

Rudolph, Hedwig

Book Part — Digitized Version

Berufskarrieren von Frauen in einem neuen Europa

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Rudolph, Hedwig (1993) : Berufskarrieren von Frauen in einem neuen Europa, In: Bernhard Schäfers (Ed.): Lebensverhältnisse und soziale Konflikte im neuen Europa: Verhandlungen des 26. Deutschen Soziologentages in Düsseldorf, 1992, ISBN 3-593-34965-5, Campus, Frankfurt/ M. ; New York, NY, pp. 114-123

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122605>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



WZB-Open Access Digitalisate

WZB-Open Access digital copies

Das nachfolgende Dokument wurde zum Zweck der kostenfreien Onlinebereitstellung digitalisiert am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB).

Das WZB verfügt über die entsprechenden Nutzungsrechte. Sollten Sie sich durch die Onlineveröffentlichung des Dokuments wider Erwarten dennoch in Ihren Rechten verletzt sehen, kontaktieren Sie bitte das WZB postalisch oder per E-Mail:

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH

Bibliothek und wissenschaftliche Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

E-Mail: bibliothek@wzb.eu

The following document was digitized at the Berlin Social Science Center (WZB) in order to make it publicly available online.

The WZB has the corresponding rights of use. If, against all possibility, you consider your rights to be violated by the online publication of this document, please contact the WZB by sending a letter or an e-mail to:

Berlin Social Science Center (WZB)

Library and Scientific Information

Reichpietschufer 50

D-10785 Berlin

e-mail: bibliothek@wzb.eu

Digitalisierung und Bereitstellung dieser Publikation erfolgten im Rahmen des Retrodigitalisierungsprojektes **OA 1000+**. Weitere Informationen zum Projekt und eine Liste der ca. 1 500 digitalisierten Texte sind unter <http://www.wzb.eu/de/bibliothek/serviceangebote/open-access/oa-1000> verfügbar.

This text was digitizing and published online as part of the digitizing-project **OA 1000+**.

More about the project as well as a list of all the digitized documents (ca. 1 500) can be found at <http://www.wzb.eu/en/library/services/open-access/oa-1000>.

Berufskarrieren von Frauen in einem neuen Europa¹

Hedwig Rudolph

1. Frauenerwerbsarbeit – Faktor und Resultante des sozialen Wandels

In allen europäischen Ländern war der starke Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen das herausragende Moment der Arbeitsmarktentwicklung der letzten Jahrzehnte. Die sozialen und wirtschaftlichen Implikationen dieser Entwicklung wurden gelegentlich mit denen der Erfindung des Rades verglichen. Und in der Tat bedeutet die gestiegene Zahl und die zunehmende Kontinuität berufstätiger Frauen – und das meine ich mit Berufskarrieren – nicht nur eine Erweiterung des Arbeitskräftebestandes. Mit ihrem wachsenden Zugang zu bezahlter Arbeit signalisieren Frauen Ansprüche auf eigene Lebensgewinnungsmöglichkeiten in einer Gesellschaft, in der Bedürfnisse überwiegend geldvermittelt realisiert werden und wo eigenes Einkommen wichtige Ressource auch bei der Gestaltung sozialer Beziehungen ist. Diese »Frauenbewegung« in den Arbeitsmarkt ist Ausdruck eines veränderten Geschlechterverhältnisses, die ihrerseits Veränderung vorantreibt.

Wenn die Trends so klar sind, kann ich dann nicht umgehend »zum Schluß kommen« und mir den Bezug auf das neue Europa als Reverenz an den Zeitgeist sparen? Tatsächlich sind jedoch die Entwicklungen weder einheitlich noch unumkehrbar – im Gegensatz zu der Erfindung des Rades, hinter die unsere Zivilisation wohl nicht mehr zurückfallen kann. Eine international vergleichende Perspektive – und das heißt hier: Blicke über die westlichen, die südlichen und auch die östlichen Grenzen Deutschlands – relativiert die im eigenen Land durchgesetzten *Problemdefinitionen* und verdeutlicht Voraussetzungen und Konsequenzen alternativer *Problemlösungen*.

In einem neuen Europa, wo im westlichen Teil die Grenzen zunehmend geschliffen werden und gegenüber dem östlichen Teil der Eiserner Vorhang zumindest durch einen goldenen ersetzt wurde, ist mit umfangreichen sozioökonomischen Veränderungen zu rechnen. In diesem Zusammenhang erscheinen mir zwei Thesen überprüfungsbedürftig:

- Die länderspezifischen Niveaus und Veränderungsraten der Frauenbeschäftigung spiegeln nicht nur die jeweiligen Produktionskonzepte, sie stehen auch in einem Wechselverhältnis zu den nationalen Geschlechterkontrakten.
- Die in nationalen Geschlechterkontrakten realisierten Kompromißlinien sind kontingent. In Zeiten politischer und/oder ökonomischer Krisen wachsen die Risiken von Änderungskündigungen zu Lasten von Frauen. Das Ende der »Systemkonkurrenz« kann frauenpolitische Rückschritte befördern.

Meine Überlegungen verstehe ich als Beitrag zur Klärung, welche Konzepte und Strukturen im Interesse von Frauen zu verteidigen sind und welchen Entwicklungen gegengesteuert werden sollte.

Vorab der Gang meiner Argumentation:

Zunächst gehe ich bewußt einen Schritt zurück und skizziere für 1989/1990, d.h. unmittelbar vor der politischen und ökonomischen Wende in Mitteleuropa, die altersbezogenen Erwerbskurven, in denen auch die nationalen Geschlechterkontrakte sedimentiert sind. Diese setze ich ins Verhältnis zur arbeitsmarktpolitischen Funktionalisierung von Familienpolitik, die die Traditionalität der Arbeitsteilung im Privaten in Ost wie West abstützt.

Perspektive: Die Vergangenheit erklärt die Gegenwart.

Mein zweiter Blick richtet sich auf die bemerkenswert ähnlichen geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstrukturen in marktregulierten wie plangesteuerten Ländern: Integration von Frauen über Segregation. Dies dokumentiert sich besonders präzise in der token-Situation von Frauen in Führungspositionen in West wie Ost.

Perspektive: Die Gegenwart erklärt die Gegenwart.

Schließlich erkunde ich, wieweit die absehbaren sozio-ökonomischen Veränderungen weibliche Berufskarrieren im kalten Frieden konturieren.

Perspektive: Die Zukunft erklärt die Gegenwart.

2. Nationale Geschlechterkontrakte – die Vergangenheit erklärt die Gegenwart

Die verstärkte Einbeziehung von Frauen in bezahlte Arbeit hat sich je nach Land sehr verschieden vollzogen und insgesamt in den mittelosteuropäischen Ländern deutlich anders als in den westlichen. Die Veränderungen sind abhängig von Faktoren auf der Angebots- wie auch auf der Nachfrageseite, insbesondere:

- öffentlichen Leitbildern von Familie und Erwerbsarbeit,
- Quantität und Qualität außerfamiliärer Kinderbetreuung,

- Wirtschaftsstruktur, Branchenmischung und geschlechts-spezifischen Arbeitsmarktpaltungen sowie
- institutionellen Regelungen, die Frauenarbeit – und vor allem Erwerbsarbeit verheirateter Frauen – begünstigen oder aber unattraktiv machen (Recht, Steuern, Tarifverträge).

Die altersbezogenen Erwerbsquoten von Frauen können als die Resultante dieses Bedingungsgefüges gelesen werden. In 12 EG-Ländern sanken die Beschäftigungsanteile der Frauen über 60 Jahre, in der Mehrzahl der Länder auch die der jüngsten Altersgruppe – Spiegel vorgezogener Verrentungszeitpunkte einerseits und verlängerter Ausbildungszeiten andererseits. Es waren in allen Ländern insbesondere die Frauen in der Altersspanne von 25-49 Jahren, die verstärkt bezahlte Arbeit aufgenommen haben, und es waren vor allem verheiratete Frauen (Murani 1992).

Jedoch haben sich die charakteristischen Formen der Erwerbskurven in der Beobachtungsperiode kaum verändert. Das begründet die Vermutung, daß die nationalen Geschlechterkontrakte durch diese Entwicklungen nicht grundsätzlich irritiert wurden:

- Die linksschiefen Kurven in Spanien, Irland und in Luxemburg zeigen an, daß dort die Berufstätigkeit von Frauen jenseits des 25. Lebensjahres drastisch sinkt; der weibliche Rückzug vom Arbeitsmarkt erfolgt in Griechenland, Italien, Portugal und Belgien nicht ganz so rasch.
- Demgegenüber bilden die glockenförmigen Kurven für Dänemark und Frankreich ziemlich gleichbleibende Erwerbsquoten von Frauen im jüngeren und mittleren Alter ab, wenn auch auf deutlich verschiedenem Niveau.
- Bei der dritten Gruppe (Bundesrepublik, Niederlande und das Vereinigte Königreich) läßt die M-Form auf (familienbedingte) Berufsunterbrechungen schließen.

Die Erwerbskurven von Frauen in *Mittelosteuropa* entsprechen – mit unerheblichen Modifikationen – dem dänisch/skandinavischen Muster, d.h. sehr hohe und kontinuierliche Berufstätigkeit weitgehend unabhängig vom Familienstand.² Die umfangliche Einbeziehung von Frauen in Erwerbstätigkeit erfolgte in all diesen Staaten relativ zügig während der ersten Nachkriegsjahrzehnte (Rudolph u.a. 1991). Die Aktivierung der weiblichen »Beschäftigungsreserven« entsprach der verfassungsmäßigen Pflicht zur Arbeit als Komplement zum Recht auf Arbeit. Auch in sozialistischen Ländern war das Gütesiegel »Arbeit« für *bezahlte* Tätigkeiten reserviert, d.h. es schloß unbezahlte Haus- und Sorgearbeit aus.

3. Müttererwerbstätigkeit als kritische Größe

Vor dem Hintergrund wachsender Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt sind die länder- und systemübergreifenden Beharrungstendenzen im Geschlechterverhältnis bei der Aufteilung von Haushalt- und Familienarbeit umso bemerkenswerter. In Ost wie West blieb die gesellschaftliche Zuschreibung dieser Aufgaben an Frauen erhalten, und sie erledigten 75 % der anfallenden Arbeiten, weitgehend unabhängig vom Umfang ihrer Erwerbsarbeit.

In den *EG-Staaten* ist für die Erwerbsbeteiligung von Frauen und deren Umfang die Heirat heutzutage von weit geringerem Gewicht als früher. Demgegenüber bleibt die Geburt von Kindern zumeist folgenreich für die Berufskarrieren der Frauen – allerdings mit länderspezifischen Differenzen:

- In Dänemark sind Kinder ohne Einfluß auf die Frauenerwerbsquote.
- In Frankreich zeigt sich ein »Dämpfungseffekt« erst ab dem 3. Kind.
- In den Niederlanden und Irland fällt die Berufstätigkeitsrate markant bei der Geburt des ersten Kindes.
- In der Bundesrepublik nutzen Frauen Teilzeitarbeit zur Überbrückung von bzw. als Wiedereinstieg nach »Kinderzeiten«.

Im Durchschnitt aller EG-Staaten war Ende der achtziger Jahre gut die Hälfte (52 %) aller Mütter berufstätig (Kommission der EG 1990).

Die nationalen Unterschiede sind nicht primär der Verfügbarkeit oder dem Mangel außerfamiliärer Kinderbetreuung geschuldet. Der Ausbau solcher Einrichtungen spiegelt vielmehr seinerseits länderspezifische Vorstellungen über Formen und Funktionen von Familien.

In allen EG-Ländern verfolgen Familienpolitiken – offen oder verdeckt – arbeitsmarktpolitische Nebenziele. Indem Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen bzw. Müttern mehr oder weniger unattraktiv gestaltet wird, verändert man die Flexibilität des Arbeitsangebots.

Das arbeitsintensive Produktionsmodell der COMECON-Länder begründete demgegenüber ein staatliches Interesse an der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienaufgaben. Als in den siebziger Jahren die Reproduktionsraten stark rückläufig waren, bauten alle Länder sozialpolitische Programme aus mit dem ausdrücklichen Ziel, Mütter finanziell, materiell und zeitlich zu entlasten; ein Teil der Aufgaben und Ausgaben im Zusammenhang mit dem Unterhalt und der Betreuung von Kindern wurde damit sozialisiert. Die Zentrierung der Sozialpolitik auf Frauen und insbesondere die Beschränkung der großzügigen Freistellung von Berufsarbeit nach der Geburt eines Kindes und zur Betreuung kranker Kinder auf die Mütter förderte die Wahrnehmung von Frauen als »unzuverlässige Arbeitskräfte«. Dies wurde seitens der Betriebe als Legitimation genutzt, Frauen

auf weniger anspruchsvollen Arbeitsplätzen einzusetzen und sie nur zögerlich für zukunftsfrüchtige Ausbildungen vorzusehen. Diese Beschränkungen der Beschäftigungschancen von Frauen waren vermutlich politisch nicht beabsichtigt. Daß sie in Kauf genommen wurden, verdeutlicht, wie wenig die Programmatik egalitärer Geschlechterverhältnisse alltagspraktisch »untersetzt« war.

Durch das Gefüge von familienbezogenen Transferleistungen sowie steuer- und versicherungsrechtlicher Regelungen wurde sowohl in den westeuropäischen Ländern (wiederum Skandinavien ausgenommen) als auch in den mittel- und osteuropäischen das Modell der bürgerlichen Familie unterstützt. Aber die Maßnahmen, die in den sozialistischen Ländern kontinuierliche weibliche Berufskarrieren ermöglichten, eröffneten Frauen damit familienunabhängige materielle Sicherung als Alternative. Dennoch: Europaweit gehört es zu den alltäglichen Erfahrungen von Frauen mit klugen und mutigen Ausbildungs- und Berufsplänen, daß sie diskriminiert werden, weil sie Mütter sind, waren oder werden könnten.

4. Reproduktion von Arbeitsmarktsplaltungen — Die Gegenwart erklärt die Gegenwart

Auch Ende der achtziger Jahre dokumentierten die Arbeitsmarktstatistiken aller europäischen Länder, daß Frauen und Männer sich weitgehend in getrennten beruflichen Welten bewegen. Frauen fanden hauptsächlich dort Zugang, wo schon bislang viele Geschlechtsgenossinnen beschäftigt waren. Das bedeutet, daß die *horizontale Segmentierung* der Arbeitsmärkte weitgehend konstant blieb. Ähnlich hartnäckig erwiesen sich die *vertikalen Abschottungen*: trotz wachsender Kontinuität weiblicher Erwerbsarbeit und ungeachtet ihres steigenden Qualifikationsniveaus blieben Frauen hauptsächlich auf die unteren, allenfalls mittleren Ränge beruflicher Positionen beschränkt. Diese Spaltungen gelten für Ost- wie Westeuropa, wenn sich auch im Osten die Trennungslinien etwas stärker verschoben haben.

Angesichts dieser Gemeinsamkeiten geschlechtsbezogener Ungleichheiten im Wandel der Frauenbeschäftigung überrascht es kaum, daß die *Einkommensdifferenzen* zugunsten von Männern — in West wie Ost — sich erhalten haben, in einigen Ländern (Italien, Dänemark, Portugal) sich sogar vergrößern und ohnehin insgesamt mit dem Alter — und das heißt auch im Karriereverlauf — zunehmen. Daß dieser männliche Einkommensvorsprung verteidigt werden konnte trotz steigender Bildungsabschlüsse der Frauen und des in allen Ländern geltenden Grundsatzes »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit«, spiegelt die geschlechtsspezifische

schen vertikalen und horizontalen Arbeitsmarktsplaltungen, die Frauen auf die weniger attraktiven Berufe, Branchen und Positionen verweisen. In der Einkommensasymmetrie drückt sich aber auch die prinzipielle Unterbewertung weiblicher Arbeitskraft aus. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst, wo viele typische Frauenberufe, bezogen auf ihre Anforderungen, qualitativ und monetär nicht angemessen eingestuft sind (Schmid 1992: 60). Die Häufung von Ungleichheitsmomenten in den beruflichen Chancen von Frauen und Männern zeigen das Überdauern nicht-egalitärer Geschlechterverhältnisse an und sie tragen ihrerseits zu deren Verstetigung bei: Schlechte Arbeitsbedingungen erschweren berufliche Identifikation und fördern Verhaltensweisen, die – aus betrieblicher Sicht – die Beschränkung von Frauen auf diese Arbeiten zu rechtfertigen scheinen. Auf privater Ebene legen die i.d.R. niedrigeren Verdienste von Frauen es nahe, daß »im Zweifelsfall« sie es sind, die beruflich zurückstecken – rational choice.

5. Karrierefrauen: Verheißung und Falle

Frauen in Führungspositionen werden demgegenüber als Beleg dafür zitiert, daß Karrierechancen geschlechtsblind verteilt werden: wer will, die kann! Doch schon das ausgeprägte zahlenmäßige Mißverhältnis zwischen Frauen und Männern spricht dagegen.

Die Frauenförderprogramme der *sozialistischen Staaten* umfaßten ausdrücklich auch das Ziel der verstärkten Repräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen. Aber überall war die Bilanz Ende der achtziger Jahre defizitär. Die Einschätzung des »Frauenreports '90« der DDR, die Nichteinlösung des Aufstiegsversprechens sei der nachdrücklichste Beleg für die Benachteiligung von Frauen (Winkler 1990: 93), ist sicherlich überzogen; aber zutreffend ist, daß sich am Verteilungsmodus knapper Ressourcen wie Führungspositionen wichtige Charakteristika der nationalen Geschlechterkontrakte entschlüsseln lassen.

Zwar wurde im Zusammenhang mit der Unterrepräsentation von Frauen in Leitungsfunktionen auch in den sozialistischen Ländern u.a. auf ihre Zuständigkeit für Haushalt und Kinder verwiesen, aber Aspekte des Familienstandes nehmen in der Diskussion um Karrierefrauen im *Westen* weit größeren Raum ein. Mit dieser Sicht werden geschlechtsspezifisch unterschiedliche Berufskonzepte bereits vorausgesetzt. Während gegenüber Männern Fragen nach professionellen Identifikationen und Karrieremotiven im Vordergrund stehen, Familie dagegen gewissermaßen als Voraussetzung und Begleiterscheinung vorkommt, wird bei Frauen i.d.R. unterstellt, ihre beruflichen Entscheidungen seien grundsätzlich mit privaten verschränkt: konkurrierend, selten komplementär, allenfalls konse-

ktiv. Partnerschaft und Familie sind und gelten bei Männern als zusätzliche berufliche Ressourcen, bei Frauen eher als Bindung von Ressourcen. Die sozialen Konsequenzen beruflichen Erfolgs haben in der Tat für Männer und Frauen je unterschiedliche Vorzeichen.

Fallstudien aus verschiedenen Ländern und zu unterschiedlichen Gruppen von Frauen in Führungspositionen liefern Hinweise darauf, daß diese Frauen häufiger ohne Partnerschaft und ohne Kinder leben als ihre männlichen Kollegen.

Die geringe Zahl von Frauen mit Berufskarrieren im engeren Sinne verdankt sich vermutlich sowohl Fremd- wie Selbstselektion. Sie verweist darauf, wie grundlegend Alltagsnormen und Lebensorientierungen der männlichen Normalbiographie in betriebliche Kriterien, Prozesse und Strukturen eingelassen sind (Blum/Smith 1988). Solange Führungspositionen beispielsweise nicht so konturiert sind, daß sie auch für Menschen mit Sorgearbeitsverpflichtungen zuträglich sind, bleiben das Geschlecht der Macht und die damit verbundenen Gestaltungsmöglichkeiten männlich.

6. Neue Berufschancen im neuen Europa? Die Zukunft erklärt die Gegenwart

Die sich abzeichnenden sozio-ökonomischen Umstrukturierungen – etikettiert als Internationalisierung bzw. Globalisierung – werfen bereits ihre langen Schatten auf die heutigen Berufschancen von Frauen in Ost wie West. Die Konsequenzen der bisherigen politischen und ökonomischen Transformationsprozesse in den mittel- und osteuropäischen Staaten für die Situation der Frauen dort kann durch die Beschneidung der beiden exit-Optionen, der beruflichen und der privaten, gekennzeichnet werden (Moghadam 1992).

Pfade und Tempo der wirtschaftlichen Restrukturierungsprozesse in *Mittel- und Osteuropa* sind je nach Land verschieden, aber absehbar ist schon jetzt, daß die internationale Wettbewerbsfähigkeit ihrer Wirtschaften den Übergang zu kapitalintensiveren Produktionskonzepten voraussetzen wird. Das aber bedeutet, daß eine Stabilisierung nur unterhalb der früheren Erwerbsquoten zu erwarten ist. Die Auseinandersetzung um die Verteilung der knapper werdenden bezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern ist in vollem Gange.

Bei aller Unvollständigkeit der Arbeitsmarktstatistiken ist unverkennbar, daß die Wege in neue Beschäftigungsverhältnisse für Frauen weit seltener und langwieriger sind als die für Männer, die »Ausstiege« dagegen zahlreicher. Die marktorientierte Transformation der mittel- und osteuropäischen Wirtschaften zeitigt zudem eine Fülle von nicht-standardisierten Arbeitsverhältnissen: teilzeitig,

befristet, nicht sozialversicherungsrechtlich geschützt oder ganz im informellen Sektor. Ähnlich wie in Westeuropa werden Frauen auch hier häufiger in diese Formen der quantitativen Flexibilisierung des Arbeitspotentials einbezogen als in die funktionelle Flexibilisierung, die Erweiterungen von Qualifikationen und Tätigkeitsanreicherung beinhaltet.

7. Überprüfung von Zielen und Allianzen

Was sind die politischen, soziologischen und ökonomischen Desiderate für bessere berufliche Zukünfte von Frauen? Unter welchen Voraussetzungen wird die Berufswelt des neuen Europa wesentlich von Frauen geprägt sein und zwar nicht nur quantitativ, sondern auch in ihren Zielen, Strukturen und Verkehrsformen?

In den *westeuropäischen* Ländern ist die Tendenz zur wachsenden Integration von Frauen in die Arbeitsmärkte kaum schnell und umfangreich reversibel. Vor dem Verweis an den häuslichen Herd schützt die Frauen nicht so sehr ihre hohe berufliche Motivation und steigende Qualifikation. Gewichtiger ist vermutlich die Tatsache, daß sich die nationalen Produktionsmodelle auf die neuen weiblichen Lebensmuster eingestellt haben und Frauen in einer Reihe von Tätigkeitsfeldern nicht umstandslos substituierbar sind – weder durch Kapital noch durch Männer. Aber die Bedingungen ihres Arbeitseinsatzes könnten sich verändern, d.h. verschlechtern, zumal entsprechende Risikomomente bereits in der derzeitigen Struktur angelegt sind: die Tendenz zur Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen und die geschlechtsspezifische Spaltung von Arbeitsmärkten. Auch das wiederholt als positive Ausnahme angeführte skandinavische Modell zeigt unter den gegenwärtigen Budgetrestriktionen seine Schattenseiten: aufgrund der starken Position von Staat und kommunalen Gebietskörperschaften als Arbeitgeber von Frauen ist das weibliche Arbeitslosigkeitsrisiko besonders groß.

Die Entwicklungen in den *mittel- und osteuropäischen* Ländern wecken Erinnerungen an »Flurbereinigungen« auf westeuropäischen Arbeitsmärkten nach den beiden Weltkriegen. Nach der gut vierzigjährigen »Ausnahmesituation« sozialistischer Planwirtschaft erscheinen die marktorientierten Umstrukturierungen als günstige Gelegenheiten, traditionelle Geschlechterverhältnisse im Erwerbsbereich zu restituieren. Der Arbeitsmarkt ist angesichts der großen Bedeutung von Berufen im Symbolsystem von Männlichkeit ein strategischer Ansatzpunkt dazu. Die Beschneidung von Erwerbchancen für Frauen könnte umso leichter durchsetzbar sein, als steuernde und schützende Elemente der sozialistischen Ära weitgehend abgeschafft worden sind und der Glaube an den Markt derzeit wenig Sympathie für die Einführung sozialstaatlicher Regulierungen zuläßt.

Re-Traditionalisierung der Geschlechterverhältnisse im Osten wird entsprechende Tendenzen im Westen verstärken. Unter Berücksichtigung jeweils unterschiedlicher Ausgangspositionen müssen Rahmenbedingungen für Berufskarrieren von Frauen in einem neuen Europa geschaffen und gesichert werden. Dies bleibt ein gemeinsames und zentrales frauenpolitisches Ziel im Hinblick auf das Interesse an ihrer dauerhaften Subsistenzsicherung in Würde.

Daß Berufskarrieren von Frauen europaweit auch heute noch so selten (ohne Selbstausbeutung) gelingen, ist – das versuchte ich darzulegen – dem Wechselverhältnis von geschlechtsbezogenen Arbeitsmarktsplattungen und der Zuschreibung von Haus- und Sorgearbeit an Frauen geschuldet. Ansatzpunkte für Veränderungen sehe ich entsprechend bei der Neubewertung von – bezahlter wie unbezahlter – Frauenarbeit einerseits und in dem Abbau rigider biographischer und beruflicher Zeitstandards andererseits. Die »störungsfrei, vollzeitlich, lebenslang verfügbare« Arbeitskraft ist als Norm doch nur deshalb haltbar, weil und wenn die alltäglichen Unwägbarkeiten in Partnerschaft und Familie dem Zeitbudget von Frauen angekreidet werden. Zeitliche Sonderregelungen für Frauen sind (zumindest) zweischneidig, das belegen sowohl die Erfahrungen mit Erziehungsurlaub als auch mit Teilzeitarbeit.

Gleichstellungspolitiken für Frauen haben nur auf der Basis institutioneller Absicherung Umsetzungschancen – das ist die harte Erfahrung der letzten beiden Jahrzehnte. Wo sind Bündnispartner dafür zu finden? Nicht wenige Frauen in Mittelosteuropa gehen – in Erinnerung an sozialistische Frauenpolitik – auf Distanz zu solchen Forderungen. Und die Männer? Sie werden nur koalitionsbereit sein, wenn auch sie davon profitieren. Insofern sehe ich ein gutes Potential bei den Vätern der Töchter. Das Interesse an der beruflichen Zukunft ihrer Töchter könnte männliche Emanzipationsbewegungen befördern. Der stolze Slogan der frühen Jahre der neuen Frauenbewegung »Männer werden sich verändern, wenn die Frauen sich verändern« ist doch allenfalls dann zutreffend, wenn Frauen strukturelle Bedingungen einfordern und sich für Strategien entscheiden, die sie stärken, statt sie zu belasten.

Anmerkungen

- 1 Heike Regulin danke ich für kundige und unermüdlige Unterstützung.
- 2 Die sehr hohen Quoten relativieren sich, wenn man Frauen im Mutterschaftsurlaub und jenseits der Pensionsgrenze (55 Jahre) nicht einbezieht.

Literatur

- Blum, Lind; Smith, Vicky (1988): Women's Mobility in the Corporation: A Critique of the Politics of Optimism, *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 13, No. 3. University of Chicago.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (1990): Mütter, Väter und Erwerbstätigkeit. Kinderbetreuungsnetz der Europäischen Kommission. Arbeitspapier über Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit bei Müttern und Vätern mit Kindern im Alter von 0 und 9 Jahren in der EG 1988, Brüssel.
- Moghadam, Valentine u.a. (1992): Privatization and Democratization in Central and Eastern Europe and the Soviet Union: The Gender Dimension. Research for Action. World Institute for Development Economic Research of the United Nations University.
- Murani, Margaret (1992): The Position of Women on the Labour Market. Trends and Developments in the Twelve Member States of the European Community 1983-1990, in: *Women of Europe. Supplements. Commission of the European Communities* No. 36.
- Rudolph, Hedwig; Maier, Friederike; Hübner, Sabine; Fischer, Andrea (1991): Frauenerwerbstätigkeit im Strukturwandel Mittel- und Osteuropas. Aktueller Stand und Zukunftsaussichten. Discussion Paper FSI 91-13 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung.
- Schmid, Günther (1992): Die Frauen und der Staat. Beschäftigungspolitische Gleichstellung im öffentlichen Sektor aus internationaler Perspektive. Discussion Paper FSI 91-12 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung.
- Winkler, Gunnar (Hg.) (1990): *Frauenreport '90*. Verlag die Wirtschaft, Berlin.