

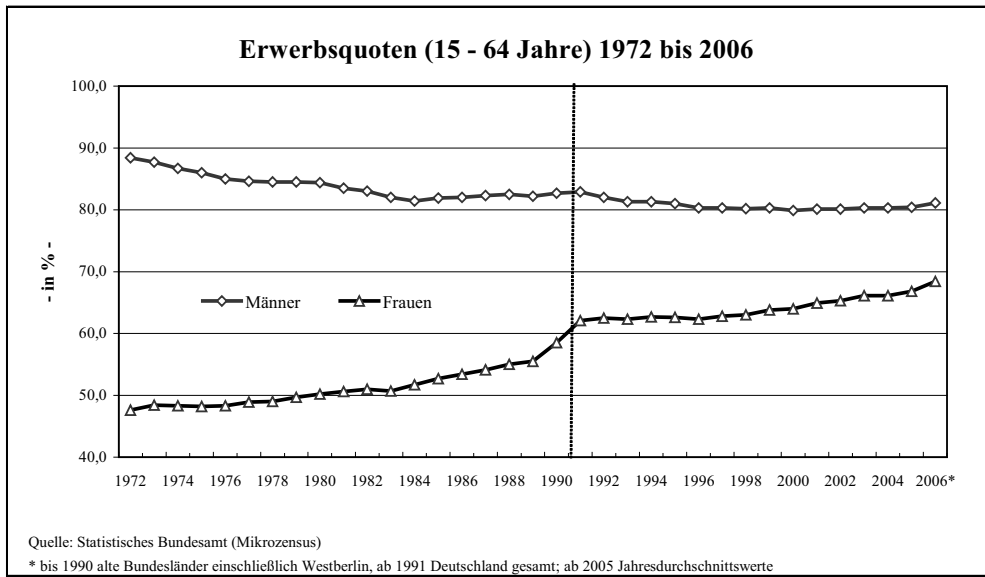
Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

In der Ökonomik wird der Arbeitsmarkt als ein Teil des Wirtschaftssystems definiert, in dem Verfügungsrechte über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers gegen „job rewards“ des Arbeitgebers getauscht werden (vgl. Abraham 1996). Nach einem soziologischen Verständnis geschieht auf dem Arbeitsmarkt indes mehr: Er gilt als die zentrale Instanz zur Zuteilung von sozialen Positionen, gesellschaftlichem Status und Lebenschancen (vgl. z.B. Bonß/Ludwig-Mayerhofer 2000). Der Arbeitsmarkt ist damit im hohen Maße auch eine „Maschine der Ungleichheitsproduktion“ (Abraham/Hinz 2005: 18).

Wie gestaltet sich die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt? Kann, was ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt und die entsprechenden „rewards“ betrifft, von einer Produktion von Ungleichheiten gesprochen werden? Ein erster Blick auf die Frauenerwerbsbeteiligung im Zeitverlauf verweist auf eine positive Entwicklung ihrer Arbeitsmarktchancen (*Abbildung 1*): Zwischen 1972 und 2006 ist der Anteil der weiblichen Erwerbspersonen an der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigem Alter (Frauenerwerbsquote) von knapp 48 Prozent auf rund 68 Prozent angestiegen (West: 67,1 Prozent, Ost: 73,4 Prozent).

Dieser Aufholprozess wurde angekurbelt durch eine Verflechtung von erweiterten *Möglichkeiten* für Frauen auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und der wachsenden *Notwendigkeit* einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. An erster Stelle ist in diesem Kontext sicher die gestiegene Bildungsbeteiligung von Mädchen und jungen Frauen zu nennen, die ihnen den Einstieg ins Erwerbsleben erleichtert hat. Auch der gesellschaftliche Wertewandel hat dazu beigetragen, dass es heute für die meisten Frauen zu ihrer Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und auszuüben. Ihren rechtlichen Niederschlag fand diese Entwicklung im Eherechtsreformgesetz von 1976. Bis dahin durften verheiratete Frauen nur dann erwerbstätig sein, wenn dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war. Schließlich kam auch der sektorale Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft einer Arbeitsmarktpartizipation von Frauen zugute, da Frauen viele Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnet wurden.

Ökonomische Zwänge, wie sie durch das erhöhte Scheidungsrisiko und die fast ausschließlich weibliche Familienform des Alleinerziehens, aber auch durch ein wachsendes Arbeitslosigkeitsrisiko entstehen, lassen darüber hinaus die Erwerbstätigkeit für Frauen immer notwendiger werden. Bedenkt man, dass Frauen, die mit 60 Jahren in den Ruhestand eintreten, heute durchschnittlich noch über ein Viertel ihres Lebens vor sich haben, spielt auch der Aspekt der eigenen existenzsichernden Altersvorsorge eine immer bedeutendere Rolle.



Angesichts der Entwicklung der Frauenerwerbsquote eine positive Bilanz zu ziehen, wäre freilich vorschnell, spiegeln doch Personenzahlen allein die tatsächliche Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit keineswegs vollständig wider. Sie verschleiern sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte der Arbeitsmarktchancen und -erträge von Frauen.

Erwerbsunterbrechungen und Arbeitsvolumen

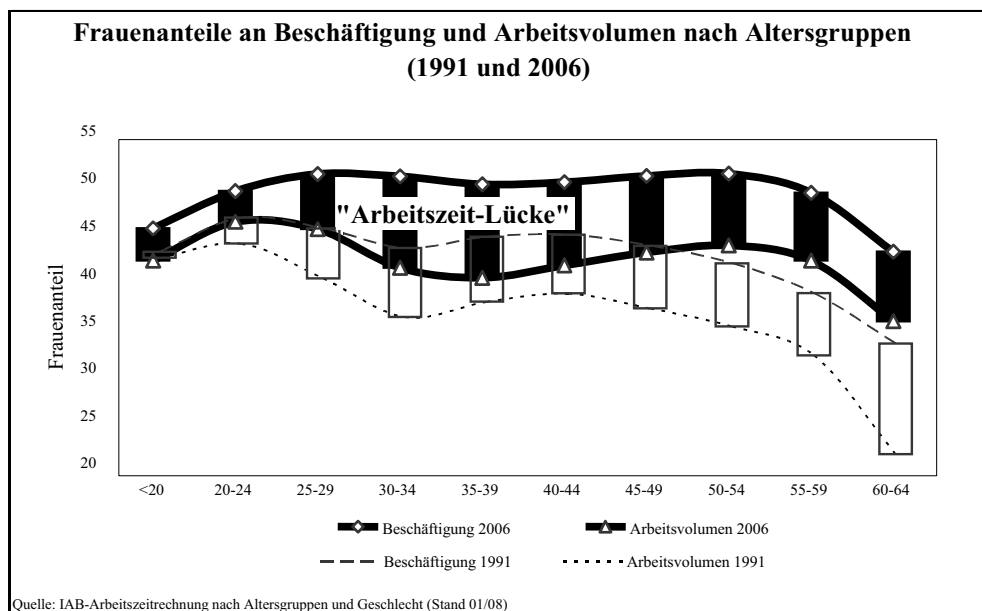
Erwerbsquoten bilden die Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit nur unvollständig ab. Sie erlauben lediglich eine Zustandsbetrachtung und lassen weder Aussagen über die Entwicklung der Erwerbstätigkeit über den Lebensverlauf hinweg zu, noch geben sie Auskunft über die Arbeitszeiten. Erst wenn die Erwerbsquoten weiter ausdifferenziert und die unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt werden, ergibt sich ein umfassenderes Bild.

Nach Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) treten vier Fünftel aller anspruchsberechtigten Frauen in Ost- und Westdeutschland nach der Geburt ihres Kindes einen Erziehungsurlaub (heute: Elternzeit) an. Drei Jahre später sind gut drei Viertel der ostdeutschen und knapp 60 Prozent der westdeutschen Mütter wieder in Beschäftigung (vgl. Engelbrech/Jungkunst 2001). Personen, die die rechtlichen Fristen der Elternzeit in Anspruch nehmen, werden in der gängigen Praxis der deutschen Statistik in die Erwerbstätigenquote mit eingeschlossen. Rechnet man diese Gruppe heraus, erhält man die Quote der *aktiv Erwerbstätigen*. 2005 lag die aktive Erwerbstätigenquote der 25- bis unter 45-jährigen Frauen ohne Kinder im Haushalt bei 82 Prozent; bei Frauen mit Kindern unter drei Jahren nur noch bei 33 Prozent. Bei Vätern hingegen hängt die Erwerbsbeteiligung nicht von der Anwesenheit von Kindern im Haushalt ab. Vorausgesetzt, sie sind nicht arbeitslos oder bereits verrentet, stehen sie aktiv im Berufsleben (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

Ein ganz ähnliches Bild ergibt sich, wenn man neben dem Beteiligungsgrad das Arbeitsvolumen von Frauen im Vergleich zu dem von Männern betrachtet. Hier zeigt die IAB-Arbeitszeitrechnung, dass es sich bei der Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit vorwiegend um eine Umverteilung zwischen den Frauen gehandelt hat, denn absolut ist das Arbeitsvolumen der

Frauen seit 1991 leicht gesunken, während die Beschäftigtenzahl deutlich gestiegen ist (vgl. Wanger 2006). Nach aktuellen Ergebnissen lag zwar der Frauenanteil an allen Beschäftigten 2006 bei 49 Prozent, dennoch haben sie nur 42 Prozent zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen beigetragen. Die Beschäftigungsgewinne von Frauen sind also in erheblichem Maße der steigenden Teilzeitarbeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung unter den Frauen geschuldet. 2006 betrug die Teilzeitquote der Frauen in Westdeutschland 52,5 Prozent. In Ostdeutschland spielt Teilzeitarbeit mit 41,7 Prozent (1991: 12 Prozent) eine weitaus geringere Rolle. Insgesamt hat dies zur Folge, dass der Frauenanteil am Arbeitsvolumen zwischen 1991 und 2006 nicht in gleich hohem Maße zugenommen hat, wie der Frauenanteil an den Beschäftigten (+ 3,4 Prozentpunkte vs. + 5,1 Prozentpunkte).

Die Lücke zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteilen von Frauen – definiert als *Arbeitszeitlücke der Frauen* – klappt über alle Altersgruppen hinweg, öffnet sich aber besonders stark bei Frauen von Anfang bis Mitte 30 – also in der Phase der Familiengründung (vgl. *Abbildung 2*). In den alten Ländern sind 76 Prozent der aktiv erwerbstätigen Mütter Teilzeit beschäftigt, in den neuen Ländern sind es lediglich 43 Prozent. Auch hier hat die Familiensituation einen großen Einfluss auf die Arbeitszeitsituation: Je mehr Kinder im Haushalt von Frauen leben und je jünger diese sind, desto seltener sind die Mütter Vollzeit erwerbstätig. Auf die Arbeitszeiten von Männern indessen haben Alter und Anzahl von Kindern kaum Auswirkungen. Lediglich vier Prozent der Väter arbeiten Teilzeit (vgl. Statistisches Bundesamt 2006: 10).



Diese Befunde spiegeln die traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen wider. Denn während sich der Lebensverlauf von Frauen durch ihre Integration ins Ausbildungs- und Erwerbssystem in vielerlei Hinsicht an den der Männer angenähert hat, ist eine Angleichung in umgekehrter Richtung kaum zu beobachten. Familienarbeit liegt noch immer in der Verantwortung der Frauen (vgl. BMFSFJ 2005b: 182ff.). Die noch in den 1960er Jahren gängige „traditionelle Ernährerehe“, in welcher der Vollzeit erwerbstätige Ehemann für das materielle Auskommen der Familie sorgte und die Frau ausschließlich für die Reproduktionsarbeiten zuständig war, wurde damit lediglich modifiziert: Frauen übernehmen auch in der „modernisierten Versorgerehe“ allenfalls die Rolle als „Zuverdienerin“ (vgl. Pfau-Effinger 1998).

Begründet ist dieser Geschlechterkontrakt im deutschen konservativen Wohlfahrtsstaat (vgl. Esping-Andersen 1990), seinen normativen wie sozialstaatlich eingebetteten Maßgaben sowie seinen infrastrukturellen Bedingungen (vgl. dazu Dienel 2003). So setzt beispielsweise das Steuersystem über das so genannte „Ehegattensplitting“ negative Anzeffekte für die (Vollzeit-) Erwerbsbeteiligung eines Ehepartners (vgl. Dingeldey 2001). Schließlich schwindet der Splittingvorteil in dem Moment, in dem der/die PartnerIn eine Tätigkeit aufnehmen oder seinen/ihre Arbeitseinsatz ausdehnen würde. Ferner wird das Modell des männlichen Familiernährers gestützt durch die Familienmitversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder die Hinterbliebenenversorgung. Kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit und damit auch die eigenständige Sicherung beider Partner wird hingegen kaum gefördert.

Entsprechend geschnitten sind auch die infrastrukturellen Rahmenbedingungen: Kinderbetreuung und Erziehung wird in Deutschland traditionell als eine Aufgabe der Familie bzw. der Frau betrachtet und liegt nicht in den Händen des Staates (vgl. Gottschall/Hagemann 2002). So fehlen ausreichende Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten für Kinder im Krippen-, Kindergarten- und Schulalter (vgl. Statistisches Bundesamt 2008). Von einer echten Wahlfreiheit zwischen kontinuierlicher Beschäftigung und Unterbrechungen sowie zwischen Voll- und Teilzeitarbeit kann daher nicht die Rede sein – vielmehr von geschlechterdiskriminierenden Strukturen des Sozialstaats, die Frauen eingeschränkte Gelegenheitsräume, geringe Anreize und damit schlechtere Lohnerträge ermöglichen (vgl. Gronbach/Riedmüller 2004).

In Anbetracht dieser Ergebnisse fällt ein erstes Fazit zu den Arbeitsmarktchancen von Frauen ambivalent aus: Einerseits stellt Teilzeitarbeit aufgrund der schwierigen Rahmenbedingungen eine der wenigen Brücken für Frauen mit Kindern in den Arbeitsmarkt dar. Damit bekommen Mütter, zumindest in eingeschränkter Form, die Chance erwerbstätig zu sein. Andererseits wird diese Möglichkeit teuer erkauft: Denn Teilzeitarbeit zieht – ebenso wie Erwerbsunterbrechungen – nicht nur Einkommensverluste nach sich, sondern verweist Frauen auf weniger prestigeträchtige Tätigkeiten und erschwert den Aufstieg in Spitzenpositionen. Frauen, nicht aber Männer, die sowohl Kinder haben als auch Karriere machen wollen, stehen damit oft vor einem „Entweder-oder“. Insbesondere hochqualifizierte Frauen entscheiden sich aufgrund der hohen Opportunitätskosten im Sinne nicht genutzter Karrierechancen überdurchschnittlich häufig gegen Kinder (vgl. Schmitt/Wagner 2006, Kreyenfeld 2007).

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Nach der Frage *wie* Frauen heute im Erwerbssystem integriert sind, setzt sich der folgende Abschnitt mit der Frage auseinander, welche Positionen Frauen in der Berufshierarchie einnehmen und welche Berufsfelder sie bekleiden – kurz: als *was* Frauen arbeiten. Trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen ist am Arbeitsmarkt eine beharrliche Spaltung in Frauenbereiche und Männerbereiche zu beobachten. Die hierarchische Stellung im Berufsleben illustriert die *vertikale* Dimension, die Spaltung des Erwerbsbereiches in geschlechtsspezifische Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen die *horizontale* Segregation.

Vertikale Segregation

Berechnungen auf Basis des IAB-Betriebspanels bestätigen die viel beklagten Befunde über die geschlechtstypischen Ungleichheiten beim Zugang zu Spitzenpositionen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Mit einem durchschnittlichen Anteil von 24 Prozent sind Frauen in der ersten Führungsebene nach wie vor schwach vertreten und wenn, dann leiten Frauen vor allem Klein- und Kleinstbetriebe, wo die Führungsverantwortung aufgrund einer fehlenden zweiten Ebene äußerst

gering ist. Betrachtet man die Führungsbeteiligung von Frauen in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, sinkt diese auf nur noch vier Prozent, obwohl der Frauenanteil in diesen Betrieben immerhin noch bei 33 Prozent liegt (vgl. Kleinert u.a. 2007).

Auch im Wissenschafts- und Forschungssystem ist bis heute, trotz einer deutlich erhöhten Teilhabe von Frauen im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf, keine Gleichstellung zwischen Männern und Frauen erreicht. So zeigen retrospektive Verlaufsanalysen von Karriereverläufen über alle Studienfächer, dass der Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen nicht genutzt wird: 2005 waren lediglich 14,3 Prozent der Professuren weiblich besetzt und das, obwohl rund 15 Jahre vorher – Ende der 1980er/Anfang der 1990er Jahre – bereits 38,5 Prozent der Studienabsolventen Frauen waren (vgl. Löther 2006, BLK 2007).

Mögliche Erklärungen für die erstaunlich stabile Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind vielschichtig. Fehlende höhere Bildung kann insbesondere für die jüngeren Frauenkohorten kein befriedigendes Argument liefern. Die geringe Anzahl von Frauen in Spitzenpositionen wird daher häufig einer so genannten „gläsernen Decke“ zugeschrieben (vgl. Littmann-Wernli/Schubert 2001). Als ein wesentlicher Grund für eine solche künstlich geschaffene Barriere gelten Diskriminierungsmechanismen, nach denen sich Arbeitgeber bei der Auswahl ihrer Führungskräfte auf stereotype Annahmen verlassen (vgl. Arrow 1973, Phelps 1972). Ein zentrales Stereotyp ist, dass Frauen aufgrund ihrer häufig auftretenden Doppelbelastung eine geringere Produktivität und ein höheres Fluktuationsrisiko aufweisen als Männer. Von dieser „statistischen Diskriminierung“ sind auch jene Frauen betroffen, die individuell dem Arbeitsmarkt vollständig zur Verfügung stehen können, da sie weder Kinder betreuen noch Angehörige pflegen müssen. Eine Arbeitsplatzkultur, die durch den grenzenlos verfügbaren Mitarbeiter geprägt ist, verstärkt die diskriminierenden Entscheidungen der Personalverantwortlichen zusätzlich. Damit tragen die oben skizzierten familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und die weit verbreitete Teilzeitarbeit unter Frauen zentral zu ihrer Unterrepräsentanz in Führungspositionen bei. Einen empirischen Hinweis dafür liefern die Befunde von Kleinert u.a. (2007), die zeigen, dass weibliche Führungskräfte mit nur 14 Prozent vergleichsweise selten in Teilzeit arbeiten.

Horizontale Segregation

Neben der ungleichen Allokation von Männern und Frauen auf statushohen Positionen zeigt sich die geschlechtsspezifische Spaltung des deutschen Arbeitsmarktes auch in den unterschiedlichen Berufen und Tätigkeiten von Männern und Frauen.

In einer ersten Annäherung kann das empirische Ausmaß der horizontalen Segregation mit den Geschlechterdominanz in den unterschiedlichen Berufen beschrieben werden (vgl. dazu Achatz 2004: 227f.). Hier zeigt sich, dass in fast allen Berufen ein großes Missverhältnis zwischen den Geschlechtern besteht (vgl. Hinz/Schübel 2001): Unter den 30 häufigsten Berufen weisen lediglich fünf Berufe einen Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent auf und gelten damit nach der Definition von Hinz und Schübel als „relativ ausgewogen“. Dieses Ergebnis darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die in diesen Berufen ausgeübten *Tätigkeiten* sehr wohl segregiert sein können (vgl. Bielby/Baron 1986). Fast zwei Drittel der Berufe sind Männerberufe mit einem Frauenanteil von unter 30 Prozent. Frauen konzentrieren sich indessen auf ein erheblich eingeschränkteres Berufssegment. Laut Mikrozensus 2004 arbeiten über 50 Prozent der 16 Millionen erwerbstätigen Frauen in den Berufsgruppen Büroberufe, nicht ärztliches Gesundheitswesen (z.B. Krankenschwester), Verkäuferinnen, in sozialen Berufen (z.B. Erzieherinnen) und in der Berufsgruppe der Reinigungs- und Entsorgungsberufe. Um eine Gleichverteilung der Geschlechter über alle Berufe zu erreichen, müssten etwa 63 Prozent der erwerbstätigen Personen in Westdeutschland ihren Beruf wechseln (vgl. Brückner 2004).

Anders als bei der vertikalen Arbeitsmarktsplaltung lässt der Tatbestand der horizontalen Segregation per se keinen Rückschluss auf Erzeugung und Reproduktion sozialer Ungleichheit

zwischen den Geschlechtern zu. Erst die Verknüpfung mit hierarchisierenden Komponenten, wie Arbeitsbedingungen, gesellschaftliche Anerkennung, Aufstiegsmöglichkeiten und Einkommen, macht die geschlechtsspezifische horizontale Segregation des Arbeitsmarktes zu einer fundamentalen Kategorie sozialer Ungleichheit (vgl. Reskin 1993, Kalleberg/Reskin 1995).

Der Umfang der beruflichen Segregation über den zeitlichen Verlauf hinweg zeigt, dass Segregation ein sehr beharrliches Phänomen ist (vgl. Willms-Herget 1985). Ein Wechsel der geschlechtlichen Etikettierung der Berufe ist dennoch häufig zu beobachten. Inwieweit eine wachsendes Interesse der Männer an Frauenberufen für eine Aufwertung der damit verbundenen Tätigkeit sorgt oder eine Aufwertung eines Berufes (etwa aufgrund verbesserter Rahmenbedingungen) ein wachsendes Interesse der Männer nach sich zieht, ist dabei nicht abschließend geklärt.

Aus akteurstheoretischer Sicht wird berufliche Segregation häufig mit dem Berufswahlverhalten der Individuen begründet. So wird in der Tradition der Humankapitaltheorien das Zustandekommen von Berufsentscheidungen auf ein klassisches Kosten-Nutzen-Kalkül zurückgeführt. In der Sozialisationsforschung dagegen basieren Berufsentscheidungen weniger auf rationalen Wahlentscheidungen, sondern sind das Ergebnis geschlechtsspezifischer Sozialisationsprozesse. Strukturtheoretische Ansätze wiederum sehen die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe als Folge von strukturellen Zwängen sowie Schließungs- und Integrationsprozessen in der Arbeitswelt selbst (vgl. Überblick von Reskin 1993, Achatz 2005). Eine wichtige und in der deutschen Segregationsforschung erst in jüngerer Zeit erschlossene Rolle spielen außerdem organisationsspezifische Ursachen wie Unternehmensgröße, Marktposition, Grad der Formalisierung (z.B. schriftliche Unterlagen über Einstellungsvoraussetzungen) oder das Vorhandensein von Gleichstellungsmaßnahmen (vgl. Achatz/Allmendinger/Hinz 2001).

Mit Blick auf die ausgeprägte geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes müssen die Gleichstellungserfolge zwischen Männern und Frauen ein weiteres Mal nach unten korrigiert werden: Zum einen liegen die beruflichen Karrierechancen von Frauen sowohl in der Wirtschaft als auch im wissenschaftlichen Bereich nach wie vor weit hinter denen ihrer männlichen Kollegen. Zum anderen konzentrieren sie sich auf einen engen, häufig prestigeärmeren und einkommensschwächeren Berufsbereich. Die damit einhergehenden Einkommensdiskrepanzen beeinflussen schließlich auch die familiäre Arbeitsteilung: Die höheren Löhne und Lohnerwartungen der Männer führen dazu, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und/oder ihre Arbeitszeit reduzieren, um sich der Reproduktionsarbeit zu widmen. Damit ist geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation nicht nur Resultat, sondern auch Verstärker ungleicher Arbeitsmarktchancen.

Der Gender-Wage-Gap und die Folgen

In den vorausgegangenen Abschnitten wurde mehrfach darauf verwiesen, dass die ungleichen Integrationsmuster von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt Lohnunterschiede nach sich ziehen, die zuungunsten von Frauen ausfallen. Dabei gestalten sich die Verdienstrelationen für Frauen in Westdeutschland wesentlich ungünstiger als für ostdeutsche Frauen. So lag 2002 die Höhe des (Vollzeit-)Fraueneinkommens gemessen am (Vollzeit-)Männereinkommen in Ostdeutschland bei 92 Prozent, in Westdeutschland konnten Vollzeit beschäftigte Frauen lediglich 76 Prozent des Einkommens erzielen (vgl. BMFSFJ 2005a: 159).

Ein großer Teil dieser Lücke ist begründet in unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten von Männern und Frauen sowie einer ungleichen Ausstattung mit Humankapital (vgl. Achatz/Gartner/Glück 2005) – welche Rolle Lohndiskriminierung spielt, ist empirisch nur schwer zu fassen. Nach den Annahmen der Humankapitaltheorie liegt Lohndiskriminierung dann vor, wenn „zwei Arbeitnehmer aufgrund von Eigenschaften, die ihre Produktivität nicht beeinflussen, unterschiedliche Löhne erhalten“ (Abraham/Hinz 2005: 36). Um Ausstattungseffekte wie Ausbildung und Berufserfahrung ausschließen zu können, müssen die damit zusammenhängenden Variablen

in empirischen Untersuchungen kontrolliert werden. Der „unerklärte Rest“ wäre dann auf Diskriminierungsprozesse zurückzuführen. Aufgrund der Schwierigkeiten, die mit der Messung von produktivitätsrelevanten Qualifikationen einhergehen, ist Lohndiskriminierung allerdings nur schwer zu belegen. Neuere Untersuchungen für Deutschland weisen auf einen Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen mit gleicher Ausbildung, gleichem Alter, im gleichen Betrieb von zwölf Prozentpunkten hin (vgl. z.B. Hinz/Gartner 2005).

Die breite öffentliche Resonanz, die solche Ergebnisse regelmäßig hervorruft, zeigt, dass die Störung des Konzepts „gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit“ größere Irritationen auslöst als die in ihrer Wirkung wesentlich schwerwiegendere Diskriminierung durch sozialstaatliche und infrastrukturelle Maßgaben oder die geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsplätzen.

Die Folgen der Lohnschere schlagen sich sowohl im Querschnitt als auch im Längsschnitt auf den Lebensverlauf von Frauen nieder. Im Querschnitt bedeutet ein geringerer Lohn von Frauen nicht nur eine geringere Wertschätzung ihrer auch außerhalb des Erwerbssystems geleisteten Arbeit. Weniger Einkommen bedeutet in Partnerschaften ferner eine höhere Abhängigkeit vom Partner. Trennen sich Paare, sind Frauen und insbesondere Frauen mit Kindern in der Regel die finanziellen Verliererinnen (vgl. Andreß/Güllner 2002). Auch im Falle von Arbeitslosigkeit tragen Frauen ein höheres Risiko, in existenzielle Schwierigkeiten zu geraten, was sich in der besonders hohen Armutsquote arbeitsloser Frauen manifestiert (vgl. BMFSFJ 2005a).

Das deutsche Rentensystem führt aufgrund seiner Erwerbszentriertheit zu großen geschlechtsspezifischen Unterschieden in der durchschnittlichen Rentenhöhe. Im Längsschnitt schlagen sich die für Frauen aufgezeigten typischen Erwerbsverläufe (unterbrochene Erwerbsbiografien, Teilzeitarbeit, geringere Entlohnung, Rückzug aus dem Erwerbsleben) auch nach der Erwerbsphase in niedrigeren Altersrenten nieder. Diese geschlechtsspezifische Rentenlücke unterscheidet sich zusätzlich nach Region: So erhielten Frauen in den alten Bundesländern durchschnittlich nur 50 Prozent der gesetzlichen Altersrente der Männer, ostdeutsche Frauen 70 Prozent (vgl. Rasner 2006). Diese Anteile variieren je nach Familienstand: So erhalten Witwen, aber auch ledige Frauen, deutlich höhere Alterssicherungsleistungen. Dagegen ist der Rentenanspruch der Frauen umso geringer, je mehr Kinder erzogen wurden, da die Länge der Erwerbsbiografie mit steigender Kinderzahl abnimmt (vgl. Stegmann 2005).

Berücksichtigt man alle weiteren Einkommen, können Frauen ab 65 Jahren in den alten Ländern mit 57 Prozent des Nettoalterseinkommens von Männern rechnen. In den neuen Bundesländern sind die Einkommensdisparitäten im Alter – bei einer absolut geringeren Höhe des Alterseinkommens der Männer – bedeutend schmaler: Frauen bekommen hier immerhin 77 Prozent des Nettoalterseinkommens der Männer (vgl. Alterssicherungsbericht 2005).

Auch für die Zukunft werden aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktpolitik zunehmende Abstände im Rentenniveau zwischen Männern und Frauen prognostiziert (vgl. Allmendinger 2000).

Ausblick und arbeitsmarktpolitische Implikationen

Die jahrzehntelang geführte Diskussion über die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt war – bei oberflächlicher Betrachtung – erfolgreich: Frauen sind heute stärker in den Arbeitsmarkt integriert als das noch in den Blütezeiten der Hausfrauenehe der 1950er und 1960er Jahre der Fall war. Teilzeiterwerbstätigkeit, wie sie viele berufstätige Mütter heute praktizieren, mindert jedoch Karrierechancen und führt ebenso wie ihre Konzentration auf typische Frauenberufe zu schlechteren Arbeitsmarkterträgen, die bis in die Alterssicherung hineinreichen.

Neben der individuellen Benachteiligung für jede einzelne Frau hat dies auch gesellschaftliche Folgen: In dem Maße, in dem zahlreiche exzellent ausgebildete Frauen auch weiterhin der Zugang zu relevanten Positionen verwehrt wird, verzichten wir auf gleichermaßen wertvolles wie – im Hinblick auf den steigenden Fachkräftebedarf – unentbehrliches Humankapitalvermögen.

Diverse Projektionen weisen darauf hin, dass die demografische Entwicklung zusammen mit einer Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften Potenziale für eine Annäherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sich birgt (vgl. Allmendinger/Ebner 2006). Die erforderlichen Rahmenbedingungen müssen aber erst noch geschaffen werden. Vieles deutet darauf hin, dass insbesondere die familiäre Einbindung vielen Frauen den Weg in eine erfolgreiche Erwerbskarriere versperrt (vgl. Kleinert u.a. 2007). An erster Stelle steht daher der weitere Ausbau flexibler, kostengünstiger und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung. Kinderkrippen für Kleinstkinder gehören hier ebenso dazu wie ein konsequenter Ausbau des Ganztagsangebots. Des Weiteren müssen Betriebe verstärkt in die Verantwortung genommen werden, ihre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszuweiten. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen in diesem Zusammenhang, dass die Verbreitung von betrieblichen und tariflichen Vereinbarungen zur Chancengleichheit stagniert und vor allem bei kleinen Betrieben kaum etabliert ist, in denen der Frauenanteil am höchsten ist (vgl. Allmendinger/Möller/Kohaut 2006).

Dabei ist zu beachten, dass all diese Maßnahmen gleichermaßen Männer mit einbeziehen müssen, um auch ihnen die Möglichkeit zu geben, Beruf *und* Familie besser als bisher zu leben. Um geschlechtsspezifische Muster abzubauen, ist es notwendig, die Dreiteilung der Lebensverläufe in Vorbereitungs-, Aktivitäts- und Ruhephase aufzubrechen und Gelegenheitsräume zuzulassen, die neue Muster für die Vereinbarkeit unterschiedlicher Lebensbereiche ermöglichen. Dann gibt es auch nicht mehr den männlichen Lebensverlauf, an den sich Frauen anzupassen und unter dem sie zu leiden haben (vgl. Allmendinger/Dressel 2005).

Verweise: Arbeit → Beruf → Lebenslauf

Literatur

- Abraham, Martin 1996: Betriebliche Sozialleistungen und die Regulierung individueller Arbeitsverhältnisse. Endogene Kooperation durch private Institutionen. Frankfurt/M.: Lang
- Abraham, Martin/Thomas Hinz 2005: Theorien des Arbeitsmarktes: ein Überblick. In: Abraham, Martin/Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag, S. 17-60
- Achatz, Juliane 2005: Geschlechtersegregation. In: Abraham, Martin/Thomas Hinz (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag, S. 263-301
- Achatz, Juliane/Hermann Gartner/Timea Glück 2005: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57. Jg., H. 3, S. 466-493
- Achatz, Juliane/Jutta Allmendinger/Thomas Hinz 2001: Sex Segregation in Organizations: A Comparison of Germany and the U.S. Institut für Soziologie der LMU. München: Mimeo
- Allmendinger, Jutta 2000: Wandel von Erwerbs- und Lebensverläufen und die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Alterseinkommen. In: Schmähl, Winfried/Karl Michaelis (Hrsg.): Alterssicherung von Frauen. Leitbilder, gesellschaftlicher Wandel und Reformen. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 61-80
- Allmendinger, Jutta/Kathrin Dressel 2005: Familien auf der Suche nach der gewonnenen Zeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 23-24, S. 24-29
- Allmendinger, Jutta/Christian Ebner 2006: Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt heute und in Zukunft. In: Hummel, Nora/Axel Schack (Hrsg.): Kinderlärm ist Zukunftsmusik: was Unternehmen und Politik für eine familienfreundliche Lebens- und Arbeitswelt leisten können. Heidelberg: Haefner, S. 37-50
- Allmendinger, Jutta/Susanne Kohaut/Iris Möller 2006: Förderung der Chancengleichheit: ganz schön schwierig. In: IAB Forum, Nr. 1, S. 64-69
- Alterssicherungsbericht 2005: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2005. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- Andreß, Hans-Jürgen/Miriam Güllner 2001: Scheidung als Armutsrisiko. In: Barlösius, Eva/Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (Hrsg.): Die Armut der Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich, S. 169-197
- Arrow, Kenneth 1973: The Theory of Discrimination. In: Ashenfelter, Orley/Albert Rees (Hrsg.): Discrimination in Labor Markets. Princeton NJ.: Princeton University Press, S. 3-33
- Bielby, William T./James N. Baron 1986: Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. In: American Journal of Sociology, Nr. 9, S. 759-799
- Bonß, Wolfgang/Wolfgang Ludwig-Mayerhofer 2000: Arbeitsmarkt. In: Allmendinger, Jutta/Wolfgang Ludwig-Mayerhofer (Hrsg.): Soziologie des Sozialstaats. Weinheim, München: Juventa, S. 109-144
- Brückner, Hannah 2004: Gender Inequality in the Life Course. Social Change and Stability in West Germany 1975-1995. New York: de Gruyter
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2005a: Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. München
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2005b: Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin
- BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung) 2007: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 11. Fortschreibung des Datenmaterials (2005/2006) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 139). Bonn
- Dienel, Christiane 2003: Die Mutter und ihr erstes Kind – individuelle und staatliche Arrangements im europäischen Vergleich. In: Zeitschrift für Familienforschung, H. 2, S. 120-145
- Dingeldey, Irene 2001: European Tax Systems and Their Impact on Family Employment Patterns. In: Journal of Social Policy, H. 4, S. 563-672
- Engelbrech, Gerhard/Maria Jungkunst 2001: Erziehungsurlaub: Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis? In: IAB-Kurzbericht Nr. 11. Nürnberg
- Esping-Andersen, Gösta 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge: Polity Press
- Gottschall, Karin/Karen Hagemann 2002: Die Halbtagschule in Deutschland: Ein Sonderfall in Europa? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B41/2002, S. 12-22
- Gronbach, Sigrid/Barbara Riedmüller 2004: Genderaspekte im Themenbereich Sozialstaat. Expertise für die Bundeszentrale für politische Bildung. Download unter www.bpb.de/files/M1ATXL.pdf
- Hinz, Thomas/Thomas Schübel 2001: Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 3, S. 286-301
- Hinz, Thomas/Hermann Gartner 2005: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. In: IAB Discussion Paper. Nr. 4
- Kalleberg, Arne L./Barbara Reskin 1995: Gender Differences in Promotion in the United States and Norway. In: Research in Social Stratification and Mobility, 14, S. 237-264
- Kleinert, Corinna/Susanne Kohaut/Doris Brader/Julia Lewerenz 2007: Frauen an der Spitze – Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte (IAB-Bibliothek, 02). Frankfurt/M.: Campus Verlag
- Kreyenfeld, Michaela 2007: Bildungsspezifische Unterschiede im Geburtenverhalten in Ost- und Westdeutschland. In: Barlösius, Eva/Daniela Schik (Hrsg.): Demographisierung des Gesellschaftlichen. Analysen und Debatten zur demographischen Zukunft Deutschlands. Wiesbaden: VS Verlag, S. 83-112
- Littmann-Wernli, Sabina/Renate Schubert 2001: Frauen in Führungspositionen – ist die „gläserne Decke“ diskriminierend? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, H. 2, S. 135-148
- Löther, Andrea 2006: Von der Studentin zur Professorin. Eine Analyse zum Frauen- und Männeranteil im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess. In: Forschung & Lehre 11, S. 634-635
- Pfau-Effinger, Birgit 1998: Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler, Birgit/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: Edition Sigma, S. 177-194
- Phelps, Edmund S. 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. In: American Economic Review, H. 62, S. 659-666
- Rasner, Anika 2006: Mind the Gap! Einbeziehung internationaler Benchmarks bei der Beurteilung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke in Deutschland. In: Deutsche Rentenversicherung, Nr. 11-12, S. 737-754

- Reskin, Barbara F. 1993: Sex Segregation in the Workplace. In: *Annual Review of Sociology*, H. 19, S. 241-270
- Schmitt, Christian/Gert G. Wagner 2006: Kinderlosigkeit von Akademikerinnen überbewertet. In: *DIW-Wochenbericht*, Nr. 21, S. 313-317
- Statistisches Bundesamt 2006: *Leben und arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt 2008: *Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen am 15.03.2007*. Wiesbaden
- Stegmann, Michael 2005: Der Einfluss der Kindererziehung auf Erwerbstätigkeitsmuster von Frauen und die Auswirkungen auf das Alterseinkommen. In: *Deutsche Rentenversicherung*, Nr. 12, S. 675-691
- Wanger, Susanne 2006: Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. In: *IAB-Forschungsbericht Nr. 2*. Nürnberg
- Willms-Herget, Angelika 1985: *Frauenarbeit: zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt*. Frankfurt/M., New York: Campus