für Kinder unter 6 Jahren definiert, so zeigt sich ein Einfluß auf das Arbeitslosigkeitsrisiko. Im Vergleich zu dem Effekt, den die Variablen 'Geschlecht', 'Alter', 'Qualifikation' sowie 'Vorhandensein eines Partners im Haushalt' auf das Arbeitslosigkeitsrisiko haben, ist dieser Einfluß jedoch eher gering.

11) Wie aus Tabelle A.1 im Anhang hervorgeht, sind nahezu ein Drittel der Arbeitslosen dieses Familientyps zwischen 15 und 24 Jahren alt, so daß es sich bei den anderen Haushaltsmitgliedern bspw. um einen oder beide Elternteile handeln könnte, mit denen der arbeitslose Befragte zusammenlebt.

## Literatur


Beckmann, P./Bender, S. (1993): Arbeitslosigkeit ostdeutscher Familien, erscheint in: MittAB 2/1993.

Cramer, U./Karr, W./Rudolph, H. (1986): Über den richtigen Umgang mit der Arbeitslosen-Statistik, in: MittAB 3/1986, S. 330-335, Nürnberg.

Egle, F./Karr, W./Leupoldt, R. (1980): Strukturmerkmale der Arbeitslosen für Ströme und Bestände sowie Analyse der Vermittlungstätigkeit, in: MittAB 1/80, S. 105-115, Nürnberg.

Frankfurter Rundschau (1993): Arbeitslosen droht Armut, Nr. 285, 8.12.1993.

INFO GmbH (1993): Arbeitslosen-Report Ost. Berlin.

Rudolph, H. (1992): Struktur und Dynamik der Langzeitarbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 1980-1990, in: BeitrAB 163, S. 147-188, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (1992): Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in den neuen Bundesländern. Sonderausgabe August 1992, Wiesbaden.

Tabelle A.1: Strukturmerkmale der Arbeitslosen nach Familientyp[1)]

| Merkmal | Familientyp (1) Verheiratete mit Kindern % | (2) Alleinerziehende mit Partner % | (3) Alleinerziehende ohne Partner % | (4) Verheiratete ohne Kinder % | (5) Personen ohne Kinder mit Partner % | (6) Personen ohne Kinder ohne Partner % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Insgesamt (n = 100 %) | 454 | 69 | 94 | 365 | 57 | 258 |
| Geschlecht | | | | | | |
| männlich | 31 | 25 | 28 | 39 | 46 | 56 |
| weiblich | 69 | 75 | 72 | 61 | 54 | 44 |
| Alter | | | | | | |
| 15 - 24 Jahre | 8 | 23 | 16 | 2 | 36 | 31 |
| 25 - 34 Jahre | 47 | 49 | 42 | 4 | 25 | 24 |
| 35 - 44 Jahre | 37 | 20 | 30 | 21 | 23 | 19 |
| 45 - 54 Jahre | 7 | 4 | 12 | 57 | 14 | 21 |
| 55 - 60 Jahre | 1 | 3 | 1 | 15 | 2 | 5 |
| Altersdurchschnitt (Jahre) | 35 | 32 | 35 | 49 | 33 | 35 |
| Familienstand | | | | | | |
| verheiratet | 100 | - | - | 100 | - | - |
| verheiratet, getr.lebend | | 12 | 11 | | 7 | 2 |
| geschieden | | 45 | 55 | | 26 | 24 |
| verwitwet | | 1 | 3 | | 4 | 9 |
| ledig | | 42 | 31 | | 63 | 65 |
| Kinder unter 16 Jahren | | | | | | |
| kein Kind | - | - | - | 100 | 100 | 100 |
| 1 Kind | 45 | 64 | 56 | | | |
| 2 Kinder | 44 | 28 | 31 | | | |
| 3 und mehr Kinder | 11 | 9 | 13 | | | |
| Durchschnittl. Kinderzahl | 1,7 | 1,5 | 1,6 | | | |

| Merkmal | Familientyp (1) Verheiratete mit Kindern % | (2) Alleiner-ziehende mit Partner % | (3) Alleiner-ziehende ohne Partner % | (4) Verheiratete ohne Kinder % | (5) Personen ohne Kinder mit Partner % | (6) Personen ohne Kinder ohne Partner % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Schulbildung | | | | | | |
| kein Abschluß | 1 | - | 2 | 2 | 2 | 5 |
| Volksschulabschluß/8. Kl. | 21 | 25 | 25 | 56 | 39 | 34 |
| Abschluß 10. Klasse | 66 | 65 | 62 | 32 | 46 | 48 |
| Abitur | 10 | 9 | 10 | 9 | 14 | 11 |
| anderer Abschluß | 2 | 1 | 2 | 1 | - | 2 |
| höchster Berufsabschluß | | | | | | |
| kein Abschluß/Teilfacharb. | 13 | 19 | 14 | 18 | 16 | 27 |
| Facharbeiter/ betriebl. Zusatzausbildung | 76 | 71 | 76 | 73 | 64 | 64 |
| Meister/Techniker | 1 | 1 | - | 2 | 2 | - |
| Fachschulabschluß | 8 | 6 | 7 | 4 | 13 | 5 |
| Hochschulabschluß | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| letzte Stellung im Beruf | | | | | | |
| ungelernter Arbeiter | 8 | 12 | 13 | 13 | 17 | 10 |
| Facharbeiter | 47 | 61 | 48 | 38 | 44 | 42 |
| Meister | 4 | - | - | 3 | 4 | 4 |
| Angest. mit einf. Tätigk. | 9 | 3 | 9 | 9 | 2 | 10 |
| Ang. m. schwierig. Tätigk. | 15 | 15 | 18 | 18 | 15 | 18 |
| Ang. m. verantw. Tätigkeit | 13 | 5 | 11 | 15 | 17 | 13 |
| Beamte, Richter, Berufs-soldat | 2 | - | - | 1 | 2 | 1 |
| Selbst., mithelfende Familienanghörige | 3 | 3 | 1 | 3 | - | 2 |

| Merkmal | Familientyp (1) Verheiratete mit Kindern % | (2) Alleinerziehende mit Partner % | (3) Alleinerziehende ohne Partner % | (4) Verheiratete ohne Kinder % | (5) Personen ohne Kinder mit Partner % | (6) Personen ohne Kinder ohne Partner % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Erwerbsstatus des Partners | | | | | | |
| erwerbstätig | 83 | 71 | | 66 | 73 | |
| arbeitslos | 13 | 19 | | 18 | 18 | |
| nicht erwerbstätig | 5 | 10 | | 16 | 9 | |
| Durchschnittliche Haushaltsgröße (Personen) | 3,8 | 3,5 | 2,2 | 2,5 | 2,2 | 1,9 |

Quelle: IAB-Projekt 3/2-399, 1991.

1) Ausgewiesen sind jeweils nur gültige Zahlenwerte. Geringfügige Abweichungen der angegebenen Werte von 100 Prozent beruhen auf Rundungsfehlern.

Tabelle A.2: Einkommenssituation von Arbeitslosen nach Familientyp[1)]

| Merkmal | Familientyp (1) Verheiratete mit Kindern % | (2) Alleiner-ziehende mit Partner % | (3) Alleiner-ziehende ohne Partner % | (4) Verheiratete ohne Kinder % | (5) Personen ohne Kinder mit Partner % | (6) Personen ohne Kinder ohne Partner % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| persönliches Netto-Eink. | | | | | | |
| unter 400 DM | 13 | 9 | 5 | 11 | 6 | 12 |
| 400 bis unter 600 DM | 27 | 28 | 20 | 28 | 26 | 20 |
| 600 bis unter 800 DM | 30 | 31 | 36 | 30 | 32 | 36 |
| 800 bis unter 1000 DM | 17 | 27 | 18 | 18 | 19 | 20 |
| 1000 bis unter 1200 DM | 6 | 3 | 7 | 7 | 11 | 7 |
| 1200 bis unter 1400 DM | 3 | 2 | 10 | 4 | 6 | 2 |
| 1400 DM und mehr | 4 | - | 5 | 2 | - | 5 |
| Insgesamt (n = 100 %) | 420 | 67 | 84 | 316 | 47 | 226 |
| Haushalts-Netto-Einkommen | | | | | | |
| bis unter 1000 DM | 6 | 14 | 69 | 6 | - | 56 |
| 1000 bis unter 1600 DM | 24 | 22 | 21 | 35 | 29 | 18 |
| 1600 bis unter 2200 DM | 36 | 41 | 7 | 37 | 49 | 12 |
| 2200 bis unter 2800 DM | 23 | 11 | 1 | 14 | 18 | 7 |
| 2800 bis unter 4000 DM | 9 | 13 | 1 | 7 | 4 | 5 |
| 4000 DM und mehr | 2 | - | - | - | - | 2 |
| Insgesamt (n = 100 %) | 408 | 64 | 71 | 313 | 45 | 196 |

Quelle: IAB-Projekt 3/2-399, 1991.

1) Ausgewiesen sind jeweils nur gültige Zahlenwerte. Geringfügige Abweichungen der angegebenen Werte von 100 Prozent beruhen auf Rundungsfehlern.

Tabelle A.3: Durchschnittliches Netto-Pro-Kopf-Einkommen von Erwerbstätigen nach dem Familientyp und dem Erwerbsstatus des Partners

| Familientyp | Befragter erwerbstätig | | |
|---|---|---|---|
| | insgesamt DM | Partner erwerbstätig DM | Partner nicht et, arbeitslos DM |
| (1) Verheiratete mit Kindern | 709 | 737 | 574 |
| (2) Alleinerziehende mit Partner | 789 | 813 | 692 |
| (3) Alleinerziehende ohne Partner | 775 | | |
| (4) Verheiratete ohne Kinder | 1056 | 1106 | 913 |
| (5) Personen ohne Kinder mit Partner | 1126 | 1180 | 942 |
| (6) Personen ohne Kinder ohne Partner | 1235 | | |

Quelle: IAB-Projekt 3/2-399, 1991.

**In der Reihe "Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF" sind zuletzt erschienen:**

1989- 1 Massenarbeitslosigkeit und Politik - Reaktionsweisen und Strategieoptionen in verschiedenen Politikarenen
*Wilhelm Peters (Hrsg.)*

1989- 2 Equilibrium Unemployment in Labour-Managed and Capitalist Economies
*Ernst Fehr*

1989- 3 Langzeitarbeitslosigkeit in Frankfurt am Main - Zwischenergebnisse einer empirischen Untersuchung
*Wolfgang Klems/Alfons Schmid*

1989- 4 Einzelwirtschaftliche Analyse der Arbeitsplatzdynamik - Theoretische Ansätze und empirische Befunde
*Michael Fritsch*

1989- 5 Befristete Arbeitsverträge: Aspekte eines Arbeitsverhältnisses ohne Bestandsschutz
*Gudrun Linne/Stephan Voswinkel*

1989- 6 Ansätze einer ökonomischen Analyse des Arbeitsrechts
*Ulrich Walwei*

1989- 7 Frauenerwerbstätigkeit -Berichte aus der laufenden Forschung
*Wilhelm Peters (Hrsg.)*

1989- 8 Neue arbeitsmarktpolitische Hilfen für den "harten Kern" von Langzeitarbeitslosen
*Christian Brinkmann*

1989- 9 The Nature of Employment Effects of New Technologies
*Hans-Jürgen Ewers/Carsten Becker/ Michael Fritsch*

1989-10 Union Power and (Un)Employment
*Ernst Fehr*

1989-11 Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad
*Wilhelm Lorenz/Joachim Wagner*

1989-12 Zeitarbeit und Berufsverlauf - Ergebnisse einer Untersuchung über den Verbleib ehemaliger Zeitarbeitnehmer
*Hanns-Georg Brose/Werner Meyer/ Matthias Schulze-Böing*

1989-13 A Theory of Short- and Long-Run Equilibrium Unemployment
*Ernst Fehr*

1989-14 Property Rights, Asset Specifity, and the Division of Labour under Alternative Capitalist Relations
*Ugo Pagano*

1989-15 Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation - Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für die Berufsperspektiven von Frauen in Klein- und Mittelbetrieben
*Karin Gottschall/Heike Jacobsen/ Ilse Schütte*

1989-16 Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit
*Autorinnengemeinschaft*

1990- 1 Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes
*Autorinnengemeinschaft*

1990- 2 Personalanpassung und Personalentwicklung in der deutschen Stahl- und Automobilindustrie Zum Einfluß industrieller Beziehungen und öffentlicher Regulierung
*Klaus Semlinger*

1990- 3 Betriebsstillegungen im Vergleich
Die Schließung der AG"Weser" und der AEG-"Brunnenstraße"
*Forschungsteam AG"Weser" (J. Gerdes, H. Heseler, M. Osterland, B. Roth-Harting, G. Werner)*
*Forschungsteam AEG-"Brunnenstraße" (J. Gabriel, M. Huber)*

1990- 4 Betriebszugehörigkeitsdauer und Mobilität - Theoretische und empirische Analysen
*Knut Gerlach/Olaf Hübler (Hrsg.)*

1990- 5 Neue Anforderungen an Zulieferbetriebe im Groß-Kleinbetriebsverbund - eine Herausforderung für die Qualifizierungspolitik
*Stefanie Weimer/Hans Gerhard Mendius*

1990- 6 Soziale Lage und Arbeit von Frauen in der DDR
*Sabine Gensior/Friederike Maier/ Gabriele Winter (Hrsg.)*

1991- 1 Betriebliche Ausbildung "über Bedarf" und Arbeitsmarktchancen - Empirische Ergebnisse und ein humankapitaltheoretischer Ansatz
*Renate Neubäumer*

1991- 2 Beschäftigungsperspektiven von Frauen im EG-Binnenmarkt
*Autorinnengemeinschaft*

1992- 1 Flexibility and Job Security in the Federal Republic of Germany
*Friedrich Buttler/Wolfgang Brandes/Eberhard Dorndorf/Wilfried Gaum/Ulrich Walwei*

1992- 2 Zur Arbeitsmarktentwicklung und zum Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente in den neuen Bundesländern
*Wilhelm Peters (Hrsg.)*

1992- 3 Gestaltungen des Bestandsschutzes des Arbeitsverhältnisses durch kollektiven Kündigungsschutz - eine rechtshistorische Skizze
*Wilfried Gaum*

1992- 4 Der Zusammenbruch des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern - Ursachen und Folgen
*Lothar Lappe*

1992- 5 Arbeitslosigkeit durch mangelnde Qualifikation - Antworten der Suchtheorie und der Arbeitsmarktstatistik
*Renate Neubäumer*

1992- 6 Einstellungsverhalten von Unternehmen gegenüber Langzeitarbeitslosen - eine Vorstudie
*Wolfgang Klems/Silvia Krömmelbein/Alfons Schmid*

1992- 7 Part-Time Working in Different Countries
*Uschi Ebbing (Ed.)*

1992- 8 KFZ-Gewerbe und Neustrukturierung der Automobilfertigung
*Hans Gerhard Mendius unter Mitarbeit von Eckhard Heidling und Stefanie Weimer*

1993- 1 Bestandsaufnahme von Projekten sowie der Infrastruktur einer sich entwickelnden Arbeitsmarktforschung in den neuen Bundesländern
*Horst Miethe/Waldemar Eisenberg*

Bezugsadresse:

Wilhelm Peters
Wissenschaftszentrum NW/
Institut Arbeit und Technik
Arbeitskreis SAMF
Florastr. 26-28
4650 Gelsenkirchen 1
Tel.: 0209/1707248
Fax: 0209/1707245