

Theobald, Hildegard

Book — Digitized Version

Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat: Deutschland und Schweden im Vergleich

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Theobald, Hildegard (1999) : Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat: Deutschland und Schweden im Vergleich, ISBN 3-89404-197-8, Edition Sigma, Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/122882>

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>.

Theobald: Geschlecht, Qualifikation...

Herausgegeben vom
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Abteilung: Organisation und Beschäftigung
Direktorin: Professorin Dr. Hedwig Rudolph

Hildegard Theobald

**Geschlecht,
Qualifikation und
Wohlfahrtsstaat**

Deutschland und
Schweden im Vergleich



Der Verlag informiert Sie gern ausführlich über sein sozialwissenschaftliches Fachbuchprogramm. Natürlich kostenlos und unverbindlich.

Stets aktuell im Internet:

edition sigma Karl-Marx-Str. 17 D-12043 Berlin www.edition-sigma.de
Tel. [030] 623 23 63 Fax [030] 623 93 93 E-Mail: verlag@edition-sigma.de

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Theobald, Hildegard:

Geschlecht, Qualifikation und Wohlfahrtsstaat : Deutschland und Schweden im Vergleich / Hildegard Theobald. [Hrsg. vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Abteilung: Organisation und Beschäftigung]. – Berlin : Ed. Sigma, 1999

Zugl.: Berlin, Freie Univ., Diss., 1997
ISBN 3-89404-197-8

© Copyright 1999 by edition sigma® rainer bohn verlag, Berlin.

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Konzeption und Gestaltung: Rother + Raddatz, Berlin.

Textverarbeitung: Sylvia Pichorner, WZB.

Druck: WZB

Printed in Germany

INHALT

	Vorwort	9
1.	Geschlechterverhältnisse und Wohlfahrtsstaat – Einführung	11
2.	Die skandinavische Geschlechterpolitik im Spiegel der Kritik	21
2.1	Die These von der Reorganisation des Patriarchats	21
2.2	Die ökonomische Macht der Frauen	23
2.2.1	Der Zugang der Frauen zu den Professionen	25
2.2.2	Frauen in leitenden Positionen	28
2.2.3	Die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt	31
2.2.4	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede	32
2.2.5	Der Sozialhilfebezug alleinerziehender Mütter	34
2.2.6	Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und Familienpolitik	36
2.2.7	Resümee: Frauen zwischen Macht und Sozialstaat	37
2.2.8	Das Geschlechterverhältnis im Ländervergleich: grundlegende Fragen	39
2.3	Wohlfahrtsstaatsregime: Ansatz und Kritik	41
2.4	Das Geschlechterverhältnis als Vertrag zwischen Männern und Frauen	45
2.5	Der Geschlechtervertrag: Analysemodell für den empirischen Ländervergleich	48
3.	Der Geschlechtervertrag: Empirische Untersuchung	51
3.1	Normen zum Geschlechterverhältnis	51
3.1.1	Familienpolitische Ansätze	51
3.1.2	Gleichstellungspolitische Ansätze	58

3.1.3	Resümee: Normen zum Geschlechterverhältnis zwischen Familie und Arbeitsmarkt	65
3.2	Soziale Integration: Arbeitsteilung in der beruflichen und familiären Sphäre	67
3.2.1	Qualifikation, Familienstand und Arbeitsmarkt	68
3.2.1.1	Der Einfluß von Qualifikation auf die Arbeitsmarktintegration	68
3.2.1.2	Familie und Beruf: Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Qualifikation und Berufsfeld	75
3.2.1.3	Resümee: Arbeitsmarktintegration zwischen Qualifikation und Familie	83
3.2.2	Frauenbeschäftigung und sektorale Arbeitsmärkte	85
3.2.2.1	Gesellschaftsbezogene Dienstleistungstätigkeiten: eine Frage der Qualifikation	87
3.2.2.2	Geschlechtersegregation und Arbeitsmarktsektoren	89
3.2.2.3	Resümee: Qualifikation als Zugangskriterium	91
3.2.3	Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt	92
3.2.3.1	Öffentlicher Dienst	93
3.2.3.2	Privatwirtschaft	100
3.2.3.3	Resümee: Geschlechtersegregation, Qualifikation und Arbeitsmarktstrukturen	110
3.2.4	Geschlechtersegregation und Löhne	112
3.2.4.1	Qualifikation, Erwerbsbeteiligung und Lohnunterschiede	112
3.2.4.2	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in verschiedenen Branchen	114
3.2.4.3	Segregationsprozesse und Löhne innerhalb der Angestelltengruppen	118
3.2.4.4	Resümee: Löhne im Lichte von Qualifikation, Segregation und Lohnpolitik	123
3.2.5	Geschlechtersegregation und Arbeitsmarktkrise in den 90er Jahren	124
3.3	Frauen in leitenden Positionen: eine empirische Studie ihrer beruflichen und privaten Situation	128
3.3.1	Vertikale Segregation in Schweden und Deutschland	129
3.3.2	Anlage der empirischen Untersuchung	131
3.3.3	Arbeitsbereiche der weiblichen Führungskräfte	134
3.3.4	Charakteristika der befragten Frauen: Alter, Familienstand, Qualifikation	136

3.3.5	Vereinbarung von Karriere und Familie	138
3.3.5.1	Organisation der Haus- und Familienarbeit	139
3.3.5.2	Familie aus der Sicht der Unternehmen	142
3.3.5.3	Beruf und Familie in der Biographie der Frauen	144
3.3.6	Erfahrungen im beruflichen Alltag	145
3.3.6.1	Berufserfahrung, Akzeptanz und Aufstiegsmotivation	145
3.3.6.2	Erfahrung von Benachteiligung	148
3.3.6.3	Individuelles versus kollektives Handeln	153
3.3.6.4	Handlungsansätze, individuelle Erfahrungen und gesellschaftliche Normen	158
4.	Geschlechtervertrag zwischen Struktur, Norm und Qualifikation	163
	Literatur	169
	Anhang: Daten zu Arbeitsmarktintegration und -segregation aus einer Geschlechterperspektive	183
	Tabellenverzeichnis	199

VORWORT

An der Realisierung des hier vorgelegten deutsch-schwedischen Ländervergleichs zum Geschlechterverhältnis im Kontext unterschiedlicher Wohlfahrtsstaaten waren in den verschiedenen Phasen eine Reihe von Personen und Institutionen beteiligt, denen ich an dieser Stelle herzlich danken möchte.

Zwei Forschungsaufenthalte in Stockholm im Jahr 1990 – am interdisziplinären Forschungszentrum „Arbetslivscentrum“ und in der Versicherung „Trygg-Hansa“ – gestatteten mir einen ersten Einstieg in die wissenschaftliche Analyse sowie Einblicke in die alltägliche Realität des schwedischen Gesellschafts-systems. Die Vorbereitung und Durchführung der empirischen Untersuchung über Frauen in leitenden Positionen in Schweden und Deutschland erstreckte sich bis ins Jahr 1994 und wurde wesentlich durch die Psychologischen Institute der Freien Universität Berlin und der Universität Stockholm unterstützt; großen Anteil am Zustandekommen der Untersuchung haben darüber hinaus die Unternehmen, die mir Zugang gewährten, und natürlich vor allem die an der Befragung teilnehmenden Frauen, die mir bereitwillig Auskunft gaben. Für die anschließende Ausarbeitung der Dissertation, die 1997 an der Freien Universität Berlin angenommen wurde, erhielt ich vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg und dem Statistischen Zentralbüro in Stockholm grundlegende Daten zur statistischen Analyse.

Wichtige inhaltliche Anregungen verdanke ich auf schwedischer Seite Diskussionen mit Prof. Lena Gonäs, Prof. Gunn Johansson, Wuocko Knocke und Dr. Anna Wahl. In Deutschland waren für die inhaltliche Arbeit die zahlreichen Debatten im Rahmen des Graduiertenkollegs „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ zentral. Dafür gilt allen Professorinnen und Kollegiatinnen mein Dank. Profitiert habe ich des weiteren von den Diskussionen mit Prof. Peter Grottian und Prof. Sigrid Metz-Göckel, die das Dissertationsprojekt betreuten und deren Ermunterung wie konstruktive Kritik sehr hilfreich war.

Die ursprüngliche Fassung der Dissertation wurde 1998/1999 während meiner Tätigkeit am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) für die Buchpublikation gründlich überarbeitet. Für die vielfältige Unterstützung, die mir dabei zuteil wurde, danke ich besonders Prof. Hedwig Rudolph und meinen Kollegen und Kolleginnen in der Abteilung „Organisation und Beschäftigung“. Namentlich gedankt sei ferner Gabriele Ballhausen, Heidi Hilzinger und Dr. Ellen Kuhlmann, die die Endfassung durchgesehen und mit ihren Kom-

mentaren sehr zur präziseren Gedankenführung beigetragen haben, sowie Sylvia Pichorner, die mit gewohnter Sorgfalt, Kompetenz und Zuverlässigkeit die Druckvorlage erstellt hat.

Die materielle Basis für die umfangreiche Forschungsarbeit lieferten neben den beiden Psychologischen Instituten in Stockholm und Berlin sowie dem WZB auch eine Reihe weiterer Einrichtungen in beiden Ländern. Dazu gehören das Sonderforschungsprogramm „Frauenforschung“ des Senators für Arbeit und Frauen in Berlin, die Friedrich-Ebert-Stiftung in Bonn, das Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel“ als Verbund der Universitäten Bielefeld, Bochum, Dortmund, Essen, die Stiftelse Lars Hiertas Minne in Stockholm sowie die Universität Stockholm. Allen diesen Institutionen schulde ich Dank für eine fruchtbare Zusammenarbeit.

Berlin, im November 1999

Hildegard Theobald

1. GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE UND WOHLFAHRTSSTAAT – EINFÜHRUNG

„Politikwissenschaft ist bis heute Männerwissenschaft. Die Affinität dieser Wissenschaft zur Macht, die Konzentration auf die Zentren und Institutionen von Macht und Herrschaft, von denen Frauen so lange ausgeschlossen waren, machen Politikwissenschaft nicht nur in einem ganz spezifischen Sinne für Männer attraktiv, sondern prägen auch die Begrifflichkeiten, die Fragestellungen und Methoden“ (Appelt/Neyer 1994, S. 7). In den letzten Jahren hat innerhalb der Politikwissenschaft eine Debatte begonnen mit dem Ziel, „das Männliche“ der Disziplin in den Konzepten und Themen sichtbar zu machen und parallel dazu Geschlecht als wissenschaftliche Kategorie sowie das Geschlechterverhältnis als Bezugspunkt von Gesellschafts- und Politikanalysen zu etablieren (vgl. Appelt/Neyer 1994; Kreisky/Sauer 1995; Kulawik/Sauer 1996; Kerchner/Wilde 1997). Im Zuge dieser Diskussion haben sich zwei unterschiedliche Vorgehensweisen herausgebildet, die dieses „Programm“ umzusetzen versuchen: Zum einen werden im Fokus traditioneller Politikwissenschaft stehende Konzepte aus einer Geschlechterperspektive kritisch überprüft. Zum anderen sollen Fragen thematisiert werden, die die „male-stream“-Forschung der Politikwissenschaft konsequent ausblendet. Dies berührt sehr unterschiedliche Themen und umfaßt sowohl originär politikwissenschaftliche Fragestellungen, beispielsweise aus den Bereichen Staat, Ökonomie, Korporatismus und Bürgerrechte, als auch von anderen Wissenschaften übernommene Perspektiven, beispielsweise die Thematisierung von Privatheit, Zeit und Körperpolitik.

Der Zusammenhang zwischen Geschlechterverhältnis und Wohlfahrtsstaat nimmt schon seit den 70er Jahren eine prominente Stellung in der Frauen- bzw. Geschlechterforschung ein (vgl. O'Connor 1996). In dieser Tradition wird der Wohlfahrtsstaat keineswegs als eine geschlechtsneutrale Instanz gesehen, sondern erscheint im Gegenteil als eine wesentliche Säule der vorherrschenden Geschlechterordnung. Innerhalb der Frauenbewegung kristallisierten sich zwei gegensätzliche Argumentationslinien gegenüber dem Wohlfahrtsstaat heraus (Kreisky 1994, 1995). Die erste Position konzentriert sich auf die sozialstaatlichen Aspekte und betont die in der Sozialpolitik begründeten Möglichkeiten der Verbesserung der rechtlichen Stellung der Frauen. Staatliches Handeln – „Staatsfeminismus“ – wird dabei als ein Vehikel zur Frauenbefreiung betrachtet.

Die entgegengesetzte Position stellt die patriarchale Kontinuität des Staates heraus. Der Staat wird kaum als geeignete politische Arena für den „Frauenkampf“ angesehen, sondern dient vielmehr der Fortschreibung patriarchaler Unterdrückungsverhältnisse. Den zwei entgegengesetzten Positionen entsprechen die differierenden Ansatzpunkte einer innerhalb und außerhalb der Institutionen stehenden Frauenbewegung.

Die skandinavischen Länder gelten als Vertreter der ersten Position, des Staatsfeminismus. Seit Ende der 60er Jahre wird hier ein ehrgeiziges Projekt der gleichen Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, in der Familie und im politischen Bereich verfolgt. Der Staat wird dabei als ein Bündnispartner angesehen, der durch gesetzliche Regelungen und infrastrukturelle Maßnahmen die gewünschte Veränderung des Geschlechterverhältnisses forcieren soll. Zu Beginn der 80er Jahre zeigten Forschungen wie Statistiken, daß die anvisierten gesellschaftlichen Ziele bis dato keineswegs erreicht worden waren, und entzündeten damit eine heftige Auseinandersetzung um Ansatzpunkte und Methoden von Gleichstellungs- und Familienpolitik. Diese Debatte wurde in der international vergleichenden feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung ausführlich rezipiert. Auf der Grundlage von Vergleichen der Geschlechterverhältnisse in verschiedenen Ländern sollte der Einfluß unterschiedlicher Ansätze der Geschlechterpolitik überprüft werden.

Ein zentraler Argumentationsstrang innerhalb dieser Diskussion sieht in der Organisationsform der Frauenbewegung und deren Konsequenzen für die Geschlechterpolitik die zentrale Variable für Veränderungen wie Beharrungstendenzen im Geschlechterverhältnis. Dabei wird ein Gegensatz konstruiert zwischen einer innerhalb der Institutionen agierenden Frauenbewegung, die eher die Arbeitsmarktintegration der Frauen und damit verbunden die Rolle der Sozial- und Familienpolitik im Blick hat, und einer außerhalb der Institutionen agierenden Frauenbewegung, die stärker Gleichstellungspolitik und berufliche Entwicklung der Frauen forciert. Die Wissenschaftlerinnen gehen in ihren Forschungen von der These aus, daß der erste Ansatz zu einer vermehrten Abhängigkeit der Frauen von sozialstaatlichen Maßnahmen führt, der zweite Ansatz hingegen Frauen zu „ökonomischer Macht“ verhilft (vgl. Gelb 1989; Kulawik 1992a, b, 1994; Ostner 1995). Dies mündet in der Schlußfolgerung, daß Frauen in den skandinavischen Ländern, namentlich in Schweden, nur geringe ökonomische Macht besitzen. Als Vergleichsländer werden die USA und Deutschland (West) herangezogen.

Demnach konnten die US-amerikanischen Frauen infolge ihrer verstärkten Erwerbsbeteiligung seit den 70er Jahren erheblich an ökonomischer Macht hinzugewinnen, während dies den Frauen in Schweden kaum gelang. Verglichen mit den deutschen Frauen wird die nur geringe ökonomische Macht schwedischer Frauen trotz ihrer höheren Arbeitsmarkt-beteiligung betont. Als Indikatoren

für ökonomische Macht gelten die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, und zwar ihr Zugang zu den prestigereichen männlich konnotierten Positionen vs. ihrer Konzentration auf traditionell weibliche Arbeitsbereiche, die Abhängigkeit ihres Einkommens von Sozialleistungen und damit einhergehend die Ausprägung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung sowie die Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in der Familie.

Diese Debatte in Skandinavien und deren Rezeption in der international vergleichenden feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung bilden den Ausgangspunkt der vorliegenden empirischen Untersuchung zur Entwicklung des Geschlechterverhältnisses im Kontext unterschiedlicher wohlfahrtsstaatlicher Politikansätze (vgl. Abschnitte 2.1 und 2.2). Zunächst werden die obengenannten zentralen Indikatoren für die ökonomische Macht von Frauen in Schweden im Vergleich zu den USA und Deutschland (West) auf der Basis von neueren Statistiken und Forschungsergebnissen überprüft. Die Ergebnisse des Vergleiches, dies sei vorweggenommen, können die Ausgangsthese zum direkten Zusammenhang zwischen der Organisationsform der Frauenbewegung und der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses nicht belegen. Sie liefern jedoch wichtige Hinweise darauf, wie die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses im Kontext verschiedenartiger Wohlfahrtsstaaten erfaßt werden kann:

In der Frage der erreichten Positionen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt – dem ersten Indikator für die geringe ökonomische Macht schwedischer Frauen – treten widersprüchliche Ergebnisse zutage. Im Gegensatz zu der Behauptung des nur zögerlichen Zugangs schwedischer Frauen zu traditionell männlich konnotierten, prestigereichen Professionen und Führungstätigkeiten wird auch in Schweden in Übereinstimmung mit den beiden anderen Ländern ein verstärktes Vordringen von Frauen in diese Positionen seit den 70er Jahren erkennbar. In der Diskussion wird der angeblich niedrige Anteil schwedischer Frauen in Positionen, die mit Prestige und Einfluß ausgestattet sind, mit der im Ländervergleich hohen Konzentration weiblicher Erwerbstätiger auf den (einfachen) sozialen Dienstleistungsbereich erklärt. Der im Ländervergleich überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen in diesem Arbeitsmarktsegment wird in der durchgeführten Analyse bestätigt. Im Gegensatz zu dem behaupteten Zusammenhang scheint der Zugang der Frauen zu prestigereichen, männlich konnotierten Positionen aber nicht in einer direkten Beziehung zu dem Anteil von Frauen im einfachen sozialen Dienstleistungsbereich zu stehen. Die angeführten Arbeitsmarktpositionen sind nicht nur durch eine Geschlechtsspezifität, sondern auch durch unterschiedliche Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet. Eine angemessene Untersuchung der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der daraus abzulesenden Geschlechtersegregation setzt daher eine nach Qualifikationsniveau getrennte Vorgehensweise voraus.

Der zweite Indikator für die geringe ökonomische Macht schwedischer Frauen – der hohe Anteil von Wohlfahrtsstaatsleistungen an ihrem Einkommen parallel zu einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung – erwies sich ebenfalls als nicht stichhaltig. Auch hier sind die Ergebnisse widersprüchlich, denn trotz eines erheblichen Anteils von Wohlfahrtsstaatsleistungen am Einkommen schwedischer Frauen sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Schweden am geringsten ausgeprägt. Für alle drei Länder werden in den Daten deutliche geschlechtsspezifische Lohnunterschiede erkennbar. Die Analyse der Ursachen dieser Lohnunterschiede erfordert jedoch nicht die Untersuchung des Einflusses von Wohlfahrtsstaatsleistungen, sondern die Betrachtung ihres Zustandekommens am Arbeitsmarkt.

Im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Haus- und Familienarbeit – dem dritten Indikator für die These der geringen ökonomischen Macht schwedischer Frauen – wird neben einer nach wie vor vorhandenen ungleichen Verteilung zwischen den Geschlechtern eine Aufwertung der Vaterrolle sichtbar, wobei die Ergebnisse von einer stärkeren Partizipation schwedischer als US-amerikanischer und deutscher Väter zeugen. Wie diese unterschiedliche Beteiligung der Väter entsteht und welche Relevanz sie für das Geschlechterverhältnis hat, kann nur in einer Untersuchung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im familiären Alltag geklärt werden.

Die Organisationsform der Frauenbewegung erweist sich im Vergleich der drei Länder nicht als die alleinige entscheidende politische Variable, wenn es um Veränderungen und Beharrungstendenzen im Geschlechterverhältnis geht. Damit wird die Frage nach dem Einfluß von Politik auf das Geschlechterverhältnis – wie er in der Forschung zum Wohlfahrtsstaat schon nachgewiesen wurde – keineswegs irrelevant. Im Rahmen eines Ländervergleichs muß daher dem Einfluß von Politik – der Gesetze und etablierten Ansätze der Geschlechterpolitik sowie des Handelns der Frauen selbst – auf die erkennbaren Wandlungsprozesse nachgegangen werden.

Die Auseinandersetzung mit der These der geringen ökonomischen Macht schwedischer Frauen läßt zentrale Fragenkomplexe für die Untersuchung des Geschlechterverhältnisses in unterschiedlich ausgestalteten Wohlfahrtsstaaten erkennen. Dazu gehören Fragen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktintegration und -segregation einschließlich der Lohndiskriminierung von unterschiedlich qualifizierten Frauen und Männern sowie zur innerfamiliären Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Eine Integration dieser noch unverbunden nebeneinander stehenden Fragenkomplexe wurde in einem zweiten Schritt auf der Basis von Konzepten der Wohlfahrtsstaatsforschung vorgenommen und auf den angestrebten empirischen Vergleich des Geschlechterverhältnisses in verschiedenen Ländern zugeschnitten (vgl. Abschnitte 2.3, 2.4 und 2.5).

Das Konzept des Geschlechtervertrags von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) erwies sich als tragfähigster Ansatz zur Integration der Forschungsfragen und wird somit als Analysemodell dem Ländervergleich zugrunde gelegt. Hirdman definiert das Geschlechterverhältnis als einen Vertrag zwischen Männern und Frauen. Der Geschlechtervertrag wird durch zwei grundlegende Mechanismen bestimmt: zum einen die Trennung oder Segregation der Bereiche von Männern und Frauen und zum anderen die männliche Dominanz in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Die Analyse beider Mechanismen erfolgt in den beiden entscheidenden gesellschaftlichen Sphären Arbeitsmarkt und Familie. Auf der Grundlage des Konzepts können somit die bereits erarbeiteten Fragen zu Prozessen geschlechtsspezifischer Integration und Segregation in den beiden Lebensbereichen einschließlich der Prozesse der Benachteiligung von Frauen einbezogen werden. Nach Hirdman lassen sich die grundlegenden Mechanismen sowohl in den gesellschaftlichen Normen als auch in der Realisierung des Geschlechterverhältnisses im Alltag erkennen. Eine angemessene Erfassung des Geschlechterverhältnisses entlang der genannten Mechanismen erfordert daher eine Untersuchung sowohl auf der Ebene der Normen und Leitbilder einer Gesellschaft als auch auf der Ebene der sozialen Integration, d.h. der Realisierung des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie. Hirdman postuliert zudem eine dritte Ebene des Geschlechtervertrags, auf der sie die individuelle Auseinandersetzung der Frauen mit den vorherrschenden Normen und der konkreten Realisierung des Geschlechterverhältnisses verortet und dementsprechend Bewertungsprozesse und Handlungsstrategien von Frauen mit einbezieht. Sie geht von unterschiedlichen Ausformungen des Geschlechtervertrags für Frauen und Männer entlang verschiedener Kategorien aus, wie beispielsweise Alter, Klasse, Familienstand oder Ethnizität. Diese Vorstellung von Differenz erlaubt die für die Fragestellung notwendige Untersuchung andersartiger Geschlechterverträge für unterschiedlich qualifizierte Frauen und Männer.

Die Konzeptualisierung von drei – analytisch trennbaren, aber in Wechselwirkung zueinander stehenden – Ebenen des Geschlechterverhältnisses bildet die Richtschnur dieser Untersuchung des Geschlechterverhältnisses im Ländervergleich. Untersucht werden Normen und Prozesse der sozialen Integration für verschiedene Gruppen von Frauen und Männern in Abhängigkeit von ihrem Qualifikationsniveau innerhalb und zwischen Arbeitsmarkt und Familie. Die Auseinandersetzung der Frauen selbst mit dem vorfindlichen Geschlechterverhältnis, ihre Bewertungsprozesse und Handlungsstrategien werden am Beispiel von Frauen in leitenden Positionen aufgezeigt. Von ihnen kann aufgrund ihrer Einbindung in Positionen mit Macht und Einfluß am ehesten eine Auseinandersetzung mit der vorherrschenden Geschlechtersegregation und -dominanz erwartet werden.

Dieser detaillierte Vergleich wird für die beiden Länder Schweden und Deutschland durchgeführt. Die Untersuchung umfaßt den Zeitraum zwischen den 70er und 90er Jahren, der sich als entscheidend für die Entstehung der grundlegenden Differenzen im Geschlechterverhältnis zwischen beiden Ländern und der ihnen zugrundeliegenden Konzepte der Familien- und Gleichstellungspolitik herausstellt. Beide Länder verfolgen vor allem in der Frage der Erwerbsbeteiligung von Frauen eine gegensätzliche Politik. Während in Schweden die Arbeitsmarktintegration aller Frauen als gesellschaftliches Ziel gilt, sollen die deutschen Frauen, vor allem nach Geburt eines Kindes, selbst entscheiden, inwieweit sie erwerbstätig sein wollen. Diese Differenz erlaubt eine detaillierte Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsmarktintegration und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt auf der einen Seite sowie einer Veränderung der traditionellen familiären Arbeitsteilung auf der anderen Seite. Der auf Deutschland bezogene Teil der Untersuchung konzentriert sich auf die alten Bundesländer, da sowohl die Entwicklung als auch die derzeitige Ausformung des Geschlechterverhältnisses in den neuen Bundesländern eine eigene, getrennte Studie erfordern würden.

Die normative Ebene des Geschlechtervertrages wird auf der Grundlage der in beiden Ländern vorhandenen Gesetze und politischen Ansätze in der Familien- und Gleichstellungspolitik erarbeitet (vgl. Abschnitt 3.1). Die sich in den Gesetzen ausdrückenden Normen umfassen allerdings nur einen Ausschnitt der in beiden Gesellschaften verankerten Vorstellungen. Die ebenfalls thematisierten gesellschaftlichen Debatten zum Zeitpunkt der Entstehung der Gesetze und politischen Ansätze können den Blick auf weitere in der Gesellschaft etablierte Normen erweitern. Zentral für die Analyse werden dabei entsprechend der Fragestellung die gesellschaftlichen Leitbilder zum Verhältnis von Erwerbs- und Familienarbeit einschließlich der damit verbundenen Aufgabenzuschreibungen an Männer und Frauen sowie die Bedeutung staatlichen Handelns.

Daran anknüpfend werden zwischen beiden Ländern auf der Ebene der sozialen Integration die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktintegration, die Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen und die Prozesse der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt verglichen (vgl. Abschnitt 3.2). Den Einstieg bildet die Frage der Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen, gemessen an dem Indikator ihrer Erwerbsbeteiligung. Entsprechend der eingangs formulierten Fragestellung werden Kennzeichen und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern jeweils in Abhängigkeit von ihrem Qualifikationsniveau untersucht. Dabei zeigt sich für unterschiedlich qualifizierte Frauen ein erheblicher Ländereinfluß. Während in Schweden Frauen unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau in hohem Maße einer Erwerbstätigkeit nachgehen, trifft dies in Deutschland nur auf höherqualifizierte Frauen zu. Der Einfluß der familiären Situation auf die Aufnahme einer

Erwerbstätigkeit von Frauen ist mittlerweile vielfach wissenschaftlich belegt worden. Da die weibliche Erwerbsbeteiligung vor allem in Deutschland erheblich vom Qualifikationsniveau bestimmt wird, stellt sich die Frage, inwieweit dieser Einfluß mit den unterschiedlichen Möglichkeiten einer Vereinbarung von Beruf und Familie je nach Qualifikationshintergrund der Frauen verbunden ist. Im Mittelpunkt steht dabei die Untersuchung der Wechselwirkung zwischen Qualifikationsniveau, beruflicher Position und familiärer Situation im Blick auf die Arbeitsmarkt- und Familienintegration von Frauen und im Vergleich dazu von Männern (vgl. Abschnitt 3.2.1).

Eine zentrale Frage des vorgenommenen Vergleichs des deutschen und schwedischen Geschlechtervertrags betrifft den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktintegration und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. In der international vergleichenden Forschung zum Wohlfahrtsstaat wurde die im Ländervergleich hohe Erwerbsbeteiligung schwedischer Frauen auf die starke Expansion des sozialen Dienstleistungsbereiches zurückgeführt (vgl. Esping-Andersen 1990). Die Ergebnisse zum Einfluß des Qualifikationsniveaus auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen in beiden Ländern legen eine differenzierte Analyse der Bedeutung der Expansion des sozialen Dienstleistungsbereiches für unterschiedlich qualifizierte Frauen nahe. Die im Vergleich zu Deutschland stärkere Expansion sozialer Dienstleistungen in Schweden erweist sich dabei nicht nur als ein quantitatives, sondern zudem als ein qualitatives Phänomen. Während höherqualifizierte Frauen in beiden Ländern vielfältige Erwerbsmöglichkeiten in diesem Arbeitsmarktbereich vorfinden, werden in Schweden darüber hinaus in großem Umfang Frauen mit einfachem oder mittlerem Qualifikationshintergrund vor allem in der Kinderbetreuung, Altenpflege und im Krankenhaus beschäftigt. Diese länderspezifische Expansion sozialer Dienstleistungen hat zu der höheren Erwerbsbeteiligung schwedischer im Vergleich zu deutschen Frauen mit einfachem oder mittlerem Qualifikationshintergrund geführt.

Die Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen infolge der Expansion des sozialen Dienstleistungsbereiches wird zu einem grundlegenden Merkmal der Geschlechtersegregation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt, denn die gleichqualifizierten Männer sind in einem weit geringeren Ausmaß in diesem Arbeitsmarktsektor tätig. Der Befund bezeichnet jedoch nur einen Ansatzpunkt für die Muster der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. In beiden Ländern werden Männer und Frauen auch in die weiteren Arbeitsmarktsektoren unterschiedlich einbezogen; vor allem aber treten innerhalb eines Arbeitsmarktsektors erhebliche Unterschiede in den Tätigkeitsfeldern von Männern und Frauen zutage. Selbst bei einem übereinstimmenden Qualifikationshintergrund verfügen Frauen und Männer auch hier nicht über die gleichen beruflichen Möglichkeiten. Die verschiedenen Tätigkeiten gleichqualifizierter Frauen und Männer in unterschiedlichen Bereichen oder Hierarchieebenen innerhalb eines Arbeitsmarkt-

sektors werden im nächsten Schritt untersucht. Dazu werden die Mechanismen vertikaler und horizontaler Geschlechtersegregation innerhalb der Arbeitsmarktsektoren für Männer und Frauen jeweils in Abhängigkeit von ihrem Qualifikationsniveau getrennt analysiert (vgl. Abschnitt 3.2.3).

Die Prozesse der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt tragen in beiden Ländern wesentlich zur Entstehung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede bei, denn Männer werden im Vergleich zu Frauen weit häufiger in gut-bezahlten Tätigkeitsbereichen eingestellt. Die Untersuchung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede innerhalb von und zwischen verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft und Teilbereichen des öffentlichen Dienstes in beiden Ländern belegt und differenziert den Einfluß der Geschlechtersegregation auf die Lohnentwicklung von Männern und Frauen. Die Ergebnisse zeigen, daß die unterschiedlichen Ansätze der Lohnpolitik in Deutschland und Schweden die Auswirkungen von Geschlechtersegregation auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede abmildern oder verstärken können (vgl. Abschnitt 3.2.4).

Abschließend stellt sich die Frage, wie die Frauen mit den sie umgebenden Geschlechterverhältnissen – den Normen wie den Realitäten – umgehen. Dies wird für eine ausgewählte Gruppe von Frauen – weiblichen Führungskräften in der Privatwirtschaft – dargestellt (vgl. Abschnitt 3.3). Dazu werden die Daten einer von der Autorin durchgeführten Untersuchung zur Lebenssituation von Managerinnen in Deutschland und Schweden herangezogen. In der Untersuchung schildern und bewerten die hierzu befragten Gesprächspartnerinnen ihre Erfahrungen innerhalb des jeweiligen Gesellschaftssystems und reflektieren aus ihrer Perspektive sinnvolle Handlungsansätze für eine Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten von Frauen. Deutlich wird in beiden Ländern die Kritik der Frauen an der herrschenden Geschlechterungleichheit und ihre Forderung nach gleichen beruflichen Möglichkeiten. Trotz ähnlicher Erfahrungen unterscheiden sich jedoch die Konsequenzen erheblich, die sie auf der Grundlage ihrer Erfahrungen für adäquate Handlungsansätze ziehen. Diese Handlungsansätze werden maßgeblich durch die geschlechterpolitischen Vorgaben in beiden Ländern bestimmt; beispielsweise fordern die schwedischen Interviewpartnerinnen in Übereinstimmung mit der nationalen Geschlechterpolitik Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen; die stärker individuell orientierten Handlungsweisen der deutschen Gesprächspartnerinnen spiegeln die Reserviertheit der deutschen Gleichstellungspolitik gegenüber der Forderung nach Gleichstellungsmaßnahmen in der Privatwirtschaft wider.

Der Bezug auf die drei Ebenen des Konzepts des Geschlechtervertrags von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) macht Veränderungen, aber auch Beharrungstendenzen im Geschlechterverhältnis in beiden Ländern zwischen den 70er und 90er Jahren sichtbar. Deutlich werden Differenzen zwischen Deutschland und Schweden auf der normativen Ebene, auf der Ebene der Realisierung des

Geschlechterverhältnisses im Alltag und darüber hinaus in den individuellen Auseinandersetzungen der Frauen, in denen sich die Wirkungen von politischen und ökonomischen Prozessen sowie individuellen Erfahrungen widerspiegeln. Die Ergebnisse verweisen außerdem darauf, daß es kein einheitliches Geschlechterverhältnis in einem Land gibt, sondern daß sich die Beziehungen zwischen Männern und Frauen je nach Qualifikationshintergrund erheblich unterscheiden.

2. DIE SKANDINAVISCHES GESCHLECHTER-POLITIK IM SPIEGEL DER KRITIK

2.1 Die These von der Reorganisation des Patriarchats¹

In Skandinavien wird seit Ende der 60er Jahre ein ehrgeiziges politisches Projekt der gleichen Partizipation von Frauen und Männern in der Familie, auf dem Arbeitsmarkt und in der Politik verfolgt. Auf der Basis einer Gleichbeteiligung der Geschlechter in den verschiedenen gesellschaftlichen Sphären sollten die Frauen eine eigene, den Männern ebenbürtige gesellschaftliche Position und damit Unabhängigkeit erreichen. Anfang der 80er Jahre wurde deutlich, daß mit den beschrittenen vor allem sozialpolitisch orientierten Reformen zur Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Familie dieses Ziel nicht erreicht wurde. Die Integration der Frauen in die öffentlichen Sphären Arbeitsmarkt und Politik führte nicht zu einer Gleichverteilung von bezahlter sowie unbezahlter Arbeit, von Positionen und Macht zwischen den Geschlechtern, sondern zur Entstehung neuer geschlechtersegregierter Bereiche, verbunden mit einer Benachteiligung der Frauen und der Entwicklung neuer Abhängigkeitsstrukturen. Als zentraler Erklärungsansatz für dieses Ergebnis wurde die These von der Reorganisation des Patriarchats diskutiert: Die gesellschaftlichen Reformen haben aus dieser Perspektive lediglich zu einer Veränderung der Form der Männerdominanz geführt. An die Stelle der persönlichen und direkten Unterdrückung der Frauen

1 Die wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Debatten bezogen sich auf den Veränderungsprozeß in Skandinavien allgemein, obwohl in der Entwicklung der Arbeitsmarktintegration der Frauen, der Expansion sozialer Dienstleistungen sowie in den Positionen der Frauen im politischen Bereich Unterschiede zwischen den verschiedenen Ländern bestehen. Im politischen Bereich nimmt Norwegen eine Vorreiterposition ein, die Arbeitsmarktintegration der Frauen erfolgte jedoch im Gegensatz zu den anderen Ländern erst spät, nämlich im Verlauf der 80er Jahre. Der Ausbau der sozialen Dienstleistungen, ein zentrales Diskussionsthema, verlief am ausgeprägtesten in Dänemark und Schweden (vgl. Leira 1994; Borchorst 1994b). Die Forschungsergebnisse über die verschiedenen Länder verweisen trotz der Länderunterschiede auf übereinstimmende Tendenzen im Veränderungsprozeß.

durch die Männer sei eine indirekte und strukturelle Vorherrschaft der Männer getreten (vgl. hierzu Holter 1984).

Als entscheidend für den Rückgang der persönlichen Dominanz der Männer gegenüber den Frauen wird die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und ihre solchermaßen erzielte größere ökonomische Unabhängigkeit angesehen. Parallel zur Reduktion der persönlichen Dominanz entstanden jedoch neue, eher strukturelle und indirekte Formen männlicher Vorherrschaft sowohl im „privaten Bereich“ der Familie als auch im „öffentlichen Bereich“ Beruf und Politik. Im „privaten Bereich“ leisten die Frauen nach wie vor den größten Anteil an der Haus- und Familienarbeit, denn der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt steht keine entsprechend erhöhte Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit gegenüber. Diese Situation der Frauen korrespondiert mit einer Doppelbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit, die weder durch die Vergesellschaftung der Reproduktionsarbeit infolge des Ausbaus des sozialen Dienstleistungsbereichs noch durch die stärkere Technisierung der Hausarbeit spürbar verringert wurde.

Die Expansion des öffentlichen sozialen Dienstleistungsbereichs führte im Zusammenhang mit der Arbeitsmarktintegration der Frauen seit den 70er Jahren zu einer Ausweitung des Anteils an Frauen, die soziale Dienstleistungen in Anspruch nehmen können, bei gleichzeitiger Konstanz der Doppelbelastung weiblicher Erwerbstätiger. In einem von Nyberg (1989) durchgeführten statistischen Vergleich des Zeitaufwands für Hausarbeit in den Jahren 1956 und 1982 war zu beiden Meßzeitpunkten die zeitliche Belastung erwerbstätiger Frauen durch Hausarbeit gleich. Stark zurückgegangen war demgegenüber der Anteil der Hausfrauen mit sehr hohem Zeitdeputat für Haus- und Familienarbeit. Die nach wie vor vorhandene zeitliche Bürde der Frauen begründet Nyberg mit einem Strukturwandel der Haus- und Familienarbeit. Technische Erleichterungen reduzierten zwar den Zeitaufwand für bestimmte Tätigkeiten, allerdings kamen durch die Höherbewertung anderer familiärer Aufgaben, wie beispielsweise Betreuung und Förderung von Kindern, neue zeitliche Anforderungen hinzu.

Auf der Basis der vor allem familien- und sozialpolitisch orientierten gesellschaftlichen Reformen – wie beispielsweise der Einführung des Elternurlaubs oder der Expansion sozialer Dienstleistungen – gelang den Frauen auch in den „öffentlichen Sphären“ Beruf und Politik keine gleiche Partizipation, vor allem sind sie in Macht- und Führungspositionen unverändert marginalisiert. Im Gegenteil, die trotz der Reformen nach wie vor erhalten gebliebene weibliche Zuständigkeit für die private wie berufliche Reproduktionsarbeit führte zu neuen Abhängigkeiten der Frauen vom Staat als Arbeitgeber sowie als Lieferant sozialer Dienstleistungen und Sozialleistungen (Hernes 1984). Bochorst/Siim (1987) sprechen daher von einem Übergang vom Familien- zum Staatspatriarchat: Die männliche Dominanz in der Familie wurde zwar durch die gestiegene

ökonomische Unabhängigkeit der Frauen aufgrund ihrer höheren Erwerbsbeteiligung geschwächt, aber durch die Institutionalisierung der doppelten Rolle von Frauen als Erwerbstätige und Mütter sowie durch die männerbegünstigenden Strukturen und Politiken des korporatistischen Systems wurde zugleich der Einfluß der Männer in der öffentlichen Sphäre vergrößert. Die stärkste Kritik an den durchgeführten Reformen wird von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) vorgebracht. Sie interpretiert die in Gang gesetzten sozialen Reformen als eine Umdefinition des Geschlechterkonflikts von einem Machtkonflikt zwischen den Geschlechtern zu einem sozialen Problem; denn anstatt eine Umverteilung bis hin zur Gleichverteilung von Geld, Positionen oder auch Macht zwischen den Geschlechtern vorzunehmen, sollte die Benachteiligung der Frauen durch sozialstaatliches Handeln aufgehoben werden. Dies manifestiert sich in der Diskriminierung der Frauen in der öffentlichen Sphäre – vor allem in ihrer niedrigen Partizipation in Positionen von Macht und Einfluß – und darauf aufbauend in der schon von Hernes (1984) festgestellten gestiegenen Abhängigkeit der Frauen vom Staat.

Trotz aller grundsätzlichen Kritik wird in der wissenschaftlichen Debatte die höhere Arbeitsmarktintegration der Frauen insgesamt positiv bewertet, weil sie einerseits deren ökonomische Unabhängigkeit gestärkt hat und andererseits eine verbesserte Ausgangsbasis für tiefgreifende Veränderungen im System geschaffen hat. Um gleiche Partizipation von Männern und Frauen in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen, ist jedoch – so das Argument der Wissenschaftlerinnen – eine Neubestimmung der gesetzlichen Grundlagen und Maßnahmen notwendig, die vor allem die ungleiche gesellschaftliche Machtposition der Geschlechter stärker einbeziehen müsse; denn die formale rechtliche Gleichheit führe aufgrund der ungleichen Machtrelation zwischen Männern und Frauen zu realer Ungleichheit (vgl. beispielsweise Borchorst/Siim 1987; Siim 1987, 1988; Haavio-Manila et al. 1985; Hernes 1984, 1987; Aström 1992).

2.2 Die ökonomische Macht der Frauen

Die oben dargelegte Debatte in Skandinavien wurde ausführlich in der international vergleichenden, feministischen Wohlfahrtsstaatsdebatte rezipiert. Auf der Grundlage von Vergleichen des Geschlechterverhältnisses in Skandinavien mit dessen Ausformung in anderen ausgewählten Ländern sollte ein Zusammenhang zu den jeweiligen länderspezifischen Ansätzen in der Geschlechterpolitik hergestellt werden. Zum zentralen Thema innerhalb der internationalen Diskussion avancierte die hohe Abhängigkeit der Frauen in Skandinavien vom Staat, vor allem von den Leistungen des Wohlfahrtsstaats, gegenüber ihrem nur geringen

Zugang zu öffentlichen Macht- und Führungspositionen. Ein Strang in der Debatte sieht in der Organisationsform der Frauenbewegung und den damit einhergehenden Ansätzen von Geschlechterpolitik die entscheidende Ursache für dieses Ergebnis. Die Wissenschaftlerinnen konstruieren einen Zusammenhang zwischen einer außerhalb der Institutionen stehenden Frauenbewegung, wie beispielsweise in den USA und zum Teil auch in Deutschland, die stärker die beruflichen Möglichkeiten von Frauen und die Entwicklung von Frauenbewußtsein betont, und einer in die Institutionen integrierten Frauenbewegung, wie in Skandinavien und seit den 70er Jahren im besonderen in Schweden, für die die Arbeitsmarktintegration von Frauen, verbunden mit Familien- und Sozialpolitik im Zentrum steht (Gelb 1989; Kulawik 1992a, b, 1994). Alles in allem – so die These – verhilft die erste Strategie den Frauen zu ökonomischer Macht, die zweite Strategie führt zu Abhängigkeit von staatlicher Unterstützung.

Ostner (1995) greift in ihrem Erklärungsansatz ebenfalls die These der mangelnden unabhängigen Vertretung spezifischer Fraueninteressen als eine entscheidende Ursache für die geringe ökonomische Macht der Frauen auf, die sie mit dem nur zögerlichen Zugang der Frauen zu den prestigereichen, männlich konnotierten Professionen begründet. Sie zieht dabei eine Verbindung zu der starken Gleichheitsideologie in Schweden, die die Vertretung von Sonderinteressen nicht erlaubt, wobei sie neben den Fraueninteressen auch die grundlegende Bedeutung der Akzeptanz von Standesinteressen für den Zugang der Frauen zu den Professionen betont. Aus diesem Blickwinkel sieht sie in der in Schweden nach 1968 durchgeführten Politik der Verringerung von Statusdifferenzen zwischen den Professionen – wie beispielsweise der Ärzteschaft – und anderen Berufsgruppen auf dem Arbeitsmarkt das eigentliche Problem für den geringen Zugang von Frauen zu den Professionen.

Als ein Beleg für die These der geringen ökonomischen Macht der schwedischen Frauen gelten im wissenschaftlichen Diskurs die Charakteristika ihrer Arbeitsmarktintegration – die Zugangsbarrieren zu prestigereichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt, wie etwa den traditionell männlich konnotierten Professionen und Führungstätigkeiten, sowie ein im internationalen Vergleich sehr hoher Anteil von Frauen in einfachen sozialen Dienstleistungsberufen. Die Stellung schwedischer Frauen auf dem Arbeitsmarkt führt zu einer hohen Abhängigkeit ihres Einkommens von Wohlfahrtsstaatsleistungen parallel zu einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Im privaten Bereich erscheint die asymmetrische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie als ein zentraler Indikator für die Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern. Im folgenden werden die Thesen für Schweden, Deutschland und die USA auf ihre Stichhaltigkeit hin überprüft.

2.2.1 *Der Zugang der Frauen zu den Professionen*

Gelb (1989) und Ostner (1995) nennen als Beispiele für die niedrige Partizipation schwedischer Frauen in den klassisch männlichen Professionen die Ärztinnen, die Juristinnen und Ingenieurinnen. Da beide Autorinnen vor allem die gesellschaftlichen Veränderungen seit den 70er Jahren als entscheidend für die Zugangsmöglichkeiten von Frauen zu den Professionen betrachten, sollen nach Möglichkeit auch Verschiebungen zwischen den 70er und 90er Jahren einbezogen werden. Für Deutschland und Schweden liegen kohortenspezifische, diese Analyse erlaubende Daten vor, für die USA wird auf die Angaben von Gelb (1989) zurückgegriffen.

Ostner (1995) hat ihre These vom niedrigen Frauenanteil unter den schwedischen Ärzt/inn/en nicht mit exakten Zahlen belegt. Nach Berechnungen auf der Grundlage von Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungsstatistiken beträgt der Frauenanteil in der schwedischen Ärzteschaft ungefähr ein Drittel und liegt damit nur leicht über dem Frauenanteil in der deutschen Ärzteschaft (vgl. Tabelle 1). Ein Blick auf die Verteilung nach verschiedenen Alterskohorten widerlegt allerdings die von Ostner (1995) aufgestellte These; denn im Zuge der Statusveränderungen seit 1970 hat sich der Anteil der Ärztinnen in Schweden deutlich erhöht. Im Jahr 1990 ergibt sich für die jüngste Alterskohorte der Beschäftigten bis einschließlich 34 Jahre – jener Kohorte, die sich ungefähr seit 1980 auf dem Arbeitsmarkt bewegt – ein Frauenanteil von 43% in der Ärzteschaft.

Ähnliche Verschiebungen kennzeichnen auch die Entwicklung in den anderen Professionen. Seit den 70er Jahren zeichnet sich in Schweden eine breitere Verteilung der Akademikerinnen über verschiedene Professionen hinweg ab, verbunden mit einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in der jüngsten Alterskohorte. Im Jahr 1990 liegt der Frauenanteil in Schweden in der Alterskohorte bis einschließlich 34 Jahren bei den Wirtschaftswissenschaftler/inne/n, Jurist/inn/en und Naturwissenschaftler/inne/n zwischen 40% und 50%, bei den Zahnärzt/inn/en ist er auf 56% angestiegen.² Eine Ausnahme bildet lediglich die Gruppe der Ingenieurinnen und Ingenieure, denn trotz einer verstärkten Ausbildung der Frauen zu Ingenieurinnen, beträgt der Frauenanteil ca. 18% und ist noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt (vgl. Tabelle 1).

Die deutschen Zahlen verweisen ebenso auf eine Erhöhung des Frauenanteils unter den jüngeren Kohorten der verglichenen Professionen. Ein erheblicher Anstieg ist bei den Ärzt/inn/en bzw. bei den Jurist/inn/en mit Frauenanteilen von

2 Eigene Berechnungen auf der Grundlage von SCB (1993a).

39% bzw. 31% in der jüngsten Alterskohorte erkennbar³, bescheiden bleibt hingegen der Zuwachs des Frauenanteiles bei den Ingenieur/inn/en mit einem Wert von 9%. Diese Tendenz der Erweiterung von Zugangsmöglichkeiten zu klassisch männlichen Professionen für die jüngeren Frauen bestimmt auch die Entwicklung in den anderen akademischen Berufen. Der Frauenanteil beträgt in der jüngsten Alterskohorte bis einschließlich 34 Jahren bei den Naturwissenschaftler/inne/n 52% sowie bei den Zahnarzt/inn/en und Wirtschaftswissenschaftler/inne/n zwischen 30 und 40%.⁴

Tabelle 1: Frauenanteile in ausgewählten Professionen im Ländervergleich (in Prozent)

	Deutschland	Schweden	USA
Jurist/inn/en	1989 ^{a)}	1990	1987
Frauenanteil insgesamt	17,6	31,3	20,0
nach Altersgruppen:			
bis 34 Jahre	31,1	48,9	38,0 ^{b)}
35-44 Jahre	14,1	30,0	-
über 44 Jahre	7,8	19,0	-
Ärzt/e/innen	1989	1990	
Frauenanteil insgesamt	27,8	34,1	-
nach Altersgruppen:			
bis 34 Jahre	39,2	42,7	-
35-44 Jahre	25,1	35,2	-
über 44 Jahre	21,9	28,1	-
Ingenieur/e/innen	1989	1990	1985
Frauenanteil insgesamt	4,6	10,1	11,0
nach Altersgruppen:			
bis 34 Jahre	8,7	17,7	-
35-44 Jahre	3,2	8,7	-
über 44 Jahre	2,5	8,1	-

a) In der deutschen Statistik gibt es keine einheitliche Kategorie der Jurist/inn/en. Die folgenden Angaben wurden auf der Basis von zwei Kategorien des Mikrozensus – Rechtsfinder/innen bzw. Rechtsberater/innen und Rechtsvertreter/innen – berechnet.

b) Diese Angabe bezieht sich auf die Gruppe der Berufsanfänger/innen.

Quellen: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von: Deutschland: Parmentier et al. (1993); Schweden: SCB (1993a); USA: Gelb (1989, S. 218 f.).

Der Wandel des Geschlechterverhältnisses in den unterschiedlichen akademischen Berufen ist in Deutschland und Schweden mit einer Umorientierung der Frauen von traditionell weiblichen zu traditionell männlichen Professionen ver-

3 Definition der Gruppe der Jurist/inn/en siehe Anmerkung a) zu Tabelle 1.

4 Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Parmentier et al. (1993).

knüpft. Dies wird bestätigt durch Angaben zum Durchschnittsalter der Frauen in den verschiedenen Professionen. Lehrerinnen weisen beispielsweise in beiden Ländern im Vergleich zu Juristinnen, Naturwissenschaftlerinnen, Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen ein relativ hohes Durchschnittsalter auf.⁵

Gelb (1989) vergleicht die Frauenanteile in zwei ausgewählten Professionen zwischen Schweden und den USA. Als Beleg für die breiteren Zugangsmöglichkeiten der US-amerikanischen Frauen zu den traditionell männlichen Professionen wertet sie den Frauenanteil von 11% unter den Ingenieur/inn/en im Jahr 1985 in den USA. Bezogen auf Schweden verweist sie demgegenüber auf einen Frauenanteil von lediglich 5% in der Kategorie der „baubezogenen Berufe“, zu der auch die Ingenieur/inn/en bzw. Architekt/inn/en gerechnet werden. Neuere Angaben aus dem Jahr 1990, die einen direkteren Vergleich des Frauenanteils im Ingenieurbereich gestatten, zeigen mit einem Frauenanteil von 10% in Schweden einen nahezu identischen Wert in beiden Ländern (vgl. Tabelle 1). Die Angaben zu dem Frauenanteil in unterschiedlichen Alterskohorten in Schweden – mit dem deutlich höheren Frauenanteil in der jüngsten Kohorte – lassen zwar einen (leichten) Anstieg des Frauenanteiles zwischen 1985 und 1990 vermuten. Trotz der anzunehmenden Erhöhung des Frauenanteiles in Schweden seit 1985 lassen die Befunde in beiden Ländern ähnliche Zugangsmöglichkeiten von Frauen in den Ingenieurberuf erkennen. Der niedrige Frauenanteil in der Kategorie der „baubezogenen Berufe“ kann auch nicht vom fehlenden Zugang der Frauen zum Architekturberuf herrühren, denn hier beläuft sich der Frauenanteil in den Jahren 1991/92 auf 30%. Eine mögliche Erklärung für den niedrigen Frauenanteil in der Kategorie „baubezogene Berufe“ liefern Angaben zu Berufen, die keinen Hochschulabschluß voraussetzen; so stellen Frauen beispielsweise in der Gruppe der Maurer/innen 1991/92 lediglich 1% der Beschäftigten (SCB 1993b).

Als weitere Vergleichsgruppe zieht Gelb (1989) die Rechtsanwältinnen und Juristinnen heran. Ihren Angaben zufolge lag 1987 der Frauenanteil in den USA in dieser Gruppe bei 20% und unter den Berufsanfänger/inne/n sogar bei 38%. Der von Gelb für 1987 ermittelte schwedische Wert von 11% steht in deutlichem Kontrast zu den offiziellen Statistiken aus dem Jahr 1990 mit einem Frauenanteil von 31% (vgl. Tabelle 1). Auch die anzunehmende Erhöhung des Frauenanteiles im Verlauf der 80er Jahre – in der jüngsten Alterskohorte bis einschließlich 34 Jahre besteht mit einem Frauenanteil von 49% ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis – kann die erhebliche Differenz nicht erklären. Vermutlich beziehen sich die Angaben von Gelb (1989) auf die selbständig tätigen Rechtsanwältinnen und Juristinnen. Die Gruppe der selbständig tätigen

5 Eigene Berechnungen auf der Grundlage von SCB (1993a); Parmentier et al. (1993).

Jurist/inn/en – mit einem in Schweden im Jahr 1990 allerdings sehr kleinen Anteil von 17% an den erwerbstätigen Jurist/inn/en insgesamt – weist dann auch mit 15% einen deutlich niedrigeren Frauenanteil auf (SCB 1993b). Von der Annahme ausgehend, daß sich die US-amerikanische Statistik ebenfalls nur auf die Gruppe der selbständig tätigen Jurist/inn/en bezieht, ergibt sich für die USA mit der Quote von 20% im Jahr 1987 ein leicht höherer Frauenanteil als in Schweden.

2.2.2 *Frauen in leitenden Positionen*

In ihrem Vergleich der Frauenanteile in leitenden Positionen in Schweden, USA und Großbritannien hebt Gelb (1989, S. 145 und 218f.) die hohen Werte in den USA gegenüber den auffällig niedrigen Werten in Schweden hervor. Problematisch an dieser Argumentation ist allerdings die Heterogenität ihrer Datenbasis, denn die herangezogenen Studien stimmen in ihrer Abgrenzung der leitenden Positionen nicht überein. Hinzu kommt das Alter der Daten; die Angaben zur schwedischen Privatwirtschaft beziehen sich auf das Jahr 1978, die weiteren Daten entstammen Veröffentlichungen von Anfang bis Mitte der 80er Jahre und sind zeitlich nicht näher spezifiziert.

Für den folgenden Vergleich zwischen den USA, Schweden und Deutschland sollen diese beiden Probleme zumindest verringert werden. Dazu werden Daten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) herangezogen, die in ihren Statistiken die Gruppe der Führungskräfte seit den 60er Jahren ländervergleichend erhebt. Der Vorteil der Daten liegt zumindest in ihrer Annäherung an eine einheitliche Kategorie „Führungskraft“. Eine prinzipielle Lösung des Problems einer länderübergreifenden einheitlichen Definition von Führungskräften ist allerdings auf der Basis der derzeitigen Statistiken nicht möglich. Darüber hinaus gestatten die ILO-Daten den Vergleich über einen bestimmten Zeitraum hinweg (vgl. Tabelle 2). Nachteilig ist die sehr breite und auch untere Führungsebenen einschließende Definition einer Führungsposition; dies soll im weiteren durch einen ergänzenden Vergleich nationaler Statistiken zu Frauenanteilen in Spitzenpositionen gemindert werden.

Die auf der genannten Datengrundlage durchgeführten Berechnungen bestätigen für die USA in etwa den von Gelb (1989) beschriebenen Verlauf mit dem starken Anstieg des Frauenanteils in leitenden Positionen zwischen 1972 und 1985 von 20% auf 35% (vgl. Tabelle 2). In den Werten für Schweden und Deutschland wird in den 70er Jahren kein bedeutsamer Anstieg des Frauenanteils sichtbar – die Quoten liegen konstant bei ungefähr 16%. In den 80er Jahren verläuft die Entwicklung in diesen beiden Ländern unterschiedlich; während

sich in Schweden der Frauenanteil rapide erhöht und im Jahr 1991 annähernd jenem in den USA entspricht, steigt der Frauenanteil in Deutschland nur zögerlich.

Tabelle 2: Anteil der Führungskräfte unter den Erwerbstätigen (in Prozent)

USA	1970	1978	1985	1991
Insgesamt	7,8	10,1	11,4	12,5
Männer	10,3	13,0	13,1	14,0
Frauen	3,5	5,8	9,2	11,4
Frauenanteil	15,6	23,7	35,6	40,6
Schweden	1970	1979	1984	1990
Insgesamt	2,3	2,3	2,3	2,6
Männer	3,1	3,5	3,4	3,1
Frauen	1,0	0,8	1,0	2,1
Frauenanteil	14,9	16,3	21,0	38,8
Deutschland	1970	1978	1985	1991
Insgesamt	2,2	3,1	3,8	3,3
Männer	3,0	4,2	5,1	4,5
Frauen	0,8	1,4	1,6	1,6
Frauenanteil	13,5	16,7	16,7	19,2

Quellen: Eigene Berechnungen auf der Grundlage von: USA: ILO (1974, S. 174f.; 1979, S. 98f.; 1994, S. 335f.); Schweden: ILO (1975, S. 262f.; 1980, S. 106f., 1985, S. 162f.); Deutschland: ILO (1975, S. 246f.; 1980, S. 102f.; 1994, S. 349f.).

Inwieweit die Erhöhung des Frauenanteils sich auf das Geschlechterverhältnis auswirkt, soll anhand der statistischen Ergebnisse näher beleuchtet werden. Ein Hinweis läßt sich aus den Zugangschancen der Männer zu Führungspositionen gewinnen. In keinem Land sinkt parallel zum Anstieg des Anteils weiblicher Führungskräfte unter den weiblichen Beschäftigten der Anteil der männlichen Führungskräfte unter den männlichen; in den USA wie in Deutschland erhöht sich der Anteil der männlichen Führungskräfte unter den erwerbstätigen Männern sogar, und lediglich in Schweden stagniert er. Die schwedischen Zahlen belegen die von Hirdman (1990) und Kulawik (1992b, 1994) aufgestellte These, daß die Zugangsmöglichkeiten der schwedischen Frauen zu bestimmten Positionen auf dem Arbeitsmarkt auf einer Expansion dieser Positionen beruhen und nicht auf einer Umverteilung zwischen den Geschlechtern. Der Ländervergleich zeigt aber auch, daß zumindest in der Gruppe der Führungskräfte die Umverteilungsprozesse in Deutschland und den USA noch geringer sind, denn die deutschen und die US-amerikanischen Frauen „teilen sich“ – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – den allgemeinen Zugewinn an Führungspositionen mit den männlichen Kollegen. Weiterhin muß bei der Interpretation der Ergebnisse auch der länderspezifisch sehr unterschiedliche Anteil an Führungspositionen

bezogen auf die Erwerbstätigen insgesamt berücksichtigt werden. Dieser Anteil betrug im Jahr 1991 in den USA mehr als 12%, in den beiden anderen Ländern lag er dagegen lediglich zwischen 2% und 3%. Inwieweit diese erheblichen Differenzen auf unterschiedliche Arbeitsmarktstrukturen oder auf länderspezifische Definitionen von Führungspositionen zurückzuführen sind, kann auf der Grundlage der vorliegenden Datenbasis nicht entschieden werden. Studien zur Struktur des US-amerikanischen Arbeitsmarkts weisen zumindest für die öffentlichen Verwaltungen auf eine Organisationsstruktur mit zahlreichen Hierarchieebenen hin (Furaker 1993).

Wie eingangs erwähnt, beziehen sich die bisher zitierten statistischen Angaben auf den Frauenanteil in leitenden Positionen allgemein und umfassen auch untere Führungsebenen. Zentral für eine Veränderung im Geschlechterverhältnis und den Gewinn ökonomischer Macht in der Gesellschaft wird der Zugewinn der Frauen gerade auf höheren Führungsebenen. Im folgenden wird daher die sich bisher für Schweden und die USA abzeichnende Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf ihre Bedeutung für den Zugang zu höheren Führungsebenen hin überprüft. Gelb (1989) beziffert den Frauenanteil in höheren Führungsebenen in Schweden – basierend auf Daten von Hernes (1984) – auf höchstens 2%. Neuere repräsentative Statistiken aus dem Jahr 1990 zeigen auch auf den höheren Ebenen einen Anstieg des Frauenanteiles auf 20%. Diese Steigerung verdankt sich allerdings größtenteils dem öffentlichen Dienst, wo Frauen 30% der höheren Führungspositionen einnehmen, während es in der Privatwirtschaft nur 8% sind (SCB 1992). Eine große Diskrepanz zwischen den Geschlechterproportionen in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst sowie in Abhängigkeit der Höhe der Führungsebene tritt auch unverändert in repräsentativ erhobenen Daten aus dem Jahr 1995 hervor. Nach dieser Statistik beträgt der Frauenanteil in Führungstätigkeiten allgemein im öffentlichen Dienst 43% und in der Privatwirtschaft 20%. Der Anteil weiblicher Führungskräfte sinkt mit ansteigender Führungsebene, beispielsweise liegt der Anteil der Frauen unter den Geschäftsführern in der Privatwirtschaft bei lediglich 9% (SCB 1997). Einen Wert von knapp 10% auf der höchsten Führungsebene in der Privatwirtschaft bestätigt auch eine im Jahr 1994 durchgeführte Untersuchung zu Geschlechterproportionen in den Unternehmensführungen der Privatwirtschaft. Nach den Ergebnissen dieser Untersuchung waren 8% dieser Positionen von Frauen besetzt. Der Frauenanteil war in großem Ausmaß von der Unternehmensgröße bestimmt, denn in den größten Unternehmen sank der Anteil der weiblichen Führungskräfte auf dieser Ebene auf 2% (Höök 1995).

Statistiken aus den USA deuten ebenfalls auf stark differierende Geschlechterproportionen im Management allgemein und in höheren Managementpositionen hin. Die Untersuchung einer zufälligen Auswahl aus den tausend größten Unternehmen in den USA ergab einen Frauenanteil von 7% in höheren Mana-

gementpositionen (U.S. Department of Labor 1991, zit. nach Höök 1995). Höök (1995) führt eine weitere Studie an, der zufolge sich der Anteil bedeutender US-amerikanischen Unternehmen, die zumindest eine Frau in einer höheren Führungsposition beschäftigen, in den letzten 20 Jahren von 11% auf 60% erhöht hat (Korn/Ferry 1993, zit. nach Höök 1995). Laut einer 1994 in der schwedischen Privatwirtschaft durchgeführten repräsentativen Untersuchung war in 44% der Unternehmen zumindest eine Frau auf einer höheren Führungsebene tätig. Gelb (1989) nennt als Beleg für die guten Zugangsmöglichkeiten US-amerikanischer Frauen zu Führungspositionen, daß im Jahr 1982 immerhin in 36% der Aufsichtsräte Frauen vertreten waren. Vergleichbare schwedische Daten sind nur für das Jahre 1994 verfügbar. Danach finden sich in 49% der Aufsichtsräte der privatwirtschaftlichen Unternehmen weibliche Mitglieder (Höök 1995). Die eher positive Entwicklung in Schweden innerhalb des letzten Jahrzehnts läßt für den Beginn der 80er Jahre einen wesentlich niedrigeren Anteil vermuten.

2.2.3 Die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Die Positionen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gelten in der dargelegten wissenschaftlichen Diskussion als ein entscheidender Indikator für den Zugang der Frauen zu ökonomischer Macht. Dabei wird die Partizipation der Frauen an den prestigereichen, traditionell männlichen Positionen als ein gelungener Zugang zu ökonomischer Macht bewertet, während die Arbeitsmarktintegration der Frauen über die traditionell weiblichen Arbeitsbereiche nur als ein geringer Machtzuwachs angesehen wird. Der Vergleich der Zugangsmöglichkeiten von Frauen zu prestigereichen, traditionell männlich besetzten Positionen hat die These der im internationalen Vergleich überdurchschnittlich niedrigen Partizipation schwedischer Frauen nicht bestätigt. Bezogen auf die Professionen spiegelt sich in den Daten der drei Vergleichsländer übereinstimmend eine Tendenz zur Öffnung für die jüngeren Frauen wider, wobei die relativ geringen Länderdifferenzen nicht zu Lasten schwedischer Frauen gehen. Hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen treten Länderspezifika im Zeitverlauf zutage. Die USA nahmen schon in den 70er Jahren eine Vorreiterrolle ein, in Schweden erhöhte sich der Frauenanteil auf Leitungsebene erst im Verlauf der 80er Jahre deutlich, während in Deutschland der Anstieg in den 70er wie 80er Jahren eher bescheiden blieb. In den USA und Schweden besteht eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Geschlechterproportionen in Führungsebenen allgemein und höheren Führungsebenen im besonderen. Dabei gelangten die US-amerikanischen Frauen vermutlich zeitlich früher in Spitzenpositionen.

In der wissenschaftlichen Debatte wird die These von der nur zögerlichen Partizipation schwedischer Frauen an den traditionell männlichen prestigereichen Positionen dem im internationalen Vergleich überdurchschnittlich hohen Anteil von Frauen in einfachen sozialen Dienstleistungsberufen gegenübergestellt (Gelb 1989; Ostner 1995). In dieser Frage weist die Entwicklung in den 80er Jahren in Schweden keine Veränderung auf. Wie schon 1985 waren auch 1990 ein großer Anteil unter den erwerbstätigen Frauen in Schweden im einfachen sozialen Dienstleistungsbereich tätig (Fob 1985, 1990a). Laut Volkszählung von 1990 waren beispielsweise 16,8% der schwedischen erwerbstätigen Frauen als Kinderpflegerin, Krankenpflegehelferin oder als Hilfskraft in der Alten- bzw. Krankenbetreuung im öffentlich finanzierten sozialen Dienstleistungssektor beschäftigt (Fob 1990a, zit. nach Aronsson 1994, S. 59). Der hohe Anteil der erwerbstätigen Frauen in Schweden in diesen Tätigkeiten korrespondiert nicht mit einem ebenfalls hohen Anteil der männlichen Erwerbstätigen in dem Bereich. Diese Tätigkeiten weisen übereinstimmend mit anderen Ländern eine ausgeprägte Frauendominanz auf; beispielsweise betrug in Schweden im Jahr 1991 der Frauenanteil unter den Krankenpflegehelfer/innen 90% und unter den Kinderpfleger/innen 94% (SCB 1993b).

Das Vordringen von Frauen in höherqualifizierte Tätigkeitsbereiche in allen drei Vergleichsländern parallel zur Stagnation der Frauenbeschäftigung in Schweden auf hohem Niveau im einfachen sozialen Dienstleistungsbereich verweist darauf, daß eine unverändert hohe Frauenbeschäftigung in einfachen sozialen Dienstleistungsberufen und ein ansteigender Anteil in traditionellerweise Männern zugeordneten Positionen sich nicht ausschließen. Die für die Debatte zentrale Annahme eines Zusammenhanges zwischen einem hohen Anteil der erwerbstätigen Frauen im einfachen sozialen Dienstleistungsbereich und einer nur geringen Partizipation in den prestigereichen männlichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt läßt sich anhand der Statistiken nicht belegen.

2.2.4 *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede*

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und verbunden damit die Abhängigkeit der Einkommen der Frauen von Sozialversicherungsleistungen gelten als ein weiterer Indikator des Machtverhältnisses zwischen den Geschlechtern. In ihrem Vergleich der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in den USA und Schweden betont Gelb (1989, S. 215) vor allem den relativen Anstieg der Löhne von Frauen jüngerer Altersgruppen in den USA auf mittlerweile immerhin 75% des Lohnes gleichaltriger Männer. In Schweden erreichen die vollzeitbeschäftigten Industriearbeiterinnen zwar 90% des Lohnes ihrer männlichen

Kollegen, trotzdem erzielen die erwerbstätigen Frauen insgesamt im Durchschnitt nur 55% des Erwerbseinkommens schwedischer Männer. Gelb führt dies auf den – im Vergleich zu den USA – hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen in Schweden zurück.

Auch Kulawiks (1992a, b) Analysen ergeben, daß schwedische Frauen im Durchschnitt 55% des Männerlohns erzielen, wobei die Autorin in ihrer Erklärung zwischen dem Einfluß der Teilzeitarbeit und den Sozialversicherungsleistungen differenziert. Bei Berücksichtigung vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Frauen sowie sozialer Leistungen errechnet Kulawik einen höheren Wert von 70%; er stellt im Unterschied zu der erstgenannten Zahl nicht allein auf die am Arbeitsmarkt erworbenen Löhne ab, sondern bezieht auch Sozialversicherungsleistungen als Einkommensbestandteile ein.

Die umfänglichen Sozialversicherungsleistungen in Schweden betreffen im wesentlichen die bezahlte Abwesenheit zur Versorgung von Kindern, wozu der in Schweden (statistisch) zur Erwerbstätigkeit zählende Elternurlaub nach Geburt eines Kindes und die Freistellung zur Pflege kranker Kinder gehören. Die Freistellung anlässlich kranker Kinder ist quantitativ bedeutungslos, denn 91% der zur Betreuung von Kindern beantragten Tage entfallen auf den Elternurlaub nach Geburt eines Kindes, der in Schweden in sehr hohem Ausmaß von den Frauen in Anspruch genommen wird (SCB 1995b). Die große Differenz zwischen dem von Kulawik (1992b) angegebenen Lohn Einkommen und dem Einkommen unter Einschluß von Eltern- und Krankengeld erklärt sich im wesentlichen aus der ungleichen geschlechtsspezifischen Verteilung des Elternurlaubs nach Geburt eines Kindes. In der gesellschaftlichen Debatte zum Geschlechterverhältnis in Schweden spielt das geringe Lohn Einkommen der Frauen von 55% eine zentrale Rolle, spiegelt es doch die ungleiche Verteilung des Elternurlaubs zwischen Männern und Frauen wider und als Konsequenz daraus die hohe Bedeutung von Sozialleistungen für das Einkommen der Frauen. Im internationalen Vergleich führt der Wert jedoch zu Fehlbeurteilungen, da in anderen Ländern der Elternurlaub nicht zur Erwerbstätigkeit gerechnet wird.

Daten, die einen internationalen Vergleich geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede gestatten, widerlegen die Ausgangsthese zum Zusammenhang von Teilzeitarbeit, Sozialleistungen (exklusive des zur Erwerbstätigkeit zählenden Elternurlaubs) und geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Nach OECD-Statistiken von 1995, die geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf der Basis von Bruttolöhnen – einschließlich Lohnersatzleistungen ohne weitere Transferleistungen oder Aktiengewinne – ermittelten, erzielten die schwedischen Frauen, ähnlich wie bei Kulawik (1992b) genannt, 68% des Männereinkommens, die US-Amerikanerinnen 62% und die deutschen Frauen 58% (OECD 1995a, S. 237).

Mittlerweile liegen für Schweden Analysen zur Veränderung der quantitativen Bedeutung von Markteinkommen – am Arbeitsmarkt erworbene Löhne – und Wohlfahrtsstaatsleistungen für das Gesamteinkommen von Männern und Frauen zwischen den 70er und 90er Jahren vor (vgl. Nyberg 1997). Diesen Berechnungen zufolge konnten erwerbstätige Frauen ihren Anteil am Markteinkommen erwerbstätiger Männer von 55% im Jahr 1975 auf 67% im Jahr 1994 erhöhen. Werden zu beiden Vergleichszeitpunkten zusätzlich auch nicht-erwerbstätige Frauen im erwerbsfähigen Alter berücksichtigt, vergrößert sich die Steigerungsrate durch den niedrigeren Ausgangswert von 45% im Jahr 1975 auf ebenfalls 67% im Jahr 1994. Auch dies ist ein Indiz für die spezifische Entwicklungsrichtung der schwedischen Politik: die Ausweitung von Zugangsmöglichkeiten – hier Zugang zu Markteinkommen – auf größere Gruppen von Frauen (vgl. Abschnitt 2.1). Der Ausbau des Wohlfahrtsstaats zwischen 1975 und 1994 hat zu einem höheren Anteil von Sozialleistungen am Einkommen beider Geschlechter geführt; bei den Frauen ist dieser Anteil von 21% auf 29% angewachsen, bei den Männern von 8% auf 19%. Die Werte differenzieren die These einer neu entstandenen Abhängigkeit der Frauen von Sozialleistungen. Schwedische Frauen erhöhten im politischen Veränderungsprozeß ihren Anteil am Markteinkommen und profitierten darüber hinaus mit den Männern gemeinsam vom Ausbau der Wohlfahrtsstaatsleistungen. Ihre im Vergleich zu den Männern größere Einkommensabhängigkeit von Wohlfahrtsstaatsleistungen, die schon in den 70er Jahren bestand, blieb allerdings nahezu unverändert.

2.2.5 Der Sozialhilfebezug alleinerziehender Mütter

Als Beleg für die ausgeprägte Abhängigkeit schwedischer Frauen von Sozialleistungen wird in der Diskussion häufig auch die große Zahl auf Sozialhilfe angewiesener alleinerziehender Mütter herangezogen. Kulawik argumentiert in diesem Sinne: „Hierin zeigt sich, wie prekär die Individualisierung schwedischer Frauen ist und vor allem, wie sehr sie an sozialstaatliche Leistungen gebunden ist.“ (Kulawik 1992b, S. 760)

Sie führt den hohen Anteil von 37% alleinerziehenden Müttern, die 1987 über längere oder kürzere Zeit Sozialhilfe bezogen, wesentlich auf Konstruktionsfehler in der schwedischen Familienpolitik zurück (Kulawik 1992a). Da beide Ehepartner steuerrechtlich als selbständige Individuen gelten, wurden wechselseitige Unterhaltsansprüche nach der Ehescheidung minimiert. Die unzureichenden privaten Unterhaltszahlungen ziehen die Sozialhilfeabhängigkeit alleinerziehender Mütter in Schweden nach sich. Hobson (1994) akzentuiert einen anderen Zusammenhang, wenn sie Einkommensquellen und ökonomische

Lage alleinerziehender Mütter in verschiedenen Ländern, darunter auch Deutschland und Schweden, vergleicht. Berücksichtigt werden private und soziale Transferleistungen sowie Einkommen aus Erwerbstätigkeit; dabei erweisen sich die privaten Transferleistungen – unabhängig vom Familienmodell – weder für die schwedischen Frauen mit einem Anteil von 11% am Einkommen noch für die deutschen Frauen mit einem Anteil von 6% als relevant.⁶

Neuere schwedische Statistiken von 1995 belegen, daß nach wie vor 35% der alleinerziehenden Mütter, aber auch 16% der alleinerziehenden Väter auf Sozialhilfeleistungen angewiesen sind (Nyberg 1997). Nyberg (1997) erklärt die im Vergleich zu zusammenlebenden Eltern niedrigeren Einkommen alleinerziehender Mütter und Väter damit, daß der Einkommensverlust infolge der häufig vorgenommenen Reduktion der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern nicht durch das Einkommen eines vollzeittätigen Partners ausgeglichen wird. Hinzu kommt, daß alleinerziehende Eltern – Männer wie Frauen – durchschnittlich über ein niedrigeres Qualifikationsniveau als verheiratete Eltern verfügen (Björnberg/Gudny 1996). Da auch in Schweden die Einkommenshöhe vom Qualifikationsniveau bestimmt wird, verstärkt diese Qualifikationsdifferenz die negative Einkommenssituation alleinerziehender Eltern im Vergleich zu verheirateten. Die im Vergleich zu den alleinerziehenden Vätern doch erheblich höhere Sozialhilfeabhängigkeit alleinerziehender Mütter liegt einerseits in ihrer gemessen an den Vätern noch stärkeren Reduktion der Arbeitszeit und andererseits in der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung begründet (Nyberg 1997). Der Betrag, der alleinerziehenden Müttern an bedarfsgeprüften Sozialleistungen – Sozialhilfeleistungen und Wohngeld – zugesprochen wird, ist dann auch doppelt so hoch wie jener für alleinerziehende Väter. Diese staatliche Unterstützung kann die Benachteiligung der alleinerziehenden Mütter im Vergleich zu den Vätern teilweise ausgleichen, immerhin erreichen die Frauen damit ein Einkommen von 86% der alleinerziehenden Väter (Nyberg 1997).

Eine Gegenüberstellung der Armutsraten in Deutschland, den USA und Schweden legt eine weitere plausible Erklärung für die hohe Abhängigkeit von Sozialhilfeleistungen in Schweden nahe, nämlich die von Kulawik (1992b) zunächst betonte, aber später zurückgewiesene Generosität schwedischer Sozialpolitik. Hobson (1994) ermittelte in ihrem Vergleich der Armutsraten alleinerziehender Mütter, daß in den USA 59% der Betroffenen unterhalb der Armutsgrenze leben, in Deutschland waren es 26% und in Schweden 4%.⁷

6 Die Angaben von Hobson (1994) beziehen sich allerdings auf die 80er Jahre, und zwar für Deutschland auf das Jahr 1984 und für Schweden auf das Jahr 1987.

7 Als Armutsgrenze gilt in der Untersuchung ein Einkommen unter 50% des Medianeinkommens einer gleich großen Familie in dem jeweiligen Land. Der von Hobson (1994) für die USA angegebene Wert bezieht sich auf das Jahr 1986.

2.2.6 *Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie und Familienpolitik*

Neben der Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie ihrem Einkommen gilt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Haushalt und Familie als weiterer wichtiger Maßstab für das Machtverhältnis zwischen den Geschlechtern. Kulawik (1992a, b, 1994) konstatiert, daß das Ziel der schwedischen Familienpolitik, die symmetrische Familie, nicht erreicht wurde, da sich das Familienverhalten der Männer nicht verändert habe. Sie führt dies auf die die Familiengesetzgebung kennzeichnenden Merkmale zurück, nämlich auf die Geschlechtsneutralität und die „freiwillige“ Partizipation der Väter. Als Beleg dient ihr der Befund, daß bezogen auf das Jahr 1987 lediglich 8% der Erziehungstage nach Geburt eines Kindes von den Vätern genutzt wurden.

Andere und neuere Daten zum Familienverhalten der Männer lassen ebenfalls keine symmetrische Verteilung der Haus- und Familienarbeit erkennen, deutlich wird jedoch eine spezifische Einbeziehung der Väter in die Haus- und Familienarbeit. Weit stärker als am Elternurlaub nach Geburt eines Kindes, der im Jahr 1990 zwar von 27% der Väter, aber im Durchschnitt nur für sechs Wochen in Anspruch genommen wurde, partizipieren die Väter an der alltäglichen Organisation und Abstimmung von Berufs- und Familienaufgaben. So entfielen beispielsweise 1987 35% der zur Betreuung kranker Kinder beantragten Freistellungstrage auf die Väter bei einer Konstanz des Wertes bis Ende der 90er Jahre (SCB 1993c, 1998). Weitere Untersuchungen zum Familienverhalten der Väter wenden sich deren Beteiligung am Transport der Kinder zur und von der Kindertagesstätte zu und zeigen, daß diese Aufgabe annähernd im gleichen Umfang von den Elternteilen wahrgenommen wird (Näsman 1990). Eine Zeitverteilungsstudie von 1990/91 erbrachte, daß die Männer 38% der Haus- und Familienarbeit erledigten (Rydenstam 1992). Nyberg (1998) umschreibt dann auch die eingetretene Veränderung mit den Begriffen einer „Vollzeittätigkeit“ der Mütter gegenüber einer „Teilzeittätigkeit“ der Väter in der Familien- und Hausarbeit.

Gelb (1989), die Untersuchungsergebnisse aus Schweden, den USA und Großbritannien einbezieht, geht von einer Wechselwirkung aus zwischen der traditionellen Arbeitsteilung in schwedischen Familien und Kennzeichen der Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen, wie Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und hoher Umfang der Teilzeitarbeit. Die von ihr angeführten Untersuchungen bestätigen eine in allen drei Ländern eher traditionelle Arbeitsteilung, wobei aufgrund der sehr unterschiedlichen Fragestellungen und Befragungszeitpunkte kaum weitergehende Aussagen möglich sind. Eine frühere Untersuchung Sandqvists, die 1982 parallel in Schweden und den USA durchge-

führt wurde, fand in beiden Ländern ein übereinstimmendes Muster einer eher traditionellen familiären Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Somit wurde ein direkter Zusammenhang zwischen den Charakteristika der Arbeitsmarktintegration der Frauen und der Partizipation der Männer an der Haus- und Familienarbeit nicht bestätigt (Sandqvist 1987). Neuere vergleichende Studien weisen auf eine stärkere Beteiligung schwedischer Männer an der Haus- und Familienarbeit hin als es in anderen Ländern der Fall ist (Flood/Klevmarken 1990, zit. nach Olah 1998).

Die schwedische Familienpolitik zielt nicht nur auf eine Integration der Männer in die Haus- und Familienarbeit. Die politischen Regelungen und Maßnahmen sollten allen Frauen eine Vereinbarung von Beruf und Familie ermöglichen. Das Ergebnis der Politik läßt sich anhand zweier Entwicklungen aufzeigen: Diese betreffen zum einen die gestiegene Erwerbstätigkeit von Müttern mit kleineren Kindern und zum anderen die Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Familie für bestimmte Gruppen erwerbstätiger Frauen. Nach Untersuchungsergebnissen zur familiären Situation von Frauen in leitenden Positionen in verschiedenen Ländern können beispielsweise schwedische Frauen weit häufiger beide Lebensbereiche verbinden als Frauen in anderen Ländern; so haben laut einer schwedischen Statistik 81% der weiblichen Führungskräfte Kinder, während Untersuchungen zu den USA und Deutschland entsprechende Anteile von 49% bzw. 39% aufzeigen (Bischoff 1991; Morrison et al. 1987; Busch 1984.)

2.2.7 Resümee: Frauen zwischen Macht und Sozialstaat

Unter Heranziehung von Daten zu den USA und Deutschland wurde die These von der geringen ökonomischen Macht und hohen Sozialstaatsabhängigkeit schwedischer Frauen – erkennbar an ihren Positionen auf dem Arbeitsmarkt, ihrer Einkommenssituation und der geschlechtsspezifischen Verteilung der Haus- und Familienarbeit – im Vergleich zu Frauen in den beiden anderen Ländern überprüft. Die These unterstellt einen Zusammenhang von Aktionsformen und Zielsetzungen der Frauenbewegungen bzw. Politikansätzen in verschiedenen Ländern und der Veränderung des Machtverhältnisses zwischen den Geschlechtern. Die hierzu vorgebrachten Belege erwiesen sich in der vorgenommenen Auseinandersetzung als nicht stichhaltig; erforderlich ist vielmehr eine differenziertere Betrachtung der Zusammenhänge:

1. Eine Gegenüberstellung der Arbeitsmarktpositionen von Frauen in den USA, Deutschland und Schweden ergibt für alle drei Länder eine Öffnung der traditionell männlich konnotierten, prestigereichen Professionen für Frauen seit

den 70er Jahren. Länderdifferenzen werden beim Zugang zu leitenden Positionen erkennbar. Während die US-amerikanischen Frauen schon in den 70er Jahren ihren Anteil auf dieser Ebene erheblich erhöhen konnten, gelang dies den schwedischen Frauen erst im Verlauf der 80er Jahre. In Deutschland dagegen blieb die Erhöhung des Frauenanteils in jenem Zeitraum bescheiden. Dabei gilt für den Öffnungsprozeß in Schweden wie in den USA, daß die Frauen in der Regel in untere oder mittlere Führungsebenen vordrangen, aber nur selten Spitzenpositionen erreichten, wobei die US-Amerikanerinnen auch in höheren Führungspositionen eine Vorreiterrolle einnehmen. Dieser Öffnungsprozeß kontrastiert in Schweden mit einem im internationalen Vergleich sehr hohen Anteil von Frauen in einfachen sozialen Dienstleistungsberufen, der sich im Verlauf der 80er Jahre nicht verringert hat.

2. Die Analyse der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sowie der Bedeutung der Sozialleistungen für das Einkommen von Frauen in Schweden, den USA und Deutschland stützt die These einer ausgeprägten Abhängigkeit schwedischer Frauen von Sozialleistungen nicht. Der im internationalen Vergleich hohe Beitrag der Sozialleistungen zum Einkommen schwedischer Frauen erklärt sich vor allem aus dem (statistischen) Einbezug des Elternurlaubs in die Erwerbstätigkeit. Verglichen mit den USA und Deutschland ergeben sich vielmehr in Schweden die geringsten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Ebenso hat sich – entgegen der These – seit den 70er Jahren trotz einer Ausweitung der Wohlfahrtsstaatsleistungen für beide Geschlechter der Anteil der Frauen am Markteinkommen der Männer erhöht. Auch der hohe Anteil alleinerziehender Mütter, die auf den Bezug von Sozialhilfeleistungen angewiesen sind, kann die besondere Abhängigkeit schwedischer Frauen von Sozialleistungen nicht belegen, sondern spiegelt einen komplexen Zusammenhang verschiedener Einflußfaktoren wider. Dazu gehören die generelle Abhängigkeit alleinerziehender Eltern – der Mütter wie Väter – von Sozialhilfeleistungen aufgrund reduzierter Arbeitszeiten und eines vergleichsweise niedrigen Qualifikationsniveaus, ein generöses Sozialsystem und die Lohndiskriminierung der Frauen am Arbeitsmarkt.

3. Der erhebliche Zeitaufwand schwedischer Frauen für die Haus- und Familienarbeit erscheint auf der Basis der vorhandenen Untersuchungen und Statistiken nicht als „besonders schwedisch“. Gelbs (1989) These, daß die ausgeprägte Geschlechtersegregation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt und der hohe Teilzeitanteil von Frauen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in schwedischen Familien im Vergleich zu US-amerikanischen Familien verstärkt haben, kann somit nicht bestätigt werden. In Übereinstimmung mit der Annahme innerhalb der Debatte hat die schwedische Familienpolitik keine symmetrische Verteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern erreicht, wenngleich sich in den Daten eine höhere Beteiligung der Männer an

der alltäglichen Familienarbeit abzeichnet. Sichtbar wird ein Muster der Hauptverantwortung der Frauen und einer spezifischen Teilhabe der Männer an bestimmten Tätigkeitsbereichen. Die Familienpolitik hat darüber hinaus die prinzipielle Möglichkeit einer Vereinbarung von Beruf und Familie für bestimmte Gruppen von Frauen – wie beispielsweise Mütter von Vorschulkindern oder auch weibliche Führungskräfte – vergrößert.

2.2.8 Das Geschlechterverhältnis im Ländervergleich: grundlegende Fragen

Vor dem dargelegten Hintergrund sollen im folgenden Fragenkomplexe erarbeitet werden, die den Zusammenhang zwischen länderspezifischen Ansätzen in der Geschlechterpolitik und der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses anhand der genannten Indikatoren – Arbeitsmarktintegration der Frauen, Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie – differenzierter erfassen können. Die Fragenkomplexe dienen gleichzeitig als Ausgangspunkt für eine angestrebte empirische Untersuchung des Geschlechterverhältnisses im Vergleich verschiedener Länder für die als entscheidend identifizierte Zeitperiode zwischen den 70er und 90er Jahren. Diese Untersuchung des Geschlechterverhältnisses im Ländervergleich soll die sich in den bisherigen Ergebnissen zeigenden Widersprüche klären und einen überprüfbaren Zusammenhang zwischen Geschlechterpolitik und Entwicklung der Geschlechterverhältnisse herstellen.

Arbeitsmarktintegration und Berufschancen

In den bisher referierten Ergebnissen zur Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt traten spezifische Entwicklungen für bestimmte Frauengruppen hervor; so steht beispielsweise „Aufholprozessen“ bei den höherqualifizierten Frauen eine eher gleichbleibende Situation von Frauen in einfachen sozialen Tätigkeitsbereichen gegenüber. Dieses uneinheitliche Bild legt für eine Erfassung des Zusammenhanges zwischen Arbeitsmarktintegration und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt nahe, die Veränderungsprozesse für verschiedene Frauengruppen getrennt zu untersuchen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch die detaillierte Untersuchung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede und ihrer Entstehungsgründe, da zu den bisher einbezogenen Variablen wie Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, Teilzeitarbeit und Ausformung der Sozialleistungen kein direkter Zusammenhang zu bestehen scheint.

Verbindung von Beruf und Familie

Studien zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie erbrachten neben einer in allen drei Ländern nach wie vor praktizierten traditionellen Aufgabenverteilung auch Hinweise auf Wandlungsprozesse. Um die spezifischen Veränderungen wie Beharrungstendenzen erklären zu können, gilt es, die alltäglichen Strategien beider Geschlechter zur Vereinbarung von Berufs- und Familienaufgaben näher zu beleuchten. Die ausgewertete Literatur zur familiären Situation unterschiedlicher Gruppen von Frauen, wie beispielsweise weiblicher Führungskräfte, verwies auf deutliche Länderdifferenzen. Während in Schweden die Verbindung von Karriere und Familie selbstverständlich scheint, gelingt dieser Spagat in Deutschland und den USA weniger als der Hälfte der weiblichen Führungskräfte. Es stellt sich daher im folgenden nicht nur die Frage, wie die Kombination beider Lebensbereiche im Alltag bewältigt wird, sondern ob bestimmte Gruppen von Frauen eine Vereinbarung überhaupt realisieren (können).

Politische Einflußfaktoren

Die vorgestellten Forschungsergebnisse widersprechen der These, daß Ausformung und Wandel des Geschlechterverhältnisses direkt mit bestimmten Organisationsformen und Zielsetzungen der Frauenbewegung verknüpft sind. Dies erübrigt nicht die Frage nach der Rolle der Frauenbewegung und im weiteren Sinne nach dem Einfluß von Politik auf die Entwicklung. Die Einflußnahme kann von der Thematisierung bestimmter Sachverhalte über die Gestaltung von politischen Maßnahmen bis hin zu einer wirklichen Veränderung der Lebenssituation von Frauen bzw. des Geschlechterverhältnisses reichen. Der auf dem Arbeitsmarkt zu verzeichnende Wandel – sichtbar etwa in den Verschiebungen der Männer- und Frauenrelationen in den akademischen Professionen – läßt neben politischen auch andere Einflußfaktoren vermuten. Zentral ist daher die Frage nach der Wirksamkeit bestimmter Politikbereiche – wie Gleichstellungs- und Familienpolitik – in ihrer Wechselwirkung mit weiteren Faktoren. Die Überprüfung der Effizienz unterschiedlicher politischer Ansätze setzt die Analyse des Geschlechterverhältnisses bzw. seiner Veränderungen voraus, und zwar bezogen auf konkrete gesellschaftliche Bedingungen. Erst auf dieser Basis können weitergehende Fragen nach Einflußfaktoren auf das Geschlechterverhältnis – politischer wie ökonomischer Art – gestellt werden.

2.3 Wohlfahrtsstaatsregime: Ansatz und Kritik

Die in der vorangegangenen Diskussion der skandinavischen Geschlechterpolitik herausgearbeiteten Fragenkomplexe für einen Ländervergleich stehen noch unverbunden und ohne theoretische Einbettung nebeneinander. Neuere feministische Theorieansätze zur international vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung, die sich kritisch auf Esping-Andersens (1990) Theorie der Wohlfahrtsstaatsregime beziehen, sowie international vergleichende Studien zur Frauenbeschäftigung (vgl. z.B. O'Reilly 1996) erlauben eine Rahmung und Zuspitzung der Fragen.

Esping-Andersen (1990) gliedert die entwickelten, westlichen Industrieländer in drei qualitativ verschiedenartige Gruppen von Wohlfahrtsstaaten. Er unterscheidet zwischen einem liberalen oder residualen Wohlfahrtsstaatsregime, mit den USA, Kanada und Australien als Referenzländern, einem konservativen Regime, für das Deutschland, Italien, Frankreich und Österreich stehen, sowie einem sozialdemokratischen Regime, repräsentiert durch die skandinavischen Länder. Diese Typisierung reflektiert unterschiedliche Muster der Regulierung und Aufgabenverteilung zwischen Markt, Staat und Familie, die sich in regime-spezifischen Sozialleistungen (und damit auch in der Sozialstruktur) sowie regimespezifischen Beschäftigungssystemen niederschlagen.

In seiner Analyse zeigt er für jedes der drei Wohlfahrtsstaatsregime einen charakteristischen Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft auf, der verbunden ist mit einer unterschiedlichen Expansion der unternehmensbezogenen, sozialen und persönlichen Dienstleistungsbereiche. Dieser Übergang ist charakterisiert durch eine verschiedenartige Ausprägung der Arbeitsmarktintegration vor allem der Frauen, einer spezifischen Arbeitsmarktstruktur und damit einer differentiellen Ausformung des Geschlechterverhältnisses.

Im liberalen Wohlfahrtsstaatsregime erhöhte sich ab den 60er Jahren die Frauenerwerbstätigenquote und damit einhergehend die Beschäftigung deutlich. Als Veränderungsmomente werden Kräfte des Marktes erkennbar, vor allem die Expansion der unternehmensbezogenen und persönlichen Dienstleistungen. Im Verlauf dieser Entwicklung gelang den Frauen, aber auch Angehörigen anderer „Minderheiten“, der Zugang zu den traditionell männlichen, prestigereichen Professionen und vor allem zu Leitungstätigkeiten. Die mit dem Übergang zur postindustriellen Gesellschaft einhergehende Polarisierung zwischen hochqualifizierten und niedrigqualifizierten Beschäftigten verschärft die schon vorhandenen ausgeprägten Klassengegensätze.

Gefördert durch eine aktive Politik der Arbeitsmarktintegration der Frauen als Teil einer Vollbeschäftigungsstrategie steigerte sich auch im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaatsregime die Frauenerwerbstätigenquote seit den 60er

Jahren erheblich. Die über eine Expansion der sozialen Dienstleistungen unter öffentlicher Regie erfolgte Integration der Frauen korrespondiert mit einer ausgeprägten Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, gekennzeichnet durch einen hohen Frauenanteil in sogenannten typisch weiblichen Tätigkeitsfeldern und nur einer geringen Steigerung des Frauenanteils in traditionell männlichen Professionen oder Leitungstätigkeiten. Der Grundkonflikt der – im Vergleich zu den USA – sozial egalitären Gesellschaft entsteht durch die ausgeprägte Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt gekennzeichnet durch eine männlich dominierte Privatwirtschaft und einen weiblich dominierten öffentlichen Dienst.

Im konservativen Regime übernimmt der Staat ebenfalls eine aktive arbeitsmarktpolitische Rolle, wobei vor allem für Frauen nicht die Integration in, sondern der Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt unterstützt und sozial abgesichert wird. Diese Strategie führte zu einem – im Verhältnis zu den beiden anderen Regimen – niedrigen Anstieg der Frauenerwerbstätigenquote seit den 60er Jahren, der mit einer nur geringen Ausweitung neuer Dienstleistungsbereiche einhergeht. Soziale Dienstleistungen werden weiterhin in großem Umfang von den nicht-erwerbstätigen Frauen in der Familie unbezahlt erbracht. In den traditionellerweise eher Frauen zugeschriebenen Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt sind sie allerdings weit weniger überrepräsentiert als Frauen in den beiden anderen Regimen; sie finden aber auch kaum einen Zugang zu den traditionell männlichen Professionen oder Leitungstätigkeiten. Als Grundkonflikt läßt sich die geschlechtsspezifische Exklusion aus dem Erwerbssystem ausmachen.

Die Ursachen für die Regimedifferenzen analysiert Esping-Andersen auf der Basis eines Machtressourcenansatzes. Grundlegend für die Entstehung und Ausformung der Wohlfahrtsstaaten ist demzufolge die Beziehung zwischen Gesellschaft und Politik: Regierungen sind weder neutral, noch reagieren sie selbstständig auf aufkommende soziale Bedürfnisse. Entscheidend für politisches Handeln ist die Macht, die einzelne Gruppen in der Gesellschaft entwickeln können. Der Einfluß einzelner sozialer Gruppen wiederum beruht nicht auf deren Macht per se, sondern wird maßgeblich durch Koalitionsmöglichkeiten mit anderen gesellschaftlichen Gruppen bestimmt, denn in der Regel sind einzelne Gruppen zu schwach, um ein spezifisches Wohlfahrtsstaatsregime durchzusetzen. Eine entscheidende Ursache für die regimespezifische Ausgestaltung der Wohlfahrtsstaaten ist die in den drei Vergleichsländern unterschiedlich gelungene Koalition der Arbeiterklasse mit den Bauern vor dem Zweiten Weltkrieg und danach mit den neuen Mittelschichten. Eine weitere Ursache für Regimedifferenzen liegt im historischen Zeitpunkt der Institutionalisierung der Wohlfahrtsstaatsregime begründet, da einmal etablierte Normen und Werte in großem Ausmaß die weitere Ausformung beeinflussen.

Das Konzept der Wohlfahrtsstaatsregime wurde in der feministischen Diskussion aufgenommen und kritisch reflektiert (vgl. Langan/Ostner 1991; Lewis

1992; Orloff 1993; Lewis/Ostner 1994; Sainsbury 1994; O'Reilly 1996). Anschlußstellen für eine Analyse der Wechselwirkungen zwischen Geschlechterverhältnis und Wohlfahrtsstaat sehen die Wissenschaftlerinnen vor allem in Esping-Andersens (1990) Vorstellung der Bedeutung der Aufgabenverteilung zwischen Staat, Markt und Familie für die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sowie einem Machtressourcenansatz. In der Frage des Machtressourcenansatzes begrüßen die Wissenschaftlerinnen die Annahme der Bedeutung von Konflikten und Koalitionen für die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates, sie kritisieren jedoch, daß lediglich dem Klassenkonflikt und nicht dem Geschlechterkonflikt ein eigenständiger Einfluß auf die Entwicklung zugeschrieben wird (Daly 1994; Siaroff 1994; Borchorst 1994b). Was die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt anbelangt, wird von Esping-Andersen (1990) als Erklärung zwar explizit die Vergesellschaftung vormals in der Familie erbrachter sozialer Dienstleistungen herangezogen, aber die in allen Wohlfahrtsstaaten nach wie vor den Frauen zugewiesene und auch von ihnen vorrangig geleistete Haus- und Familienarbeit bleibt unbeachtet. Orloff (1993) sieht – im Gegensatz zu Esping-Andersen (1990) – nicht in der Expansion der sozialen Dienstleistungen, sondern in der Frauen abverlangten Anpassung der Erwerbstätigkeit an familiäre Erfordernisse die entscheidende Ursache für die ausgeprägte Geschlechtersegregation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt. Die Vernachlässigung der familiären Arbeit in der Konzeption der Wohlfahrtsstaatsregime führt dazu, daß Esping-Andersen die spezifisch weiblichen Abhängigkeitsverhältnisse, die auf der Basis der ihnen zugewiesenen familiären Arbeit entstehen, sowie deren Zusammenhang zur Arbeitsmarktintegration von Frauen übersieht (vgl. Orloff 1993).

Die Kritik am Konzept der Wohlfahrtsstaatsregime führte zu zwei alternativen Ansätzen. Orloff (1993) erweiterte den Ansatz Esping-Andersens, indem sie die beiden aus einer Frauenperspektive zentralen Variablen „ökonomische Unabhängigkeit“ und „Zugang zu bezahlter Arbeit“ hinzufügte. Damit kritisiert sie den im Konzept von Esping-Andersen grundlegenden Begriff der Dekommodifikation – die Möglichkeit, unabhängig vom Markt einen akzeptablen Lebensstandard aufrechtzuerhalten – in zweifacher Hinsicht. Nach Orloff ist das Ziel Unabhängigkeit aus der Perspektive von Frauen in weit komplexere Zusammenhänge eingebunden. Der von Esping-Andersen in den Mittelpunkt gestellten Marktunabhängigkeit fügt sie die Unabhängigkeit vom Ehepartner hinzu. Unabhängigkeit definiert sie dementsprechend als die Freiheit des Individuums vom Zwang, in einer Vielzahl verschiedener Bereiche potentiell unterdrückende Beziehungen eingehen zu müssen. Weiterhin ergänzt sie das Konzept der Dekommodifikation um jenes der Kommodifikation: Danach sind für Frauen zunächst die Möglichkeiten und Prozesse der Arbeitsmarktintegration grundlegend, bevor sie – nach Einnahme einer Position auf dem Arbeitsmarkt – Unabhängigkeit von

Marktmechanismen erreichen können. Orloff (1993) fordert ein Recht der Frauen auf bezahlte Arbeit als entscheidende Grundlage für deren Unabhängigkeit.

Lewis (1992) und Lewis/Ostner (1994) haben mit dem Familienernährermodell ein neues, vom Ansatz der Wohlfahrtsstaatsregime unabhängiges Konzept entwickelt. In Anlehnung an Pateman (1989) postulieren sie als entscheidende Analysekategorie für das Geschlechterverhältnis die Grenze zwischen dem öffentlichen und privaten Bereich. Daraus leiten sie grundlegende Fragen ab, nämlich wo die Grenze zwischen öffentlichem und privatem Bereich für Männer und Frauen gezogen wird, wer dies festlegt und warum sie je nach Gesellschaften unterschiedlich verläuft. Sie kritisieren die Konzentration der Wohlfahrtsstaatsansätze auf die öffentliche Sphäre und die damit verbundene Vernachlässigung der privaten Sphäre und rücken aus einer Geschlechterperspektive gerade das Zusammenspiel beider Ebenen in den Vordergrund ländervergleichender Analysen. In ihrem Modell gehen sie davon aus, daß in den meisten Ländern die männliche Familienernährerrolle anerkannt wird, wogegen der Aufgabenbereich der Frauen – Erwerbs- und/oder Familienarbeit – zwischen den Ländern variiert. Auf der Grundlage der länderspezifischen Ausformungen unterscheiden sie zwischen drei Typen von Familienernährermodellen. Im „starken Familienernährermodell“ werden Frauen eher als Hausfrauen und Mütter wahrgenommen, im „moderaten Modell“ dagegen werden sie sowohl als Mütter als auch als Arbeitnehmerinnen betrachtet. Im „schwachen Familienernährermodell“ wird ihre Rolle als Arbeitnehmerinnen betont. Der theoretische Ansatz schließt beide Formen von Arbeit – bezahlte und unbezahlte – ein. Aus der länderspezifischen Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, wie beispielsweise dem Kontrast zwischen einer kontinuierlichen gegenüber einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie oder auch der Aufnahme von Teilzeitarbeit, erklären die Autorinnen Muster der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.

Die spezifische Leistung dieser Konzepte ist es, daß sie die zentrale Bedeutung des Geschlechterverhältnisses für die Arbeitsmarktintegration von Frauen aufzeigen und neben der Erwerbsarbeit auch die Haus- und Familienarbeit einbeziehen. Ein Problem der Ansätze besteht in der zu starken Betonung der familiären Arbeit bei der Erklärung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation und damit einhergehend der Prozesse auf dem Arbeitsmarkt. Ansätze, die Faktoren auf dem Arbeitsmarkt in die Analyse einbeziehen, können Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt einen eigenständigen Einfluß zuweisen. Lane (1993) zeigte in einem Vergleich zwischen Großbritannien, Frankreich und Deutschland, daß die höhere Arbeitsmarktintegration von Frauen, verbunden mit einer kontinuierlichen Erwerbskarriere, nicht notwendig zu einer Verbesserung ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt führt – gemessen an der Arbeitsmarktposition oder den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden. Als wesentliche

Variablen für die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt erwiesen sich vor allem die gewerkschaftliche Lohnbildung sowie die staatlichen und gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Definition der für eine bestimmte Arbeitsmarktpositionen notwendigen Qualifikation – und zwar unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.

Mosesdottir (1995) arbeitete in ihrem Vergleich zwischen Schweden, USA und Deutschland drei idealtypische Genderregime heraus, ein egalitäres, ein kirchliches und ein liberales. Sie schrieb dabei sowohl dem produktiven als auch dem reproduktiven Bereich einen Einfluß auf das sich herausbildende Geschlechterverhältnis zu. Als grundlegende Faktoren für die Arbeitsmarktposition der Frauen untersuchte sie in Anlehnung an Schmid (1992, 1994) die Expansion sozialer Dienstleistungen, die nationale Beschäftigungspolitik sowie die gewerkschaftliche Lohnbildungspolitik. Ihre Resultate verweisen nicht nur auf Differenzen im Geschlechterverhältnis zwischen den drei Regimen, sondern auch auf signifikante Unterschiede innerhalb eines Regimes zwischen unterschiedlich qualifizierten Frauengruppen.

In der Auseinandersetzung um plausible Erklärungsmodelle für länderspezifische Geschlechterverhältnisse ist nicht nur die Berücksichtigung sowohl der produktiven als auch der reproduktiven Sphäre relevant. Zentral für das Verständnis für die Ausgestaltung wie Veränderung des Geschlechterverhältnisses ist zudem die Unterscheidung zwischen den in einer Gesellschaft vorherrschenden Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis und ihrer Realisierung im Alltag. Pfau-Effinger (1994, 1998) hat in ihrem Ansatz zur Erklärung von länderspezifischen Mustern der Arbeitsmarktintegration von Frauen die Geschlechterkultur – die Leitbilder innerhalb einer Gesellschaft – gegenüber der Geschlechterordnung – den real vorfindlichen Strukturen – abgegrenzt. Diese Trennung gestattet es, Ungleichzeitigkeiten, Brüche und Spannungen zwischen der Ebene der Leitbilder und der gesellschaftlichen Praxis aufzudecken. Soziale Aushandlungsprozesse führen dazu, daß bestimmte kulturelle Leitbilder gesellschaftlich dominieren und die Grundlage für die Gestaltungsprinzipien gesellschaftlicher Institutionen im Hinblick auf die Beziehungen zwischen den Geschlechtern bilden. Dieser Ansatz erlaubt, das Handeln gesellschaftlicher Akteure einzubeziehen und verknüpft somit handlungstheoretische mit strukturtheoretischen Elementen.

2.4 Das Geschlechterverhältnis als Vertrag zwischen Männern und Frauen

In der feministisch orientierten, international vergleichenden Wohlfahrtsstaatsdebatte kristallisierten sich verschiedene Bereiche und Ebenen heraus, die für

die Erfassung von Geschlechterverhältnissen im Ländervergleich zentral sind. Dazu gehören Grenzziehungen zwischen produktivem und reproduktivem Bereich für Männer wie Frauen einschließlich des Geschlechterverhältnisses innerhalb beider Sphären. Um Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten aufzudecken, gilt es, zwischen Leitbildern und deren Realisierung zu trennen. Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses muß zudem strukturtheoretische wie handlungstheoretische Elemente einschließen. Die Ergebnisse verweisen auch auf die Notwendigkeit, unterschiedliche Ausformungen des Geschlechterverhältnisses für verschiedene Gruppen von Frauen zu erfassen.

Die bisher dargestellten Ansätze konzentrieren sich jeweils nur auf einen kleinen Teil der genannten Bereiche und Ebenen und können daher keine Verbindung zwischen ihnen herstellen. Ein Ansatz, der die genannten Aspekte einschließt und zu einem Konzept verdichtet, ist der Geschlechtervertrag von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b). Sie definiert das Geschlechterverhältnis als einen Vertrag: als ein übertragenes, vererbtes und veränderbares Übereinkommen zwischen Männern und Frauen über den ihnen zugewiesenen Platz innerhalb der Gesellschaft, ihre Tätigkeiten und ihre Eigenschaften. Dabei unterscheidet sie wie Pfau-Effinger (1994, 1998) zwischen der Ebene der Normen sowie dem realisierten Geschlechterverhältnis, der Ebene der sozialen Integration. Darüber hinaus führt sie eine individuelle Ebene ein, auf der sie die Sozialisationsprozesse und damit die Auseinandersetzung der Individuen selbst mit dem vorherrschenden Geschlechtervertrag verortet. Sie postuliert nicht einen Geschlechtervertrag innerhalb einer Gesellschaft, sondern geht von Variationen in Abhängigkeit von Klassenzugehörigkeit, Alter, Familienstand etc. aus.

Die Funktionsweise des Geschlechtervertrags wird auf allen drei Ebenen, und zwar bezogen auf alle gesellschaftlichen Bereiche, durch zwei grundsätzliche Genuslogiken bestimmt: durch die Trennung oder Segregation zwischen den Geschlechtern und die Geschlechterhierarchie oder den Mann als Norm. Unter der ersten Logik versteht Hirdman jede Form von nach Geschlechtern getrennten Bereichen in der Gesellschaft, wobei sie sich in ihren Forschungsarbeiten auf den politischen Bereich, den Arbeitsmarkt und die Familie konzentriert. Bezüglich des Arbeitsmarkts betrachtet sie sowohl die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktintegration als auch die Geschlechtersegregation. Die zweite Genuslogik, der Mann als Norm, bezeichnet den Prozeß der Hierarchisierung zwischen den Geschlechtern. Die Genusfigur „Mann“ hat Gedanken und Institutionen mit ihren Vorstellungen geprägt. Dies spiegelt sich beispielsweise in der Annahme einer Dichotomie zwischen produktiver oder reproduktiver Sphäre und der prinzipiell untergeordneten Position der Frauen in der Gesellschaft wider. Die Unterordnung der Frauen manifestiert sich in ihrer begrenzten Bewegungsfreiheit im physischen und psychischen Raum, aber auch umgekehrt in der größeren Selbstverständlichkeit, mit der Männer „Raum einnehmen“. Die Zu-

ordnung von Männern und Frauen in verschiedene gesellschaftliche Bereiche kann die weibliche Unterordnung zunächst überdecken; sie bleibt aber erkennbar in der Abwertung der sogenannten typisch weiblichen Bereiche nach Wichtigkeit und Status in der Gesellschaft.

Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) postuliert nicht nur, daß die beiden Genuslogiken auf allen drei Ebenen des Geschlechtervertrags wirken, sondern sie ermittelt auch einen Mechanismus, der die im Alltag realisierte Trennung und Hierarchie zwischen den Geschlechtern mit den Genuslogiken auf der normativen Ebene verknüpft. Nach ihrem Konzept folgt als erster Schritt auf die konkrete räumliche Trennung der Geschlechter in verschiedene Bereiche der Gesellschaft eine Dichotomisierung der Geschlechter auf der gedanklichen Ebene; das Weibliche wird im Gegensatz zum Männlichen gedacht. Aus der Einteilung von Menschen in zwei Kategorien ergeben sich Ursachenketten: Da man zur A-Kategorie gehört, soll man bei Platz A sein, A-Tätigkeiten ausführen und A-Eigenschaften besitzen. In einem zweiten Schritt können auch Situationen und Plätze zum Träger eines bestimmten Genus werden, sobald sie als typisch einem Geschlecht zugeordnet werden. Die Zweiteilung samt des damit verbundenen kausalen Denkens bildet für Hirdman die Grundlage der männlichen Dominanz.

Trotz der Stabilität von Genuslogiken und Mechanismen nimmt der Geschlechtervertrag verschiedene Formen an, wie Hirdman anhand verschiedener Epochen der schwedischen Geschichte aufzeigt. Als Triebkräfte hinter den Veränderungen wirken ökonomischer Wandel, wie etwa der Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften, aber auch gesellschaftspolitische Forderungen, wie z.B. Vorstellungen von Gleichheit zwischen den Menschen unabhängig von Rasse, gesellschaftlicher Stellung und Geschlecht. In den Transformationen des Geschlechtervertrags im Verlaufe der Geschichte ist keine eindeutige Entwicklungsrichtung erkennbar, vielmehr präsentieren sich widersprüchliche Tendenzen. Die vollzogenen Veränderungen basieren auf sozialen Aushandlungsprozessen, auf die Frauen und Männer – individuell und kollektiv – Einfluß nehmen. Als kollektive Akteure sieht sie auf seiten der Frauen die Frauenbewegung, die in verschiedensten gesellschaftlichen Gruppierungen tätigen Frauen, aber auch gemeinsames Handeln der Frauen selbst, die als Gruppe durch ihr Verhalten bestimmte Vorgaben ablehnen oder bejahen können. Hirdman betont dementsprechend die Bedeutung des Handelns der Frauen für die Ausgestaltung des jeweiligen Geschlechtervertrags – allerdings vor dem Hintergrund ungleicher gesellschaftlicher Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern.

2.5 Der Geschlechtervertrag: Analysemodell für den empirischen Ländervergleich

Hirdmans (1988, 1990, 1994a, b) Konzeption des Geschlechtervertrags stellt einen geeigneten Theorierahmen für die im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit zentrale Analyse des Zusammenhangs zwischen Veränderungen des Geschlechterverhältnisses im Ländervergleich und beschrifteten politischen Ansätzen dar, da die sich für einen Vergleich ergebenden relevanten Fragenkomplexe abgedeckt werden können (vgl. Abschnitt 2.2.8). Auf der Basis der Wirkungsweise der Genuslogiken Geschlechtersegregation und Geschlechterhierarchisierung lassen sich die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, die unterschiedlichen Formen und Ausprägungen der Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie erfassen. Dabei können auf der Grundlage von Hirdmans Vorstellung von Differenzen des Geschlechtervertrags zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen unterschiedliche Ausformungen des Geschlechtervertrages in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau der Frauen erfaßt werden.

Für einen Ländervergleich sowie für die Feststellung von Veränderungen im Geschlechterverhältnis wird Hirdmans (1988, 1990, 1994a, b) Vorstellung einer möglichen Neugestaltung des vorherrschenden Geschlechtervertrags unter Beibehaltung der Genuslogiken grundlegend; dies gestattet, einerseits die in verschiedenen Ländern unterschiedlichen Ausformungen und andererseits Wandlungsprozesse des Geschlechtervertrags innerhalb eines Landes zu betrachten. Für diese Veränderung des Geschlechtervertrags postuliert sie den Einfluß von politischen wie ökonomischen Faktoren einschließlich individueller und kollektiver Handlungsansätze der Frauen selbst.

Die im Konzept des Geschlechtervertrags vorgenommene Trennung von drei Ebenen des Geschlechterverhältnisses erlaubt eine getrennte Analyse der gesellschaftlichen Leitbilder, deren konkreter Realisierung im Alltag sowie der Prozesse der Auseinandersetzung der Frauen selbst mit den sie umgebenden gesellschaftlichen Bedingungen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Familie. Die Gegenüberstellung von Leitbildern und ihrer konkreten Realisierung kann Widersprüche und Brüche zwischen beiden Ebenen aufzeigen und damit auch eine Bewertung ermöglichen, inwieweit gesellschaftliche Leitbilder umgesetzt werden.

Für die Ebene der Auseinandersetzung der Individuen mit dem Geschlechtervertrag gibt Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) lediglich an, daß der konkreten Geschlechtersegregation im Alltag auch gedankliche Dichotomien folgen. Die Erhebung des komplexen Zusammenhangs erfordert daher eine Ergänzung des Konzepts des Geschlechtervertrags. Eine Möglichkeit hierzu bietet der Ansatz

von Kathy Ferguson (1980). Sie betrachtet in Anlehnung an den symbolischen Interaktionismus von Mead (1973), wie Männer und Frauen Ereignissen oder Erfahrungen innerhalb sozialer Handlungen eine Bedeutung zuschreiben. Ihrem Konzept zufolge lösen bestimmte objektive Gegebenheiten nicht automatisch bestimmte Bedeutungen oder subjektive Interpretationen aus, vielmehr bestimmen die gesellschaftlichen Normen wie auch die individuellen Erfahrungen die zugeschriebenen Bedeutungen. Die gesellschaftlichen Normen und Werte gewinnen in zweifacher Weise Einfluß auf die soziale Handlung. Einerseits eignen sich Individuen im Verlauf ihrer Sozialisation dieses Wertgefüge an, andererseits sind die Normen und Werte aber auch ein Teil des institutionellen Rahmens, der die Individuen umgibt. Gleichwohl werden die vorherrschenden Wertemuster nicht passiv übernommen. Freiräume für eine individuelle Gestaltung entstehen durch die Widersprüche zwischen den persönlichen Erfahrungen und den gesellschaftlichen Normen. Auch die in der konkreten Handlung geltenden Normen sind innerhalb gewisser Vorgaben durch institutionelle Rahmenbedingungen verhandelbar. Nicht alle Teilnehmer/innen an einer sozialen Handlung haben jedoch die gleiche Möglichkeit, an der Definition der je gültigen Normen mitzuwirken und damit soziale Handlungen zu kontrollieren. Der institutionelle Rahmen bestimmt auch die Macht, die Angehörige bestimmter Gruppen zur Kontrolle der sozialen Interaktion entwickeln können. Ferguson (1980), die das Geschlechterverhältnis als ein Machtverhältnis definiert, geht davon aus, daß Frauen innerhalb vieler Institutionen geringere Möglichkeiten zur Definition der gültigen Normen in sozialen Handlungen als Männer erreichen und somit auch weniger Kontrolle der sozialen Handlungsprozesse erlangen.

Im folgenden empirischen Vergleich der Veränderung des Geschlechterverhältnisses in Schweden und Deutschland soll der Zusammenhang unterschiedlicher geschlechterpolitischer Ansätze auf den Wandel des Geschlechterverhältnisses gezeigt werden.⁸ Beide Länder weisen seit den 70er Jahren einen unterschiedlichen geschlechterpolitischen Ansatz auf, vor allem bezüglich der Frage der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Während in Schweden die Arbeitsmarktintegration aller Frauen betont wird, geht die deutsche Geschlechterpolitik von der Wahlmöglichkeit der Frauen zwischen Beruf und Familie aus. Dies führt in seiner Konsequenz zu einer deutlich niedrigeren Erwerbsbeteiligung deutscher gegenüber schwedischen Frauen. In einem Vergleich der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in beiden Ländern kann daher der Zusammenhang zwischen der unterschiedlichen Arbeitsmarktintegration von Frauen und der

8 In den deutschen Teil der Untersuchung werden nur die alten Bundesländer einbezogen, da die Analyse der Entwicklung wie der Ausformung des Geschlechtervertrags in den neuen Bundesländern eine eigene Studie erfordern würde.

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sowie der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie vor dem Hintergrund der länderspezifischen Ansätze gezeigt werden. Die empirische Untersuchung des Geschlechterverhältnisses erfolgt auf der Grundlage der drei zentralen Ebenen des Geschlechtervertrags. Die Analyse der normativen Ebene soll einerseits die Leitbilder in den beiden Ländern definieren, andererseits auch Widersprüche zu der anschließend vorgenommenen Untersuchung der Realisierung des Geschlechterverhältnisses auf der Ebene der sozialen Integration erkennen lassen. Die adäquate Erfassung der Geschlechterverhältnisse in beiden Ländern erfordert eine Ausdifferenzierung der Ergebnisse für unterschiedlich qualifizierte Frauen. Die individuelle Auseinandersetzung der Frauen selbst mit dem gesellschaftlich vorgegebenen Geschlechtervertrag – ihre Bewertungsprozesse und Handlungsweisen – wird in einem abschließenden Schritt beispielhaft aus der Perspektive von weiblichen Führungskräften betrachtet. Gerade für diese in traditionell männlich konnotierten, prestigereichen Positionen tätigen Frauen können Prozesse einer intensiven Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis und der damit verbundenen Benachteiligung von Frauen erwartet werden.

3. DER GESCHLECHTERVERTRAG: EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

3.1 Normen zum Geschlechterverhältnis

Die das soziale Verhältnis der Geschlechter in Schweden und Deutschland prägenden Normen lassen sich aus den vorfindlichen einschlägigen Gesetzen sowie den um sie kreisenden öffentlichen Diskussionen erschließen. In Gesetze eingeflossene Normen und Deutungen spiegeln die in der Gesellschaft dominierenden Vorstellungen zum Geschlechterverhältnis wider, während die öffentlichen Debatten ergänzend Rückschlüsse auf alternative Leitbilder zulassen. Als konstitutiv für die normative Ebene haben sich in der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung die Leitbilder zur Ausgestaltung des Geschlechterverhältnisses innerhalb der Erwerbs- und Familiensphäre sowie zur Integration beider Lebensbereiche im Alltag und in der Biographie von Männern und Frauen herausgestellt (vgl. Hirdman 1988, 1990, 1994a, b; Lewis 1992; Lewis/Ostner 1994). Das Geschlechterverhältnis in beiden Lebensbereichen wird durch unterschiedliche Politikfelder bestimmt. Ausgewählt für die hier vorgenommenen Analyse werden Familien- und Gleichstellungspolitik, da sie am eindeutigsten einen Zugang zu diesen normativen Grundlagen gewähren. Damit ist wesentlich auch die Rolle der neuen Frauenbewegung angesprochen, die in beiden Ländern die Auswirkungen der Familien- und Gleichstellungspolitik auf das Geschlechterverhältnis in den gesellschaftlichen Debatten wie in der Wissenschaft seit den 70er Jahren thematisiert hat und damit die sich in den Gesetzen abzeichnenden Veränderungen wesentlich mitbestimmt hat.

3.1.1 *Familienpolitische Ansätze*

Schweden: Gleichzeitigkeit von Erwerbstätigkeit und Familie

Die schwedische Politik zielt seit Ende der 60er Jahre auf eine grundlegende Veränderung des Geschlechterverhältnisses im politischen Bereich, auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie. Frauen und Männer sollen gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten haben:

- einer Arbeit nachzugehen, die sie ökonomisch unabhängig macht,
- sich um Haushalt und Kinder zu kümmern und
- an politischen, gewerkschaftlichen und anderen gesellschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen.

Diese geschlechterpolitischen Zielsetzungen gehen auf die Geschlechterrollen-debatte der 60er Jahre zurück, die von der neuen Frauenbewegung, aber auch von Frauen und einigen wenigen Männern innerhalb der liberalen und sozialdemokratischen Parteien sowie der Gewerkschaften initiiert und getragen wurde (Moberg 1961; Baude 1992; Hirdman 1994a). Frauen sollten nicht länger zusätzlich zu ihren Familienpflichten erwerbstätig sein – beispielsweise nach dem von Myrdal und Klein propagierten Drei-Phasenmodell (Myrdal/Klein 1956) –, sondern die Verantwortung für die Erziehung der Kinder sollte zu gleichen Teilen von Müttern, Vätern und der Gesellschaft übernommen werden. Wichtig für die Entwicklung der Diskussion und insbesondere die Durchsetzung der neuen Geschlechterideologie waren bereits vollzogene Veränderungen in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Dazu gehört die seit Ende des Zweiten Weltkriegs angestiegene Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen von 15,6% (1950) auf 36,7% (1965), die erhöhte Bildungsbeteiligung von Frauen, verknüpft mit der Forderung nach einer stärkeren Integration in den Arbeitsmarkt, aber auch der Übergang zu einer restriktiveren Einwanderungspolitik, was bewirkte, daß anstelle der Immigranten nun die einheimischen Frauen als Arbeitsmarktresource entdeckt wurden (Kyle 1979; Hirdman 1990, 1994a; Baude 1992).

Die mit der Arbeitsmarktintegration der Frauen einhergehende Neudefinition der Aufgaben von Männern, Frauen und der Gesellschaft Mitte der 60er Jahre charakterisiert Hirdman als Übergang vom Hausmüttervertrag – mit der damit verbundenen Vorstellung der Wahlfreiheit der Frauen zwischen Beruf und Familie – zum Gleichheitsvertrag zwischen den Geschlechtern (Hirdman 1990). Zum Leitmodell des Geschlechterverhältnisses wurde die Partnerschaft ökonomisch eigenständiger Individuen mit gleichen Rechten, Pflichten und Möglichkeiten in der Familien- und Erwerbsarbeit. Parallel zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt sollten die Männer in die Haus- und Familienarbeit einbezogen werden. Auf gesellschaftlicher Ebene galt es zum einen, die entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen hierfür zu schaffen bzw. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen einzuleiten und zum anderen, die notwendige Infrastruktur, wie beispielsweise Kindertagesstätten und Altenbetreuung auszubauen. Die wichtigsten Aktivitäten und ihre Wirkungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Im Jahr 1971 wurde die individuelle Besteuerung eingeführt, wonach jedes Einkommen in einer Familie analog zu Ledigen getrennt versteuert wird.

Im Zusammenhang mit einer stark progressiven Steuer förderte dies in den Familien die steuerliche Begünstigung zweier mittlerer Einkommen gegenüber einem hohen Einkommen. Der Rückgang der Steuerprogression seit Anfang der 90er Jahre verringerte diese Bevorteilung wieder.

2. Müttern von Vorschulkindern wurde die Teilhabe an der Erwerbsarbeit durch den verstärkten Ausbau und gleiche soziale Absicherung der Teilzeitarbeit erleichtert. Die Arbeitslosenversicherung ausgenommen, die eine Arbeitszeit von 17 Stunden voraussetzt, genießen alle Teilzeitarbeitenden die gleichen sozialen Rechte wie Vollzeitbeschäftigte. Die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt erfolgte dann auch über die Aufnahme einer Teilzeitarbeit. Parallel zum Anstieg der Frauenerwerbstätigenquote von 55% (1967) auf 77% (1983) erhöhte sich der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen, vor allem Mütter von Vorschulkindern, von 36% (1967) auf das Höchstniveau von 47% (1982) (Sundström 1992). Seitdem sinkt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen wieder, wobei bis zum Beginn der Arbeitsmarktkrise in den 90er Jahren die Frauenerwerbstätigenquote unverändert hoch blieb. Seit den 90er Jahren geht die Erwerbstätigenquote der Frauen parallel zu der Quote der Männer zurück (vgl. Abschnitt 3.2.5).

Die Mehrheit der teilzeittätigen Frauen arbeitet zwischen 20 und 34 Stunden, lediglich 4% der weiblichen Erwerbstätigen waren 1992 unter 20 Stunden beschäftigt, bei Konstanz des Wertes über die gesamten 90er Jahre hinweg (SCB 1993c, 1995b, 1998). Teilzeitarbeit als Strategie der Verbindung von Beruf und Familie wurde 1979 gesetzlich verankert, und zwar durch das Recht zur Verkürzung der Arbeitszeit auf sechs Stunden für Eltern von Vorschulkindern, verknüpft mit einer Arbeitsplatzgarantie (SCB 1993c; Aström 1992). Diese Gesetzesregel wird im wesentlichen nur von Müttern genutzt; 1992 arbeiteten ca. 50% der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren Teilzeit, aber nur ca. 4% der Väter (SCB 1993c). Die Aufnahme einer Teilzeitarbeit hat bei den Frauen die Unterbrechung der Erwerbsarbeit zur Betreuung von Vorschulkindern ersetzt. Die Teilzeittätigkeiten sind quer über Bereiche und Hierarchieebenen des Arbeitsmarktes verteilt – allerdings mit sehr unterschiedlicher Häufigkeit. Frauen sind in den typisch weiblichen Arbeitsbereichen wie der Pflege häufiger teilzeitbeschäftigt als in typisch männlichen Arbeitsbereichen wie der Industriearbeit (Näsman et al. 1995).

3. Der 1974 eingeführte und sukzessiv verlängerte Elternurlaub sollte Müttern und Vätern die gemeinsame Betreuung der Kinder unter Aufrechterhaltung der Erwerbsarbeit gestatten. Als Anreiz zur Partizipation der Väter wurde der seit 1989 zwölfmonatige Elternurlaub mit 80% des Gehaltes vergütet, wobei anschließend die Möglichkeit einer Freistellung für weitere drei Monate auf einem niedrigeren finanziellen Niveau besteht (ungefähr 15 DM pro Tag). 1991 nahmen 27% der Väter Elternurlaub, aber in der Regel nur für sechs Wochen;

insgesamt entfielen 8% der beantragten Tage auf sie (SCB 1993c). In der Debatte um die geringe Inanspruchnahme des Elternurlaubs seitens der Väter wurde vor allem das Prinzip der „freiwilligen Teilnahme“ der Väter kritisiert (Aström 1992). Zur stärkeren Betonung des „Pflichtcharakters“ des Vaterurlaubs wurde zum Januar 1995 eine Form der Quotierung eingeführt, wonach ein Monat des Elternurlaubs speziell für die Mutter, einer für den Vater reserviert ist. Dieser Monat verfällt, wenn ihn die Väter bzw. Mütter nicht in Anspruch nehmen. Die Beteiligung der Väter erhöhte sich darauf leicht: 1997 nahmen 31% der Männer 10% der beantragten Tage des Elternurlaubs in Anspruch. Die Vergütung des Elternurlaubs sank 1996 parallel zur Reduktion der Lohnersatzleistungen im Krankheitsfalle auf 75%, und zwar bezogen auf jene 300 Tage, die wahlweise von beiden Elternteilen genutzt werden können; die Vergütung der für Mutter und Vater reservierten Monate liegt jeweils bei 85% des Erwerbseinkommens. Die anschließenden drei Freistellungsmonate mit Garantiebetrug bestehen weiterhin (SCB 1998).

Die 1974 eingeführte Freistellung zur Betreuung kranker Kinder zielt auf eine Erleichterung der alltäglichen Verbindung von Familie und Beruf. Das Recht gilt für Väter wie Mütter und beinhaltet seit 1989 90 Tage jährlich pro Kind bis zu 16 Jahren. Die Väter beteiligen sich an dieser Arbeit weit stärker als am Elternurlaub. Beispielsweise stellten sie im Jahr 1997 38% der Anträge auf Freistellung für 31% der beantragten Tage (SCB 1998).

4. Ein wichtiges Stützensystem für die Vereinbarung von Beruf und Familie ist der Ausbau sozialer Dienstleistungen, besonders der Kinderbetreuung und der Altenbetreuung, seit den 60er Jahren unter der Regie des öffentlichen Dienstes. Während 1970 nur für 10% der ein- bis sechsjährigen sowie für 3% aller sieben- bis zwölfjährigen Kinder ein Platz in der kommunalen Kinderbetreuung zur Verfügung stand, erhöhte sich dieser Anteil 1991 auf 58% der ein- bis sechsjährigen Kinder sowie auf 29% der sieben- bis zwölfjährigen Kinder (SCB 1993c). Seit dem 1. Januar 1996 besteht ein individuell einklagbares Recht auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem ersten Lebensjahr bis zum Schulbeginn. Die Anzahl der öffentlichen Kinderbetreuungsplätze stieg im Verlauf der 90er Jahre weiter, so daß 1997 73% der ein- bis sechsjährigen Kinder, 58% der sieben- bis neunjährigen und 6% der zehn- bis zwölfjährigen Kinder in kommunalen Einrichtungen betreut wurden (SCB 1998).

Deutschland: Wahlfreiheit zwischen Beruf und Familie

In Deutschland gibt es im Gegensatz zu Schweden keine vom Staat formulierten Ziele, wie sich Väter und Mütter Familien- und Erwerbsarbeit aufteilen sollen. Nach dem Ehe- und Familienrecht von 1977 soll die konkrete Arbeitsteilung einvernehmlich zwischen den Ehegatten getroffen werden, wohingegen bis zur

Neuformulierung des Gesetzes (1977) die Frau nur zur Erwerbstätigkeit berechtigt war, wenn sie dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbaren konnte (Berghahn 1993). Diese Neuregelung ist einerseits Ausdruck eines Einstellungswandels bezüglich der Aufgaben von Frauen und Männern, angestoßen vor allem von der neuen Frauenbewegung, aber andererseits auch Ausdruck der angestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Analog zu Schweden wurden in Deutschland verheiratete Frauen in größerer Zahl erst nach dem Zweiten Weltkrieg in den Arbeitsmarkt integriert, bei allerdings seit den 70er Jahren erheblichen Länderunterschieden in der Höhe der Frauenerwerbstätigkeit.

Trotz der staatlichen Vorgabe der freien Wahl für Väter und Mütter zwischen Erwerbs- und Familienarbeit entsteht bei Männern und Frauen ein unterschiedliches Muster einer Erwerbsbiographie: Die Biographien von Männern werden in der Regel nicht von der Familiengründung tangiert, wohl aber die Erwerbsverläufe der Frauen. Frauen in Deutschland unterbrechen ihre Berufstätigkeit in der Regel bei der Geburt eines Kindes und kehren später auf den Arbeitsmarkt zurück, wobei die Unterbrechungszeiten kürzer geworden sind und der Anteil der trotz Mutterschaft kontinuierlich erwerbstätigen Frauen zugenommen hat (Lauterbach 1991; Maier 1993; Schulz/Kirner 1994, zit. nach Holst/Maier 1998). Ein Vergleich der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Kindern ergab, daß sich zwischen den Jahren 1977, 1986 und 1995 die Erwerbsbeteiligung vor allem von Frauen mit Kindern im Schulalter deutlich erhöht hat. Wie die schwedischen Frauen nehmen auch die deutschen bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit in der Regel eine Teilzeittätigkeit an, erkennbar an dem parallel erfolgten Anstieg des Anteils teilzeitbeschäftigter Frauen an den weiblichen Erwerbstätigen auf 40% im Jahr 1995 (Engelbrech 1991a; Engelbrech/Jungkunst 1998; Engelbrech/Reinberg 1997). Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Domäne der Frauen, abzulesen daran, daß im Jahr 1997 nur 4% der männlichen Erwerbstätigen einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen (Engelbrech/Rauch 1998; Holst/Maier 1998).

Das Phänomen typisch männlicher und weiblicher Erwerbsbiographien, charakterisiert durch die kontinuierliche Berufstätigkeit von Männern auf der einen Seite und familienbedingt unterbrochene Erwerbsbeteiligung von Frauen auf der anderen Seite lenkt den Blick wiederum auf die gesetzlichen Regelungen, die hinter diesen Mustern stehen und sie perpetuieren. Analog zu Schweden werden die steuerrechtlichen Bestimmungen, Ausgestaltung des Elternurlaubes und anderer Freistellungsregelungen, der Umgang mit der Teilzeitarbeit sowie der Ausbau der sozialen Infrastruktur skizziert.

1. Die Steuergesetze sehen die Wahlmöglichkeit zwischen der individuellen Besteuerung beider Ehepartner und dem Ehegattensplitting vor. Das Ehegattensplitting begünstigt die Nicht-Erwerbstätigkeit des Ehepartners mit dem niedrigeren Einkommen, in der Regel der Ehefrau, und fördert somit den Ausstieg der

Mütter zur Betreuung der Kinder. Auch auf einen beruflichen Wiedereinstieg der Frauen nach der Familienphase wirkt sich diese steuerliche Regelung als Sperre aus, denn der Verdienst der Ehefrauen schmälert die Gewinne aus dem Splitting-System. Die Reduktion des steuerlichen Gewinnes durch Ehegattensplitting erfolgt allerdings in Abhängigkeit vom Einkommen des Ehemannes. Verfügen die Ehemänner über ein höheres Einkommen, dürfen die Frauen auch entsprechend mehr hinzuverdienen (Buchholz-Willi 1992).

2. Der in der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnete Elternurlaub beläuft sich seit 1992 auf drei Jahre, wobei in den ersten beiden Jahren ein monatliches Erziehungsgeld von 600 DM gezahlt wird (Ruland 1995). Nahezu alle berechtigten Familien nehmen die Möglichkeit zum Elternurlaub in Anspruch. Obwohl das Gesetz Vätern und Müttern das Recht zur Aufnahme des Elternurlaubs zugesteht, ist die Übernahme des Elternurlaubs weitgehend eine Angelegenheit der Frauen geblieben, denn der Anteil der Väter liegt seit der Einführung des Gesetzes unverändert bei ca. 1% (Landenberger 1991; Engelbrech 1997). Zur Betreuung kranker Kinder stehen den berufstätigen Eltern seit 1992 bis zu 20 Freistellungstage pro Jahr und Kind bis zum 12. Lebensjahr zur Verfügung (Berghahn 1993). Wie diese Tage in der Praxis zwischen den Müttern und Vätern aufgeteilt werden, ist bislang nicht dokumentiert.

3. Nach Ablauf des Elternurlaubs besteht das Recht auf Rückkehr auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Laut einer im Jahr 1995 durchgeführten Untersuchung war knapp die Hälfte der Mütter nach einer drei- bis fünfjährigen Unterbrechung anlässlich der Geburt eines Kindes wieder erwerbstätig (Engelbrech 1997). Eine entscheidende Rolle bei der Rückkehr der Frauen in den Beruf spielt das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen, da viele familiär gebundene Frauen eine Teilzeitbeschäftigung präferieren (Quack 1992). Allerdings gibt es kein Recht zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit für Mütter (und Väter) von Vorschulkindern, wie dies in Schweden der Fall ist. Lediglich der öffentliche Dienst hat in der Frage der Teilzeitarbeit rechtlich verbindliche Regelungen getroffen: Beamtinnen und Beamte können auf das Recht auf Teilzeitarbeit zur Versorgung von Kindern zurückgreifen, in der Privatwirtschaft dagegen besteht diese rechtliche Möglichkeit nicht (Dittrich et al. 1989). Die in den 90er Jahren auf betrieblicher Ebene getroffenen Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Betriebsführung sehen zwar in der Regel als eine Alternative die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit nach einer Berufsrückkehr im Anschluß an den Elternurlaub vor. Diese Maßnahme hat zumeist jedoch keinen rechtlich verbindlichen Charakter. Der Vorgesetzte entscheidet darüber, inwieweit die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit in der konkreten Position für die Frauen möglich ist. Teilzeitarbeit in der Privatwirtschaft ist häufig – im Gegensatz zu Schweden – auf untere oder mittlere Positionen auf dem Arbeitsmarkt konzentriert. In höheren Positionen bestehen weit weniger Möglichkeiten zur Aufnahme einer Teilzeittätigkeit. Die Zustim-

mung des Betriebes zur Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes in höheren Positionen kann dabei zu einem wirkungsvollen Selektionsmittel werden, denn nur für den Betrieb wichtige weibliche Erwerbstätige bekommen in der Regel das Angebot, auf ihrem angestammten Arbeitsplatz in eine Teilzeittätigkeit zu wechseln. Mütter ohne dieses Angebot müssen sich zwischen einer ihnen rechtlich zustehenden Vollzeittätigkeit, einem Rückzug in die Familienarbeit oder einem weniger anspruchsvollen Arbeitsplatz entscheiden (Landenberger 1991).

Neben den familienpolitischen Regelungen beeinflussten vor allem gewerkschaftspolitische Zielsetzungen in den 60er und 70er Jahren maßgeblich die ideologische wie sozialrechtliche Absicherung von Teilzeitarbeit. Ähnlich wie in Schweden wurde zwar auch in Deutschland Teilzeitarbeit in einer Phase der Mobilisierung zusätzlicher Arbeitskräfte für die Wirtschaft in den 60er/70er Jahren als ideale Möglichkeit für eine Vereinbarung von Beruf und Familie für Mütter angesehen. Es wurden jedoch keine gewerkschaftlichen Anstrengungen unternommen, Teilzeitarbeit grundsätzlich der Vollzeitarbeit gleichzustellen. Teilzeitarbeit wurde als sozialrechtlich geringer abgesicherte Arbeit etabliert und auf der ideologischen Ebene als Zuverdienst gut versorgter Ehefrauen betrachtet (Maier 1993; Gottschall 1989). Besonders deutlich wird dies für die sozialversicherungsfreie Teilzeitbeschäftigung, bei der Frauen auf die soziale Absicherung durch den Ehemann angewiesen sind (Holst/Maier 1998).

4. Die öffentliche Kinder-, aber auch Altenbetreuung ist in Deutschland im Vergleich zu Schweden wenig ausgebaut. Vor allem die Betreuung der Kleinkinder gilt als Familienaufgabe. So stehen für lediglich 3% der Kinder unter drei Jahren öffentliche Betreuungsangebote zur Verfügung. Besser sieht die Versorgung mit Kindergartenplätzen aus, die mittlerweile für 65% bis 70% der Kinder im Alter zwischen drei und sechs Jahren realisiert wurde. Seit dem 1. Januar 1996 haben Kinder ab drei Jahren einen gesetzlichen Anspruch auf einen Kindergartenplatz. Die Kindergartenbetreuung wird allgemein als sinnvolle pädagogische Förderung der Kinder angesehen. Die Bedeutung der Betreuung von Kindern zur Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Familie für Mütter wird weniger beachtet. Die zumeist nicht ganztägige Betreuung erschwert den Müttern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Auch die Schulkinder sind auf die häusliche Anwesenheit ihrer Mütter angewiesen, denn nur für 4% steht nach der Schule ein Hortplatz bereit (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1990). Regelmäßige Entlastung bei der Kinderbetreuung erfahren berufstätige Mütter durch Verwandte, häufig die Großmütter oder durch privat bezahlte Hilfen, wie beispielsweise Tagesmütter und Au-pair-Kräfte (Meyer/Schulze 1992; Rerrich 1993; Engelbrech/Jungkunst 1998).

3.1.2 Gleichstellungspolitische Ansätze

Schweden: Vom Prinzip der Freiwilligkeit zur gesetzlichen Verpflichtung⁹

Die Zielsetzungen und Ansätze zur Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt wurden seit den 60er Jahren immer wieder neu festgelegt. Bei dieser Neubestimmung wie in den vorausgehenden gesellschaftlichen Debatten spielten die Frauen innerhalb der Parteien, der Gewerkschaften und in den Wissenschaften eine zentrale Rolle (vgl. Abschnitt 2.1). In den 60er Jahren stand der Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt überhaupt sowie die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit im Zentrum der öffentlichen Diskussion. Erst im Verlauf der 70er Jahre rückte die horizontale und vertikale Arbeitsmarktsegregation in den Vordergrund der politischen Debatte (vgl. Kyle 1979). Die politischen Ansätze zielten jetzt auf eine Öffnung traditionell männlicher Berufe für Frauen bzw. umgekehrt traditionell weiblicher Berufe für Männer sowie auf verbesserte Zugangsmöglichkeiten von Frauen zu qualifizierten und leitenden Positionen. Bei der Umsetzung der Zielsetzungen nahm der öffentliche Dienst eine Vorreiterfunktion ein (vgl. Sterner/Mellström 1985). In den 80er Jahren avancierte der Zugang der Frauen zu Macht und Einfluß in den öffentlichen Sphären Arbeitsmarkt und Politik sowie die Machtbalance zwischen den Geschlechtern im privaten Bereich zum zentralen geschlechterpolitischen Thema (vgl. Abschnitt 2.1). Den Ausgangspunkt dazu lieferten Forschungsergebnisse, die die Benachteiligung der Frauen und die männliche Dominanz in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen belegten. Im Anschluß daran wurde die Forderung aufgestellt, Geschlechtszugehörigkeit gleichberechtigt mit anderen Benachteiligungen wie beispielsweise Klassenzugehörigkeit als ein im Gesellschaftssystem strukturell verankertes Diskriminierungsmerkmal anzuerkennen. Das Geschlechterverhältnis wurde dabei zunehmend als ein Machtverhältnis wahrgenommen, wobei die ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern Ende der 80er Jahre zum Ausgangspunkt neuer Regelungen in der Familien- und Gleichstellungspolitik genommen wurde. Auch innerhalb der Gewerkschaften wurde der Geschlechterkonflikt zunehmend als ein eigenständiger Konflikt neben dem Klassenkonflikt wahrgenommen (Hirdman 1990; Eduards/Aström 1993; Regeringens proposition om jämställdhetspolitiken 1993/1994; Landsorganisation 1990, 1995; Waldemarson 1993).

Die Gleichstellung der Geschlechter gilt als ein zentrales Element der umfassenden Zielstellung der gesellschaftlichen Gleichheit. Die Gleichstellung von Männern und Frauen umfaßt neben quantitativen Zielen, wie der Forderung

9 Die folgenden Ausführungen beruhen, wenn nicht anders vermerkt, entweder auf den Gesetzestexten von 1980, 1992, 1994 oder SOU (1990, S. 41).

nach einer Gleichverteilung beider Geschlechter in allen gesellschaftlichen Sphären und Ebenen auch qualitative Ziele. Für eine solche qualitative Veränderung in der Gesellschaft sollen die Erfahrungen, Kenntnisse und Wertvorstellungen von Männern und Frauen gleichermaßen in alle gesellschaftlichen Bereiche einfließen und auf deren Entwicklung Einfluß nehmen.

In der Praxis werden sehr unterschiedliche gleichstellungspolitische Ansätze angewandt. Die stärkste Regelung und gleichzeitig das einzige Beispiel einer starren Geschlechterquotierung in der schwedischen Gesetzgebung findet sich in den im Jahr 1974 festgelegten Vorschriften zur Vergabe von regionalen Subventionen. Für den Erhalt einer Subvention müssen die Betriebe mindestens 40% der neugeschaffenen Arbeitsplätze mit Männern und Frauen besetzen. Diese geschlechtsneutrale Regelung sollte neben dem Zugang der Frauen zu den traditionell männlichen Arbeitsbereichen auch das Entstehen von weiblich dominierten Arbeitsbereichen verhindern (Ohlsson/Sundin 1990; Sundin 1992). Weit häufiger wurde jedoch versucht, auf „freiwilligem“ Wege – vor allem durch verschiedenste staatlich initiierte Projekte – die Arbeitsmarktsegregation aufzubrechen. Für die Jahre 1988 bis 1993 und 1993 bis 1996 wurde beispielsweise im zuständigen Ministerium ein Handlungsplan zur Koordination der Anstrengungen und damit Beschleunigung der vorhandenen Aktivitäten verabschiedet.

Den allgemeinen Rahmen gibt jedoch das Gesetz zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt vor. Das Gleichstellungsgesetz wurde im Jahr 1980 gegen den Widerstand der Tarifparteien durchgesetzt. Die Tarifparteien begründeten ihre ablehnende Haltung damit, daß ein Gesetz überflüssig sei, da sie selbst sich aktiv für die Gleichstellung von Männern und Frauen engagierten. Im Hintergrund stand ihre Befürchtung, daß ein neuer Akteur auf dem Arbeitsmarkt – die parallel zu dem Gesetz einzurichtende Gleichstellungsbehörde – ihre Zusammenarbeit erschweren würde. Die allgemeine Zielsetzung des Gesetzes wurde geschlechtsneutral formuliert: das in einem Arbeitsmarktbereich oder auf einer Hierarchieebene „unterrepräsentierte Geschlecht“ sollte auf der Basis des Gesetzes besonders unterstützt werden. Diese geschlechtsneutrale Formulierung sollte Frauen und Männern den Zutritt zu ihnen bisher verwehrten Bereichen des Arbeitsmarktes verschaffen. Damit erhoffte man sich einen Abbau der ausgeprägten Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Evaluationen zur Wirkungsweise des Gesetzes zeigten, daß es Männern sehr viel leichter gelang als Frauen, in lukrative Arbeitsbereiche des anderen Geschlechts vorzudringen. Die vor allem von der Frauenbewegung initiierte Debatte führte im Januar 1992 zu einer Ergänzung der nach wie vor geschlechtsneutralen Zielformulierung durch den Nachsatz: Das Gesetz dient vor allem der Verbesserung der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Das Gesetz besteht aus drei Teilen: einem Diskriminierungsverbot, der Aufforderung zu aktiver Gleichstellungsarbeit in den

Unternehmen sowie der Einrichtung einer Gleichstellungsbehörde (Gleichstellungsombudsmann).

Das Diskriminierungsverbot erstreckt sich auf Entlohnung, Einstellung, Beförderung, Entlassung und Versetzung sowie die Arbeitsbedingungen. Bei Einstellungen und Beförderungen ist positive Diskriminierung zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts erlaubt. Dabei wird Diskriminierung grundsätzlich angenommen, wenn eine Person bei nachweislich überlegener Qualifikation nicht eingestellt bzw. befördert wird. In der Umsetzung des Gesetzes gestattete die Formulierung zwar eine eindeutige Rechtsprechung in diesen Fällen, erwies sich jedoch als zu begrenzt in der Reichweite. Deshalb wurde diese Regelung in der Revision von 1992 um den Zusatz ergänzt, daß auch bei gleichwertiger Qualifikation von einer Benachteiligung ausgegangen werden kann, wenn es durch den Kontext wahrscheinlich ist, daß der Arbeitgeber aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert hat. Insgesamt liefern die Regelungen eher einen schwachen Schutz vor Diskriminierung und den daraus entstehenden Konsequenzen. Bei einer Verurteilung des Arbeitgebers können die Klägerinnen lediglich Schadenersatz erhalten, jedoch nicht die Stelle selbst vom Gericht zugesprochen bekommen. Weiterhin können nur Individuen gerichtliche Schritte gegen Diskriminierung einleiten. Auch in der Frage der Lohndiskriminierung können lediglich individuelle Beschäftigte klagen, wenn sie sich gegenüber anderen Beschäftigten im Unternehmen in ihrem Lohn benachteiligt fühlen. Die Festsetzung der Lohnhöhe für bestimmte Frauenarbeitsbereiche oder Frauenberufe gilt jedoch als Aufgabe der Tarifparteien und kann nicht auf der Basis des Gleichstellungsgesetzes überprüft werden.

Die Bestimmungen zur aktiven Gleichstellungsarbeit beinhalten die Aufforderung, der Geschlechtersegregation entgegenzuwirken, die Arbeitsbedingungen an den Bedürfnissen beider Geschlechter auszurichten und Männern und Frauen die Vereinbarung von Beruf und Familie zu erleichtern. Eine zehn Jahre nach Verabschiedung der ersten Gesetzesfassung durchgeführte Evaluation ergab, daß gut ausgebaute Gleichstellungsprogramme meist nur in großen Unternehmen in florierenden Branchen vorhanden waren. Nach einer heftigen gesellschaftlichen Debatte, in der vor allem die „Freiwilligkeit“ der Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen kritisiert wurde, ist seit der Revision des Gleichstellungsgesetzes 1992 die Aufstellung von jährlichen Gleichstellungsplänen – und damit verbunden ein jährlicher Gleichstellungsbericht – für alle Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten obligatorisch. Eine repräsentative Untersuchung von 1994 zeigte allerdings, daß trotz gesetzlicher Verpflichtung lediglich 50% der befragten Unternehmen über einen Gleichstellungsplan verfügten, was gleichzeitig die am häufigsten genannte Form der Gleichstellungsarbeit war (Höök 1995).

Der dritte Teil des Gesetzes schreibt die Einrichtung einer Gleichstellungsbehörde vor, die neben Beratung, Information und der Vertretung der Interessen einzelner Frauen vor Gericht die Gleichstellungsarbeit auf dem Arbeitsmarkt überwachen soll. Ein Hauptkritikpunkt in der gesellschaftlichen Debatte in den 80er Jahren lag in der Begrenzung der Kontrollfunktion der Behörde. Denn durch den Abschluß eines Gleichstellungsabkommens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern war es möglich, die aktive Gleichstellungsarbeit in der jeweiligen Branche unabhängig vom Gesetz zu regeln. Der Gleichstellungsbehörde wurde eine wirkungsvolle Kontrolle der Maßnahmen in Branchen mit einem solchen Abkommen nicht gestattet. Diese Gleichstellungsabkommen, die große Teile des Arbeitsmarktes betrafen, mußten keine Minimalanforderungen einhalten. Sie waren daher in der Regel sehr allgemein gehalten und meist wirkungslos in ihrer Umsetzung. Anlässlich der Revision des Gesetzes im Jahr 1992 wurden die Tarifparteien aufgefordert, Gleichstellungsabkommen mit bestimmten Minimalstandards abzuschließen. Da diese Aufforderung nicht in angemessener Weise umgesetzt wurde, wurde im Jahr 1994 das Gleichstellungsgesetz erneut revidiert. Nach dem neuen Gesetz müssen die Unternehmen – unabhängig vom Gleichstellungsabkommen – das Gleichstellungsgesetz beachten und sind somit für die Gleichstellungsbehörde kontrollierbar geworden.

Deutschland: Kontroverse um Aufgaben und Einflußnahme des Staates¹⁰

Der Grundsatz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen ist in Deutschland heute unstrittig. Verankert ist er im Artikel 3, Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes. Abs. 2 stellt die Gleichberechtigung von Männern und Frauen fest, und Abs. 3 enthält ein Diskriminierungsverbot im Hinblick auf Geschlecht, Rasse, Sprache, Herkunft, Glauben, religiöse oder politische Anschauung. Inwieweit diese Bestimmungen auch die Forderung nach einem aktiven Handeln seitens des Staates implizieren, war lange Zeit Gegenstand gesellschaftlicher Kontroversen. Erst 1994 wurde Artikel 3, Abs. 2 um den Zusatz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Dies entspricht einer Aufforderung zur aktiven Veränderung der bestehenden Situation (Böhmer 1994).

Ähnlich wie in Schweden wurden auch in der gesellschaftlichen Debatte zur Situation der Frauen bzw. zum Geschlechterverhältnis in Deutschland seit den 70er Jahren unterschiedliche Fragestellungen aufgeworfen. Im Gegensatz zur schwedischen Debatte, in der die Erwerbstätigkeit der Mütter seit den 70er Jahren nicht mehr in Frage gestellt wird, ist die Auseinandersetzung über die müt-

10 Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die folgenden Ausführungen auf Berghahn (1993).

terliche Erwerbstätigkeit nach wie vor ein zentraler Strang der gesellschaftlichen Auseinandersetzung mit durchaus kontroversen Meinungen auch innerhalb der Frauenbewegung. Während bis Mitte der 80er Jahre noch stärker die Erwerbstätigkeit von Müttern forciert wurde, wird seitdem stärker die familiäre Rolle der Frauen, verknüpft mit einer Aufwertung der Familienarbeit, politisch forciert (vgl. beispielsweise Lewis/Ostner 1994; Landenberger 1991). Über die Notwendigkeit der Verbesserung der Berufschancen der erwerbstätigen Frauen – vor allem der Erweiterung ihres Zugangs zu traditionell männlichen Arbeitsbereichen – besteht Konsens quer über die Frauenbewegung hinweg. In dieser Frage ähneln sich die Schwerpunktsetzungen zwischen beiden Ländern. Seit den 70er Jahren werden Ansätze befürwortet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet, die Frauen verstärkt in männlich dominierten Facharbeiterberufen oder technischen Berufen integrieren sollen. Im Verlauf der 80er Jahre wurde zudem die Beteiligung der Frauen an Macht und Einfluß thematisiert und parallel dazu auch die beruflichen Probleme hochqualifizierter weiblicher Erwerbstätiger sowie ihre Zugangschancen zu Führungspositionen.

Den entscheidenden Rahmen der Gleichstellungsarbeit liefert auch in Deutschland die Gleichstellungsgesetzgebung. Die folgende Darstellung der gesetzlichen Grundlagen erfolgt eingebettet in vor allem von der Frauenbewegung getragene gesellschaftliche Diskussionsprozesse. Dadurch können die gesellschaftlich strittigen Punkte erarbeitet werden. Der Regulierung der Gleichstellungspolitik auf Gesetzesesebene wurde im Verlauf der 70er und 80er Jahre vor allem auf Bundesebene erheblicher Widerstand entgegengebracht. Die erste gesetzliche Regelung auf Bundesebene erfolgte im Jahr 1980 auf Druck der Europäischen Gemeinschaft mit dem EG-Anpassungsgesetz „Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“. Mit diesem Gesetz wurde die im Grundgesetz verankerte Gleichberechtigung auf den arbeitsrechtlichen Bereich angewandt. Das Gesetz enthält ein Diskriminierungsverbot bei Einstellung, Beförderung, Kündigung und Entlohnung. Zulässig sind im Verdachtsfalle individuelle Klagen, in denen die Diskriminierung nachgewiesen werden muß, wobei eine gegebene gleiche Qualifikation schon als hinreichender Anhaltspunkt gewertet wird. Ähnlich wie in Schweden wird bei einem Nachweis der Diskriminierung der Arbeitgeber lediglich zu Schadensersatzzahlungen verpflichtet, während die Stelle selbst nicht zugesprochen wird. Die Höhe der Schadensersatzzahlungen wurde im Verlauf der 80er Jahre ausgehend von sehr geringen Beträgen durch Gerichtsentscheidungen immer weiter erhöht. Die Entgeltdiskriminierung, die für gleiche oder für gleichwertige Arbeit gilt, ist prinzipiell individuell schwierig nachzuweisen. Einen wesentlichen Anteil an der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung trägt auch in Deutschland die tarifliche Lohnpolitik. Versuche, die tarifliche Eingruppierung der Frauen zu verändern, z.B. im öffentlichen Dienst für Erzieherinnen bzw.

Krankenschwestern, erwiesen sich als schwierig (Dürk 1991). Als eine aktive Maßnahme zum Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt werden lediglich im Rahmen einer Soll-Vorschrift geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen angeführt. Weder im öffentlichen Dienst noch in der Privatwirtschaft besteht die Forderung nach einer aktiven Gleichstellungspolitik.

Das EG-Anpassungsgesetz wurde in den 80er Jahren vielfach kritisiert. Zwei zentrale Themen standen dabei im Zentrum der gesellschaftlichen Auseinandersetzung. Das ist zum einen die Forderung nach einer aktiven Gleichstellungspolitik und zum anderen die Frage, inwieweit positive Diskriminierung als ein Ansatz für den Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt juristisch zulässig ist. Gesetzentwürfe, die diese Forderungen umzusetzen versuchten, scheiterten zu Beginn der 80er Jahre im Bundestag. Die Schwierigkeiten in der Durchsetzung eines weitergehenden Gleichstellungsgesetzes führten zunächst zu einer Verlagerung der politischen Aktivitäten auf Gleichstellungsregelungen unterhalb der Gesetzesebene. Ab dem Jahr 1984 kam es schrittweise in fast allen Bundesländern sowie in der Bundesverwaltung zu entsprechenden Regelungen zur Frauenförderung unterhalb der Gesetzesebene für den öffentlichen Dienst. Rückendeckung erhielt die Forderung nach einer aktiven Gleichstellungspolitik durch das sogenannte „Benda-Gutachten“, das im Jahr 1986 im Auftrag der Hamburger Leitstelle „Gleichstellung der Frau“ erstellt wurde. Das Gutachten bestätigte prinzipiell die Verfassungsmäßigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen im öffentlichen Dienst. Dies war allerdings an die Forderung geknüpft, daß eine entsprechende aktive Politik, sobald sie zu einer Verschlechterung der beruflichen Entwicklungschancen der Männer führt, durch ein Gesetz gestützt werden muß. Trotz des erheblichen Einflusses des Gutachtens auf die politische Debatte wurde einem Gleichstellungsgesetz auf Bundesebene nach wie vor Widerstand entgegengebracht. Die Gesetzgebungsaktivitäten gingen daher zunehmend auf die Bundesländer über, wo nach und nach Gleichstellungsgesetze verabschiedet wurden. Mit Ausnahme von Berlin und Brandenburg beschränken sich die Gesetze auf den öffentlichen Dienst. In Berlin und Brandenburg werden bei der Vergabe von Staatsaufträgen und Subventionen Anbieter, die Maßnahmen zur aktiven Förderung von Frauen durchführen, bei einem in qualitativer Hinsicht und bezüglich der Kosten vergleichbarem Angebot bevorzugt (Böhmer 1994). Angesprochen werden in den Gesetzen Fragen der Anstellung und des beruflichen Aufstiegs, der Durchführung von Gleichstellungsarbeit in den Behörden und öffentlichen Einrichtungen einschließlich der Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeiten. Auch die Debatte über eine mögliche positive Diskriminierung von Frauen fand einen Eingang in die Gesetze. Regelungen, die Anstellung oder Beförderung betreffen, werden häufig mit dem Zusatz versehen, daß Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt werden sollen. Diese

Aufforderung der Bevorzugung der Frauen wird dabei in den verschiedenen Ländergleichstellungsgesetzen unterschiedlich strikt gefordert; sie reicht von einer Soll-Vorschrift bis hin zu einer Verpflichtung (Böhmer 1994).

Erst 1994 wurde schließlich auf Bundesebene ein Gleichberechtigungsgesetz mit Regelungen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten und zur Durchführung von Gleichstellungspolitik verabschiedet. Das Gesetz fordert eine aktive Gleichstellungspolitik. Auf der Basis von verbindlichen Gleichstellungsplänen soll der Anteil von Frauen in den Bereichen oder Hierarchieebenen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nach der Maßgabe gleicher Eignung, Befähigung und Leistung erhöht werden. Die Vorschriften beziehen sich auf den öffentlichen Dienst. An die Privatwirtschaft wird appelliert, aktive Maßnahme auf Unternehmensebene zu ergreifen.

Übereinstimmend mit den Erfahrungen in Schweden belegen allerdings auch in Deutschland Untersuchungsergebnisse zur betrieblichen Gleichstellungspolitik in der Privatwirtschaft, daß an die Unternehmen gerichtete Appelle nur wenig Anreiz zur Aufstellung von entsprechenden Maßnahmen bieten. Brumlop/Hornung (1994) fanden in ihrer Untersuchung lediglich in einer kleinen Anzahl von zumeist großen Unternehmen in expandierenden Branchen Ansätze zu einer aktiven Förderpolitik. Diese Ansätze betrafen überwiegend Maßnahmen zu einer Erleichterung der Vereinbarung von Beruf und Familie, wie beispielsweise Zusagen zu einer Wiedereingliederung der Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung oder Regelungen zu Teilzeitarbeit. In der Regel haben diese Vereinbarungen keinen einklagbaren Charakter und stellen freiwillige Leistungen der Unternehmen dar. Die berufliche Förderung von Frauen betrifft vor allem die Karriereentwicklung hochqualifizierter Frauen. Die Wissenschaftlerinnen bewerten diese Ansätze eher negativ. Mit Hilfe der Regelungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf sollen qualifizierte Frauen als Personalressource auch im Falle einer Familiengründung für das Unternehmen erhalten werden. Den Grund der Förderung hochqualifizierter Frauen sehen sie in der in den Unternehmen getragenen Befürchtung eines eventuellen Mangels an Führungskräften in den 90er Jahren begründet (Brumlop 1992; Brumlop/Hornung 1994). Rudolph/Grüning (1994), die in ihren Untersuchungsergebnissen ähnliche Ansätze beschreiben, betonen die Chancen für Frauen durch die betriebliche Gleichstellungspolitik; positiv bewerten sie dabei die flexibleren Arbeitszeiten, die Vereinbarung von Beruf und Familie erleichtern können, sowie die Förderung der beruflichen Entwicklung weiblicher Erwerbstätiger.

3.1.3 *Resümee: Normen zum Geschlechterverhältnis zwischen Familie und Arbeitsmarkt*

Auf der Basis der in diesem Abschnitt vorgenommenen Darstellung der Familien- und Gleichstellungspolitik einschließlich der gesellschaftlichen Debatten sollen abschließend die länderspezifischen Normen zum Geschlechterverhältnis erarbeitet werden. Als maßgebliche normative Vorstellungen wurden zu Beginn des Abschnitts die gesellschaftlichen Normen zum Geschlechterverhältnis auf dem Arbeitsmarkt und der Familie genannt. In den untersuchten familien- und gleichstellungspolitischen Gesetzen reflektieren sich diese Normen in der vorgenommenen Zuweisung von Aufgaben an Männer und Frauen in der Erwerbs- und Familienarbeit. Daran geknüpft sind normative Vorstellungen zu den Aufgaben des Staates bezüglich der Ausgestaltung der Beziehung zwischen Männern und Frauen in beiden gesellschaftlichen Sphären. In beiden Ländern besteht zwischen den Normen, den darauf bezogenen Regulierungen und deren Realisierung im Alltag eine erhebliche Diskrepanz. Die Bewertung der Diskrepanz schließt zwei Aspekte ein. Zum einen stellt sich die Frage, ob auf der Basis der vorfindlichen Gesetze und getroffenen Maßnahmen die normativen Vorstellungen überhaupt im Alltag von Männern und Frauen realisiert werden können, und zum anderen darüber hinausgehend, falls dies möglich ist, wie verpflichtend die Übernahme der verschiedenen Aufgaben für Männer und Frauen definiert wird.

Im schwedischen System wurden im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen Ende der 60er Jahre explizite Normen mit meßbaren Zielvorgaben und damit Aufgabenzuweisungen an beide Geschlechter wie an den Staat formuliert. Ziel ist die Herstellung von Geschlechtergleichheit, d.h. gleiche Partizipation von Männern und Frauen in Erwerbsarbeit, Familienarbeit und Politik. Dem Staat kommt in diesem Prozeß eine doppelte Funktion zu: Die Familien- und Erwerbsarbeit soll so umgestaltet werden, daß für Männer und Frauen eine gleichzeitige Teilhabe in beiden Lebensbereichen möglich wird. Darüber hinaus ist eine Gleichverteilung beider Geschlechter in Familie und Beruf intendiert. Der gleichzeitige Beteiligung von Männern und Frauen in Familie und Beruf soll zudem zu einer Gleichverteilung beider Geschlechter in beiden gesellschaftlichen Bereichen führen. Im Ergebnis bewirkte diese Politik eine Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt, verknüpft mit einer Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie. Als Problem erwies sich, daß die aufgrund familiärer Belange notwendigen Anpassungen der Erwerbsarbeit hauptsächlich durch die Frauen vorgenommen wurden. Dies führt zu einer nach wie vor ungleichen Verteilung der Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. Auch auf dem Arbeitsmarkt wurde keine Gleichverteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Bereichen und auf den Hierarchieebenen erreicht. Zwei Ansatzpunkte der

Geschlechterpolitik – Geschlechtsneutralität und Freiwilligkeit der Maßnahmen – wurden zur Barriere für den angestrebten Wandel des Geschlechterverhältnisses. Die geschlechtsneutralen Formulierungen in der Gleichstellungspolitik sollten Männern und Frauen einen Zugang zu den jeweils verwehrtten Bereichen des Arbeitsmarktes schaffen. Faktisch gestattete diese Regelung den Männern größere Zugewinne auf dem Arbeitsmarkt als den Frauen. Das Prinzip der Freiwilligkeit sowohl bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen in den Unternehmen als auch in der Familienpolitik bewirkte weder auf dem Arbeitsmarkt noch in der Familie eine gleiche Teilhabe beider Geschlechter. Beide Prinzipien – Geschlechtsneutralität wie Freiwilligkeit – wurden in den neueren Regelungen aufgehoben.

Auch in Deutschland ist im Zusammenhang mit den gesellschaftlichen Veränderungen in den 60er/70er Jahren eine Modernisierung des Geschlechterverhältnisses zu konstatieren. Erkennbar sind gegenüber Schweden große Unterschiede in der Neubestimmung der Aufgaben von Männern, Frauen und Staat, in der Umsetzung gewandelter normativer Vorstellungen sowie dem Verpflichtungscharakter der Aufgabenzuweisungen. Das im Grundgesetz verankerte explizite Gebot der Gleichberechtigung der Geschlechter wird nicht in konkrete, meßbare Ansätze zur Herstellung einer Gleichstellung der Geschlechter in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen übersetzt. Bezüglich der Verbindung von Beruf und Familie wird Wahlfreiheit proklamiert, verstanden als innerfamiliärer Aushandlungsprozeß. De facto bestehen für die Mehrheit der Frauen kaum Wahlmöglichkeiten, da Gesetze wie Infrastruktur eine völlige Vereinbarung von Erwerbs- und Familienarbeit zumeist nicht erlauben und die Betreuung von (kleinen) Kindern die Berufsunterbrechung eines Elternteiles nach sich zieht. Sowohl aufgrund der Arbeitsmarktsituation als auch der familienpolitischen Leitbilder fällt dieser Part gemeinhin den Müttern zu, einhergehend zudem mit einer traditionelleren geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie als in Schweden. Vorrangige Aufgabe des Staates ist es, die Kindererziehung durch steuerliche Begünstigungen und Transferleistungen abzusichern; Maßnahmen zur verstärkten Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt sind bescheiden und widersprüchlich. Auf den Arbeitsmarkt bezogen ist das Gebot der Gleichbehandlung oder umgekehrt das Verbot von Diskriminierung unstrittig – strittig ist allerdings die Form der Umsetzung. Festgeschrieben im jeweiligen Gleichstellungsgesetz bestehen in den verschiedenen Bundesländern bzw. auf Bundesebene unterschiedliche Vorstellungen über die Reichweite staatlicher Eingriffe und den Verbindlichkeitsgrad gesetzlicher Regelungen. Besonders kontrovers ist die Haltung der Politik gegenüber der Privatwirtschaft.

3.2 Soziale Integration: Arbeitsteilung in der beruflichen und familiären Sphäre

In der vorangegangenen Diskussion zur normativen Ebene des Geschlechterverhältnisses wurden im Zusammenhang mit den erörterten Gesetzen und politischen Ansätzen Hinweise zur Realisierung der politischen Leitvorstellungen im Alltag gegeben. In diesem Abschnitt soll die Umsetzung der Normen in der konkreten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern detailliert – aufbauend auf dem Konzept des Geschlechtervertrags – dargelegt werden. Hirdman (1994a) unterscheidet aus der Perspektive der realisierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Beruf und Familie oder in der Begrifflichkeit des Konzeptes Geschlechtervertrag „der sozialen Integration“ zwischen verschiedenen Formen von Geschlechtersegregation (vgl. Abschnitt 2.4).

Für den Vergleich der Geschlechterverhältnisse in Deutschland und Schweden sind aus einer Segregationsperspektive zwei Bereiche entscheidend: zum einen die unterschiedliche Partizipation von Männern und Frauen am Berufsleben gemessen an ihrer Erwerbsbeteiligung, zum anderen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung innerhalb des familiären und beruflichen Lebensbereichs. Mit den verschiedenen Formen der Segregation verbindet sich eine Geschlechterhierarchie. Während die Männer stärker an den bezahlten Tätigkeiten am Arbeitsmarkt partizipieren – gemessen an der Erwerbsbeteiligung oder dem Umfang der Arbeitszeit – übernehmen Frauen einen größeren Anteil an der unbezahlten Haus- und Familienarbeit. Auf dem Arbeitsmarkt sind weibliche Erwerbstätige im Vergleich zu den männlichen häufiger in Arbeitsmarktsegmenten mit geringeren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten oder einem niedrigeren Lohnniveau beschäftigt.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktintegration – gemessen anhand der Erwerbstätigenquote – sind zwischen beiden Ländern erhebliche Unterschiede erkennbar. Die schwedische Politik der 70er und 80er Jahre führte zu einer ähnlich hohen Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, während in Deutschland ein deutliches Gefälle zwischen Männern und Frauen besteht. 1991 lag die Erwerbstätigenquote der schwedischen Frauen bei 80,9% und näherte sich damit jener der Männer an, die 85,3% betrug. Die Erwerbstätigenrate der deutschen Frauen lag mit 58,2% weit unter dem entsprechenden Wert der deutschen Männer von 79,8% (OECD 1994, S. 222 und 378). Ein detaillierter Vergleich der Situation der Frauen in beiden Ländern zeigt, daß die Länderdifferenzen bezüglich der weiblichen Erwerbsbeteiligung Frauen in Abhängigkeit von ihrer Qualifikation und ihrer familiären Situation unterschiedlich betrifft. Familienstand und Qualifikationsniveau beeinflussen die Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen weit weniger als bei deutschen Frauen. Beide

Variablen, Qualifikation und Familienstand, werden daher im Ländervergleich auf ihre Konsequenzen für die Integration in den Arbeitsmarkt geprüft (vgl. Abschnitt 3.2.1).

An den Vergleich der länderspezifischen Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen schließt sich entsprechend der Definition von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) die Frage nach Prozessen der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt an. Der Verlauf der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt wird für unterschiedlich qualifizierte Männer und Frauen getrennt untersucht. Diese Differenzierung der Analyse wird aufgrund der länderspezifischen Bedeutung des Qualifikationsniveaus für die Arbeitsmarktintegration vor allem aus der Perspektive von Frauen notwendig. Die Muster der Arbeitsmarktsegregation zwischen Männern und Frauen tragen in erheblichem Ausmaß zu der in beiden Ländern vorhandenen geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung bei. Die Lohndiskriminierung von Frauen wird daher im Anschluß daran im Zusammenhang mit den Mustern der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt diskutiert.

Da sich die Länderdifferenzen in der weiblichen Erwerbsbeteiligung vor allem seit den 70er Jahren herausgebildet haben, erfolgt die Betrachtung auch in einer zeitlichen Perspektive. Das Hauptgewicht der Analyse bezieht sich auf die entscheidenden Veränderungen zwischen den 70er und 90er Jahren. Mit der Arbeitsmarktkrise in den 90er Jahren hat sich der Geschlechtervertrag in beiden Ländern erneut verändert. Die Daten verweisen auf eine ansteigende Polarisierung der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen entlang des Merkmals Qualifikationsniveau. In beiden Ländern sind niedrigqualifizierte männliche und weibliche Erwerbstätige weit stärker als hochqualifizierte mit Problemen ihrer Arbeitsmarktintegration konfrontiert. Der Verlauf des Wandlungsprozesses wird wesentlich von dem bis zum Jahr 1990 entstandenen Muster der Arbeitsmarktintegration und -segregation bestimmt (vgl. Abschnitt 3.2.5). Internationale und nationale statistische Daten sowie Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung bilden die empirische Basis der Analyse.

3.2.1 Qualifikation, Familienstand und Arbeitsmarkt

3.2.1.1 Der Einfluß von Qualifikation auf die Arbeitsmarktintegration

In der eingangs erfolgten Auseinandersetzung mit dem skandinavischen Staatsfeminismus wurde die eher widersprüchliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für unterschiedlich qualifizierte Frauen festgestellt (vgl. Abschnitte 2.2.3, 2.2.7

und 2.2.8). Die folgende Untersuchung der konkreten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wird daher getrennt für unterschiedlich qualifizierte Männer und Frauen durchgeführt. Für diese Analyseebene – die Arbeitsmarktintegration von Männern und Frauen – werden internationale und nationale Statistiken sowie Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung einbezogen, die die notwendigen Differenzierungen nach Qualifikationsniveau und Geschlecht erlauben. Die entscheidende Grundlage für die Berechnungen zur Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen liefert eine von der OECD erstellte, internationale Statistik, die – jeweils nach Geschlechtszugehörigkeit und Altersgruppen getrennt – die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung, die Erwerbstätigenquote in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau sowie die qualifikationsspezifische Erwerbslosigkeit in beiden Ländern nennt (OECD 1989).

Tabelle 3: Qualifikationsniveau der Bevölkerung in Deutschland und Schweden getrennt nach Geschlechtszugehörigkeit (in Prozent)

Qualifikationsniveau	1	2	3	4	5
Schweden 1987					
Männer	36,0	18,3	23,7	10,7	12,1
Frauen	43,3	11,1	21,5	12,8	11,3
Deutschland 1988					
Männer	16,2	13,1	59,9	4,2	6,5
Frauen	30,3	10,1	53,7	1,6	4,4

Legende: Qualifikationsniveau: 1: ohne formale Berufsausbildung; 2: Hochschulreife, für Schweden zusätzlich qualifizierte Berufsausbildung; 3: Berufsausbildung, für Schweden lediglich einfache Berufsausbildung; 4: Fachhochschulausbildung; 5: Universitätsausbildung; Alter: 20 bis 54 Jahre.

Anmerkung: Die Altersbegrenzung auf Personen bis einschließlich 54 Jahre war aufgrund von Differenzen zwischen der schwedischen und der deutschen Datengrundlage erforderlich. Das Qualifikationsniveau 2 entspricht in der deutschen Statistik, im Gegensatz zur schwedischen, einem Schulabschluß und keiner Berufsausbildung. Daher wird der Wert in der folgenden Diskussion nicht berücksichtigt.

Quelle: OECD (1989, S. 54-55).

Der Zusammenhang zwischen Geschlechtszugehörigkeit, Qualifikationsniveau und Arbeitsmarktintegration wird in verschiedenen, aufeinander aufbauenden Schritten ermittelt. Dazu gehört die Qualifikationsstruktur in der Bevölkerung sowie die qualifikationsspezifische Erwerbstätigen- bzw. Erwerbslosenquote. Die zunächst vorgenommene Analyse der Qualifikationsstruktur der Bevölkerung erfüllt für die weitere Diskussion einen doppelten Zweck. In der zugrunde liegenden internationalen Statistik werden die verschiedenen Ausbildungen in beiden Ländern nicht immer den gleichen Qualifikationsniveaus zugeordnet. Die im Zusammenhang mit der Untersuchung der Qualifikations-

struktur in der Bevölkerung vorgenommene Erläuterung der Differenzen in der Statistik soll den Einfluß der unterschiedlichen Zuordnungen auf die Ergebnisse des Ländervergleichs darlegen. Zudem liefern Kenntnisse zur Qualifikationsstruktur in der Bevölkerung im Zusammenhang mit der Erwerbsbeteiligung unterschiedlich qualifizierter Personen eine wichtige Grundlage zum Verständnis der Segregationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt.

Die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung – aufgeschlüsselt nach Qualifikationsniveau – weist in beiden Ländern spezifische Charakteristika auf (vgl. Tabelle 3). Im Vergleich zur deutschen Bevölkerung ist in Schweden der Anteil der Personen mit einem Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluß höher, gleichzeitig haben mehr Schweden als Deutsche keinen formalen Ausbildungsabschluß.¹¹ Typisch für die deutsche Bevölkerung ist dagegen eine Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene. Bei einer getrennten Betrachtung der Werte für beide Geschlechter treten signifikante Länderunterschiede hervor. In Schweden ähnelt sich das Qualifikationsniveau von Männern und Frauen. In Deutschland bestehen dagegen große Unterschiede: Männer besitzen häufiger einen Hochschulabschluß und haben seltener keine formale Berufsausbildung abgeschlossen als Frauen. Lediglich der Anteil unter der männlichen und weiblichen Bevölkerung mit einer Berufsausbildung stimmt nahezu überein.

Die hervortretenden Ländercharakteristika erklären sich zu einem großen Teil durch Alterseinflüsse sowie durch länderspezifische Zuordnungen einzelner Ausbildungsgänge zu den verschiedenen Qualifikationsniveaus.¹² Der höhere Anteil an Universitätsabsolvent/inn/en sowie an Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung in der schwedischen Bevölkerung sowie die ausgeprägten Geschlechterdifferenzen in Deutschland beruhen überwiegend auf Alterseinflüssen. In Schweden besitzen vor allem ältere Männer und Frauen weit häufiger als gleichaltrige deutsche Personen einen Universitätsabschluß, wobei die deutschen Männer gegenüber den deutschen Frauen einen zeitlichen Vorsprung aufweisen. Die erheblichen Länderunterschiede bei den Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung wurzeln in dem historisch frühen Zugang der deutschen Männer zu einer Berufsausbildung, und zwar im Vergleich zur schwedischen Bevölkerung insgesamt wie zu den deutschen Frauen. In der jüngeren Generation der bis zu 35jährigen sind die Geschlechter- und Länderunterschiede gering.

11 Die Qualifikationsebenen werden in beiden Ländern unterschiedlich bezeichnet. In den folgenden Ausführungen werden zur Vereinfachung der Darstellung die gleichen Bezeichnungen für beide Länder verwandt. Dabei werden die beiden Hochschulabschlüsse – analog der deutschen Bezeichnung – Universitäts- bzw. Fachhochschulabschluß genannt und die berufliche Qualifikation unterhalb der Hochschulebene als Berufsausbildung.

12 Angaben zu den einzelnen Altersgruppen siehe OECD (1989, S. 85-91).

Die Länderdifferenzen auf dem Fachhochschulniveau beruhen neben dem Alterseinfluß vor allem auf länderspezifischen Zuordnungen. Dies betrifft vor allem die Semiprofessionen im sozialen Dienstleistungsbereich, wie beispielsweise Erzieher/in oder Krankenschwester/-pfleger, für die in Schweden seit der Hochschulreform 1977 Fachhochschulstudiengänge bestehen. In Deutschland erfordert die Berufstätigkeit in den Semiprofessionen eine Berufsausbildung unterhalb der Hochschule. Diese unterschiedlichen Ausbildungsordnungen können das ausgeglichene Geschlechterverhältnis in Schweden bzw. die ausgeprägte Männerdominanz in Deutschland auf Fachhochschulniveau erklären.¹³

Welche Bedeutung die Differenzen der Qualifikationsstrukturen in der Bevölkerung für die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt gewinnen, kann erst entschieden werden, wenn die Erwerbsbeteiligung unterschiedlich qualifizierter Personen berücksichtigt wird. Gleichzeitig liefern Angaben zur Arbeitsmarktintegration – gemessen anhand der Erwerbstätigen- und Erwerbslosenquote – von unterschiedlich qualifizierten Männern und Frauen einen ersten Indikator für Prozesse der Segregation oder Trennung der Geschlechter zwischen verschiedenen Lebensbereichen.

Wie eingangs festgestellt, gehen schwedische Frauen weit häufiger als deutsche einer Erwerbsarbeit nach. Eine getrennte Betrachtung der Erwerbstätigenquoten der Frauen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau differenziert den für die Frauenbeschäftigung insgesamt gültigen Befund (vgl. Tabelle 4). Vor allem Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer beruflichen Qualifikation unterhalb der Hochschulebene sind in Schweden vermehrt in den Arbeitsmarkt integriert. Ihre Erwerbstätigenquoten liegen zwischen annähernd 80% und 90%, verglichen mit Quoten zwischen annähernd 50% und 60% gleichqualifizierter Frauen in Deutschland. Mit zunehmendem Qualifikationsniveau gehen die Länderunterschiede zurück, wobei die kleinste Differenz auf der Ebene der Universitätsabsolventinnen besteht mit einer Frauenerwerbsquote von 96% in Schweden und 82% in Deutschland. Die männlichen Erwerbstätigen in beiden Ländern sind auf allen Qualifikationsniveaus in hohem Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert. Die Differenzen zwischen den Frauen bestimmen in beiden Ländern die Geschlechterunterschiede in der Frage der Arbeitsmarktintegration. Während sich in beiden Ländern auf dem Hochschulniveau die

13 Daten aus einer neueren internationalen Statistik aus dem Jahr 1992, in der die Ausbildungsgänge exakter den Qualifikationsebenen zugeordnet wurden, bestätigen die getroffenen Aussagen zum Qualifikationsniveau in der Bevölkerung (OECD 1995a, S. 20, S. 22 und S. 25).

Erwerbstätigenquoten zwischen den Geschlechtern annähern, trifft dies für Personen ohne Hochschulabschluß nur in Schweden zu.¹⁴

Lieferten die Erwerbstätigenquoten Hinweise auf eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt, so lassen Erwerbslosenquoten Rückschluß auf eine erwünschte, aber nicht realisierte Arbeitsmarktintegration zu. In dem folgenden Vergleich der Erwerbslosenquoten zwischen beiden Ländern werden zusätzlich zu den Zahlen für das Jahr 1987 bzw. 1988 die Angaben für das Jahr 1993 einbezogen. Die Berücksichtigung der Angaben aus dem Jahr 1993 wird vor allem zur Untersuchung der schwedischen Situation notwendig, da im Jahr 1987 in Schweden noch Vollbeschäftigung herrschte und erst im Verlauf der 90er Jahre die Erwerbslosigkeit sprunghaft anstieg.¹⁵

Tabelle 4: Männliche und weibliche Erwerbstätigenquoten nach Qualifikationsniveau (in Prozent)

Qualifikationsniveau	1	2	3	4	5
Schweden 1987					
Männer	96,2	92,5	97,5	93,6	97,4
Frauen	89,8	86,5	93,0	93,9	96,2
Deutschland 1988					
Männer	89,1	67,4	96,2	97,6	96,7
Frauen	51,6	56,9	69,9	73,1	82,3

Legende: Qualifikationsniveau siehe Tabelle 3, Alter: 20-54 Jahre. Die Zahlen der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluß beziehen sich auf die Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren.

Anmerkung: Die auffällig niedrigen Werte der Männer auf dem Qualifikationsniveau 2 in Deutschland liegen darin begründet, daß diese häufig im Anschluß an die Erlangung der Hochschulreife ein Studium aufnehmen und sich daher ihre Erwerbstätigenquote für die Studienzeit stark reduziert.

Quelle: OECD (1989, S. 54-55).

Die Höhe der Erwerbslosenquote wird zu einem Spiegelbild der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktintegration in beiden Ländern. Die im Jahr 1987 deutlich höhere Erwerbslosigkeit der deutschen Frauen im Vergleich zu den

-
- 14 Die Eingrenzung der Beschäftigten auf Personen bis einschließlich 54 Jahre überschätzt aufgrund der hohen Anzahl von Frühverrentungen die Erwerbstätigenquote von Personen ohne formale Berufsausbildung. Die Grundaussage verändert sich dadurch nicht und wird auch durch Angaben einer internationalen Statistik, die Beschäftigte bis 60 Jahre umfaßt, bestätigt (OECD 1995a).
- 15 Die Zahlen für das Jahr 1987 stammen aus der auch schon vorher verwandten internationalen Statistik (OECD 1989, S.85-86). Die Angaben für das Jahr 1993 wurden nationalen Statistiken in beiden Ländern entnommen (Buttler/Tessaring 1993; SCB 1993f.).

Männern mit Quoten von 9,4% bzw. 6,8% läßt sich auf Probleme der Reintegration der Frauen in den Arbeitsmarkt zurückführen. Dazu gehören einerseits die Schwierigkeiten der zunehmenden Zahl der Berufsrückkehrerinnen, nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder einen Arbeitsplatz zu finden, sowie andererseits die größeren Probleme der Frauen, aus der Erwerbslosigkeit heraus wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren (Engelbrech 1991b). Die Annäherung der Erwerbslosenquoten von Männern (8,1%) und Frauen (9,1%) im Jahre 1993 beruht auf der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation, da Frauen überwiegend im weniger konjunkturanfälligen, strukturell begünstigten Dienstleistungssektor beschäftigt sind (Arbeitsmarktreport für Frauen 1994).

In Schweden tritt ebenfalls im Zuge des sprunghaften Anstiegs der Erwerbslosenquote zwischen 1987 und 1993 auf 9,3% bei den Männern und 6,6% bei den Frauen die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt deutlich hervor. Von der Konjunkturkrise waren auch in Schweden typische Männerarbeitsbereiche, wie Industrie oder Bauwirtschaft, stärker betroffen als die typischen Frauenarbeitsbereiche. Der Abbau von Arbeitsplätzen im sozialen Dienstleistungsbereich – ein für die Frauenerwerbstätigkeit zentrales Arbeitsmarktsegment – hat bis Ende 1992 nur zu einem geringen Teil zu Kündigungen im öffentlichen Dienst geführt. Der Arbeitsplatzabbau wurde im wesentlichen durch Frühpensionierungen oder durch die Nicht-Weiterbeschäftigung zeitlich befristet tätiger Personen umgesetzt (Furaker 1993; Gonäs et al. 1994).

Wird bei der Analyse der geschlechtsspezifischen Erwerbslosenquoten noch zusätzlich nach dem Qualifikationsniveau differenziert, werden in beiden Ländern komplexe Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Qualifikationsniveau erkennbar. Dies betrifft zunächst die Frage der Arbeitsmarktprobleme niedrigqualifizierter Beschäftigter. In Deutschland reflektiert die sehr hohe Erwerbslosenquote von 16,8% im Jahr 1993 für Frauen ohne formale Berufsausbildung die Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration von Personen ohne formale Berufsausbildung allgemein, denn deren Erwerbslosenquote liegt mit 18,6% erheblich über der Quote der Beschäftigten mit einer Lehr-/Berufsfachschulausbildung bei einem Wert von 6,3%.

Auch in Schweden belegen die Daten eine höhere Erwerbslosigkeit bei einem niedrigeren Qualifikationsniveau der Erwerbspersonen. Hier gewinnt das Vorhandensein eines formalen Berufsabschlusses nicht diese überragende Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration wie in Deutschland. Die Erwerbslosenquoten von Personen ohne bzw. mit einer einfachen Berufsausbildung sind mit jeweils 10% völlig identisch und liegen zwar über den Werten höherqualifizierter Erwerbstätiger, aber die Distanz zu den weiteren Gruppen von Erwerbstätigen ist weit geringer als in Deutschland.

Die Daten verweisen für beide Länder prinzipiell auf einen spezifischen Zusammenhang zwischen Geschlecht, Qualifikationsniveau und Erwerbslosigkeit. In Schweden können Männer und Frauen gleichermaßen das Risiko einer Erwerbslosigkeit durch eine höhere Qualifikation verringern. Die Erwerbslosenquote schwedischer Frauen liegt im Jahr 1993 auf jedem Qualifikationsniveau entweder leicht unter dem Wert gleichqualifizierter Männer bzw. stimmt mit dessen Wert überein.

In Deutschland dagegen können die männlichen Erwerbstätigen in größerem Umfang als die weiblichen mit einem steigenden Qualifikationsniveau ihr Erwerbslosigkeitsrisiko mindern. Für weibliche Erwerbspersonen senkt lediglich der Abschluß einer Berufsausbildung deutlich das Risiko einer Erwerbslosigkeit. Eine weitere Höherqualifizierung beeinflusst dieses Risiko nur noch wenig. Die Erwerbslosenquoten von Frauen mit einer Berufsausbildung bewegen sich im Jahr 1993 zwischen 5,9% der Universitätsabsolventinnen und 6,9% der Frauen mit einer Fachschulausbildung.

Durch den stetigen Rückgang der Erwerbslosigkeit der Männer bei einem Anstieg des Qualifikationsniveaus und der nur geringen Veränderung für Frauen bei einer Höherqualifizierung vergrößern sich in Deutschland die Geschlechterunterschiede in den Erwerbslosenquoten mit ansteigender Qualifikation. Auf dem Niveau einer qualifizierten Berufsausbildung entstehen die deutlichen Geschlechterdifferenzen vor allem wegen der geschlechtstypischen Berufswahl bzw. -verläufe. Die typischerweise von Männern gewählten Ausbildungen auf dem Qualifikationsniveau sind eher Weiterbildungen, wie beispielsweise eine Weiterbildung zum Meister oder Techniker. Aufgrund der von den Männern zumeist schon vorher erzielten Integration in den Arbeitsmarkt können sie zumeist ohne Probleme nach Abschluß der Fortbildung wieder einen Arbeitsplatz finden. Die für Frauen typischen Ausbildungen auf dem Qualifikationsniveau, wie beispielsweise die der Krankenschwester oder Erzieherin, sind in der Regel Erstausbildungen und dementsprechend mit größeren Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche belastet.

Auf dem Hochschulniveau sind die Geschlechterunterschiede nur zum Teil auf die Ausbildungsrichtungen oder eine stärkere Orientierung der Frauen auf den öffentlichen Dienst rückführbar, denn auch die zunehmende Qualifikation von Frauen in traditionell männlichen akademischen Berufen seit den 80er Jahren hat nicht zu gleichen Einstellungschancen von Männern und Frauen in traditionell männlichen Tätigkeitsfeldern geführt. In der Privatwirtschaft treten erhebliche Vorbehalte gegenüber Hochschulabsolventinnen zutage; beispielsweise ergaben Untersuchungen Ende der 80er Jahre, daß Ingenieurinnen und Wirtschaftswissenschaftlerinnen schwieriger einen Arbeitsplatz fanden als ihre männlichen Kollegen (Hartung/Krais 1990). Neuere Statistiken aus dem Jahr

1996 belegen weiterhin, daß Frauen unter den Erwerbslosen in beiden akademischen Berufen deutlich überrepräsentiert sind (Parmentier et al. 1998a, b).

Die höhere Erwerbslosenquote der Frauen spiegelt Probleme ihres Berufseinstiegs wider. Beispielsweise betrug die Erwerbslosenquote 1988 für Akademikerinnen zwischen 25 und 29 Jahren 13,7%, zwischen 30 und 34 Jahren 12,2%, aber zwischen 35 und 64 Jahren nur noch 3,8% (Tessaring et al. 1993). In Forschungen jüngeren Datums, die vor allem den qualifikationsadäquaten Einsatz von Hochschulabsolvent/inn/en untersuchten, kristallisierten sich Frauen als eine Risikogruppe für Dequalifikationsprozesse heraus (Plicht et al. 1994; Blüchel 1996).

3.2.1.2 Familie und Beruf: Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Qualifikation und Berufsfeld

In den bisherigen Ergebnissen zeigte sich, daß für deutsche im Vergleich zu schwedischen Frauen die Höhe des Qualifikationsniveaus einen entscheidenden Einfluß auf ihre Erwerbsbeteiligung ausübt. Diese Länderdifferenzen stehen in einem engen Zusammenhang zur Möglichkeit einer Verbindung von Beruf und Familie für unterschiedlich qualifizierte Frauen in beiden Ländern. Die Untersuchung der normativen Ebene im vorangegangenen Abschnitt beschrieb die Veränderungen gesellschaftlicher Normen bezüglich der Verbindung beider Lebensbereiche, wie sie sich in Gesetzen und gesellschaftlichen Diskussionen niederschlugen. Der Wandel von Normen läßt sich aber auch auf der subjektiven Ebene der Frauen und Männer selbst erkennen. Normen, aber vor allem die strukturell verankerten Möglichkeiten bestimmen maßgeblich darüber, wie unterschiedlich qualifizierte Männer und Frauen ihre Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie in beiden Ländern realisieren.

In Deutschland stellten Frauen die klassische Arbeitsteilung seit den 70er Jahren immer stärker in Frage. In einer Untersuchung von 1986 bejahten lediglich noch 24% der Ehefrauen die herkömmliche Versorgung mit einem Familienernährer und einer nichterwerbstätigen Ehefrau, obwohl 46% der Paare in einer solchen lebten (Brinkmann/Köhler 1989, zit. nach Quack 1992, S. 63). In einem Projekt zur Lebensplanung junger Frauen befürwortete die Mehrheit der Teilnehmerinnen eine doppelte Lebensführung von Beruf und Familie. Bei der Realisierung dieser Orientierung an Beruf und Familie antizipierten die Frauen erhebliche Probleme. Es fehlten ihnen konkrete Vorstellungen darüber, wie sie beide Lebensbereiche verbinden könnten. Vor allem beklagten sie einen Mangel an der notwendigen institutionellen Absicherung. Die jungen Frauen suchten überwiegend individuelle Lösungen, wie beispielsweise das Hinausschieben der

Geburt des ersten Kindes oder der Versuch der Aufnahme einer Teilzeitarbeit für die Lebensphase mit kleinen Kindern (Geissler 1991; Geissler/Oechsle 1994). Neueren Umfragen zufolge begrüßte rund die Hälfte der Mütter in einer Partnerschaft eine Erwerbstätigkeit, allerdings im Rahmen eines Zuverdienstmodells mit einem vollzeittätigen Ehemann und einer teilzeittätigen Ehefrau (Endler/Beckmann 1997, zit. nach Holst/Maier 1998). Wie sich Frauen die Verbindung beider Lebensbereiche konkret vorstellen, wird entscheidend von ihrer Einstellung gegenüber außerhäuslicher Erziehung von kleineren Kindern bestimmt. In einer Repräsentativbefragung befürchteten 63% der Männer und Frauen, daß die Erziehung außerhalb der Familie Kleinkindern schade, wobei solche Befürchtungen in der öffentlichen Diskussion immer wieder genährt werden (Bundesminister für Frauen und Jugend 1992; Meyer/Schulze 1993).

Die in Gesetzen verankerten Normen der gleichzeitigen Teilhabe von Müttern und Vätern an Familien- und Erwerbsarbeit werden in Schweden von beiden Geschlechtern getragen. Anders als in Deutschland wird die Betreuung kleinerer Kinder unter drei Jahren außerhalb der eigenen Familie als entwicklungsfördernde Ergänzung zur familiären Erziehung angesehen. Diese Einstellung gegenüber Kindererziehung ist erst im Zuge der gesellschaftlichen Veränderungen seit den 70er Jahren entstanden. Noch Anfang der 70er Jahre waren in der Regel lediglich Akademikerinnen nach Familiengründung kontinuierlich erwerbstätig. Auf die anderen Frauen trifft dies erst seit Anfang der 80er Jahre zu. Die Veränderung in der Verbindung beider Lebensbereiche reflektiert sich in einem Einstellungswandel gegenüber der Rolle der Familie in der Kindererziehung. In einer Repräsentativuntersuchung von 1986 bezeichneten rund 30% der befragten Frauen – unabhängig von ihrer sozialen Stellung – die Familie als den geeignetsten Ort zur Betreuung von Kindern. Dieser Anteil sank im Jahr 1992 auf einen Wert zwischen 4% und 15%, wobei der niedrigste Anteil unter den höheren weiblichen Angestellten zu finden ist (Svallfors 1996). Laut einer 1992 durchgeführten Untersuchung befürworteten 94% der befragten Frauen eine Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern auch bei Kindern unter drei Jahren. Dabei wünschten sich 62% der Frauen ein „egalitäres Modell gleicher Erwerbstätigkeit von Vätern und Müttern“ sowie 31% ein „Modell der zuverdienenden, teilzeitarbeitenden Ehefrau“. Erkennbar wird in den Ergebnissen ein Einfluß des Berufsfeldes; Frauen in traditionell männlichen bzw. gemischtgeschlechtlichen Berufen bevorzugten im Gegensatz zu Frauen in traditionell weiblichen Berufen ein egalitäres Modell von Elternschaft (Ellingsaeter 1998).

Die Erwerbstätigenquoten von Müttern liefern einen ersten Einstieg in die Analyse der Organisation der Vereinbarung von Beruf und Familie in beiden Ländern. In Schweden ist die Erwerbstätigenquote hoch: 1994 waren 67% der Mütter von Kindern bis zu zwei Jahren erwerbstätig, 79% der Frauen mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren und 84% der Frauen mit Kindern von sie-

ben bis zehn Jahren (SCB 1995b). In Deutschland dagegen gelingt eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit nur knapp 20% der Mütter, allerdings mit einer steigenden Tendenz; so sind nach 1960 geborene Mütter immerhin zu 30% kontinuierlich erwerbstätig (Maier 1993; Schulz/Kimer 1994, zit. nach Holst/Maier 1998). Neben dem Alter des (jüngsten) Kindes beeinflusst auch das Qualifikationsniveau der Mütter ihre Möglichkeit zur Aufrechterhaltung einer Erwerbstätigkeit (vgl. Tabelle 5).

In beiden Ländern erhöhen sich die Erwerbstätigenquoten der Frauen – allerdings auf völlig unterschiedlichem Niveau – mit steigendem Alter des jüngsten Kindes sowie höherem Qualifikationsniveau. Die Werte bewegen sich in Schweden für Mütter mit Kindern bis zu 14 Jahren zwischen 78,8% für Frauen ohne Berufsausbildung und 94,3% für Hochschulabsolventinnen, in Deutschland zwischen 45,3% und 65,4% für die entsprechenden Gruppen.

Tabelle 5: Erwerbstätigenquote unterschiedlich qualifizierter Frauen in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes (in Prozent)

Qualifikationsniveau	Schweden			Deutschland		
	1	2	3	1	2	3
Alter des Kindes: 0 bis 14 Jahre	78,8	89,9	94,3	45,3	54,2	65,4
Qualifikationsniveau	1	2	3	1a	2a	3a
Alter des Kindes: 0 bis 2 Jahre	64,7	80,6	89,0	16,6	33,5	39,9
3 Jahre bis Schuleintritt	76,5	89,9	94,4	34,2	40,1	51,6
Schuleintritt bis 14 Jahre	85,2	93,5	96,4	40,3	50,8	67,6

Legende: Qualifikationsniveau: 1: ohne formale Berufsausbildung; 2: Berufsausbildung, Hochschulreife; 3: Hochschulabschluß; 1a: Hauptschulabschluß; 2a: Mittlerer Bildungsabschluß; 3a: Hochschulreife; Schweden: 1991; Deutschland: Altersgruppe der Kinder 0 bis 14 Jahre: 1991, weitere Altersgruppen: 1989.

Quellen: Schweden: Hoem (1992a, S.6); Deutschland: Maier et al. (1994); Löhr (1991, S. 490).

In Schweden lassen sich die Differenzen in der Arbeitsmarktintegration auf die niedrige Erwerbsbeteiligung von formal nicht ausgebildeten Müttern mit einem Vorschulkind zurückführen. Ab dem Schulalter des jüngsten Kindes nähern sich die Quoten der Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen an. In Deutschland erhöht sich ebenso die Erwerbstätigenquote von Müttern mit zunehmendem Alter des (jüngsten) Kindes. Von dem Anstieg werden die Differenzen zwischen unterschiedlich qualifizierten Frauen nicht tangiert, denn die

Zunahme der Erwerbsbeteiligung erfolgt parallel auf allen Qualifikationsniveaus. Ebenso liegen die Werte in Deutschland immer unter den entsprechenden Werten schwedischer Frauen.

Neben dem Alter beeinflusst die Anzahl der Kinder die Erwerbstätigenquote in Deutschland; erwerbstätige Mütter haben oft nur ein Kind. Bei einem Anstieg der Kinderzahl sinkt die Erwerbstätigenquote auf jedem Qualifikationsniveau erheblich (Löhr 1991; Maier et al. 1994). Löhr (1991) stellte in ihrer Untersuchung fest, daß Frauen mit mehr als zwei Kindern unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau nur noch zu 37% berufstätig sind. In Schweden wird die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht durch die Anzahl der Kinder beeinflusst, wohl aber der Wechsel in eine Teilzeittätigkeit; beispielsweise liegt der Teilzeitanteil von Frauen mit drei oder mehr Kindern 20% über dem Anteil von Müttern mit nur einem Kind (Hoem 1996).

Den Differenzen in den Erwerbstätigenquoten von unterschiedlich qualifizierten Müttern in beiden Ländern liegen entsprechende Muster der Vereinbarung von Beruf und Familie zugrunde. Wie diese Muster entstehen, wird im folgenden im Zusammenhang mit den vorhandenen länderspezifischen Regelungen und Strukturen betrachtet.

Schweden: Rechtliche Absicherung – Einfluß des Berufsfeldes

Die schwedische Familienpolitik liefert die Grundlage für die von den Müttern überwiegend realisierte Verbindung von Beruf und Familie. Bedeutsame strukturelle und rechtliche Voraussetzungen dafür sind der Elternurlaub, die Anpassung der Arbeitszeit an die familiäre Situation durch Arbeitszeitreduktion und -flexibilisierung oder Freistellungsregelungen sowie die öffentliche Kinderbetreuung.¹⁶

Die beiden grundlegenden Anpassungsstrategien – Elternurlaub und der Wechsel zur Teilzeitarbeit – werden überwiegend von Frauen getragen (vgl. Abschnitt 3.2.1.2). Forschungsergebnisse seit den 90er Jahren verweisen auf eine spezifische Beteiligung der Väter an der alltäglichen Familienarbeit. In einem zu Beginn der 90er Jahre durchgeführten Forschungsprojekt wurden als typische Anpassungsleistungen der Väter der Verzicht auf eine Beförderung

16 Der Rückgang der Erwerbstätigenquote, der vor allem Frauen ohne formale Berufsausbildung mit Vorschulkindern betrifft, erweist sich als ein berufsfeldspezifisches Phänomen. In einem Forschungsprojekt zur Verbindung von Beruf und Familie in Abhängigkeit von Qualifikationsniveau und Berufsfeld zeigte sich, daß die ungelerten Industriearbeiterinnen in gleichem Ausmaß erwerbstätig waren wie Frauen mit einem höherem Qualifikationsniveau. Dagegen haben 33,3% der befragten Frauen ohne formale Berufsausbildung im sozialen Dienstleistungsbereich ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen unterbrochen (Näsmän et al. 1995). Als ein wesentliches strukturelles Hindernis schienen dabei die unregelmäßigen Arbeitszeiten zu wirken (Friberg 1990).

oder die Übernahme neuer Arbeitsaufgaben, das Absagen von Dienstreisen oder Überstunden ermittelt. Im Alltag partizipierten die Väter an verschiedenen Tätigkeiten der Kinderbetreuung, wie beispielsweise dem Abholen der Kinder vom Kindergarten. Zudem nutzten sie die Flexibilität und Autonomie an ihrem Arbeitsplatz zur Unterstützung bei akut auftretenden Problemen, wie der notwendigen Betreuung von kranken Kindern zu Hause. Die Väter übernahmen eher Tätigkeiten in der Kinderbetreuung als in der Hausarbeit; so war in ungefähr der Hälfte der Familien die Kinderbetreuung gleich verteilt (vgl. Tyrköö 1996).

Diese allgemeingültigen Ergebnisse können auf der Basis verschiedener Studien zur Vereinbarung von Beruf und Familie in unterschiedlichen Berufsfeldern differenziert werden. Denn trotz vorhandener Gesetze oder Maßnahmen über Arbeitszeitarangements und kulturelle Normen in den verschiedenen Berufsfeldern einschließlich der von Männern und Frauen eingenommenen Positionen in den jeweiligen Feldern einen entscheidenden Einfluß auf die Vereinbarkeitsstrategien von Müttern, aber auch Vätern aus. Dies soll im folgenden anhand zentraler Anpassungsleistungen von Müttern und Vätern verdeutlicht werden.

Bereits in der Frage der Partizipation der Väter am Elternurlaub nach Geburt eines Kindes zeigt sich ein Zusammenhang zur Erwerbssituation der Mütter und der Väter. Einen überdurchschnittlich hohen Anteil am Elternurlaub übernehmen Männer, die im öffentlichen Dienst oder an typischen Frauenarbeitsplätzen tätig sind, aber auch Partner von Frauen mit hohem Einkommen (Näsman 1990; Näsman/Falkenberg 1990).

Der häufig vorgenommene Wechsel der Mütter in eine Teilzeittätigkeit nach Beendigung des Erziehungsurlaubes wird durch die spezifischen Bedingungen in ihrem jeweiligen Berufsfeld beeinflusst; beispielsweise erbrachte eine Statistik, daß Lehrerinnen – aufgrund der flexibleren Arbeitszeiten –, aber auch Tagesmütter, die andere Kinder in ihrer Familie mitbetreuen, überdurchschnittlich häufig vollzeittätig sind (Hoem 1992b). Wichtig bei der Entscheidung zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit sind die in den in konkreten Arbeitsfeldern üblichen Zeitstrukturen. Eine Repräsentativuntersuchung ergab, daß Frauen in männlich dominierten bzw. gemischt geschlechtlichen Arbeitsfeldern unabhängig vom Qualifikationsniveau sehr viel häufiger eine Vollzeittätigkeit ausüben als gleichqualifizierte Frauen in weiblich dominierten Bereichen, wie beispielsweise in der Krankenpflege. Dieser Zusammenhang wird in der Untersuchung mit den in den verschiedenen Berufsfeldern üblichen Arbeitszeitstrukturen erklärt (Näsman et al. 1995).

Die eingangs festgestellte erhöhte Partizipation der Väter an der alltäglichen Familienarbeit wird ebenfalls in Ausmaß und Form wesentlich von ihrer eigenen Arbeitssituation sowie der ihrer Partnerinnen bestimmt (weitere Ausführungen

vgl. Tyrköö 1996). Eine stärker symmetrische Verteilung der Haus- und Familienarbeit gelingt eher bei Lohngleichheit zwischen beiden Partnern bzw. bei höherem Lohn der Frauen, bei einer ausgeprägten Belastung der Frauen durch die Erwerbsarbeit und bei höherqualifizierten Paaren. Wie die Muster der familiären Arbeitsteilung mit der beruflichen Situation beider Partner verbunden sind, läßt sich aus den Ergebnissen der schon oben erwähnten Repräsentativuntersuchung ableiten. In diesem Forschungsprojekt wurden die Anpassungsstrategien von Vätern und Müttern mit unterschiedlichem Qualifikationshintergrund und Berufsfeld anhand ausgewählter Referenzgruppen erhoben (Näsman et al. 1995; Tyrköö 1996).

Die Arbeitssituation in den Akademikerfamilien – hier vertreten durch zumindest ein als Journalist/in oder Arzt/Ärztin tätiges Elternteil – war durch gute Aufstiegschancen, eine hohe Anzahl von Überstunden, Dienstreisen, aber auch günstige strukturelle Voraussetzungen für eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit charakterisiert. Immerhin in 40% der Familien reduzierten oder flexibilisierten beide Elternteile ihre Arbeitszeit. Wenn es mit der familiären Situation nur schwierig vereinbar war, lehnten beide Elternteile eine weitere Beförderung oder auch Dienstreisen ab. Im Kontrast dazu stand die berufliche Situation in den Arbeiterfamilien. In diesen Familien erforderte die Erwerbssituation von Vätern und Müttern zwar seltener Überstunden, dafür erwies sich die Flexibilisierung der Arbeitszeit als bedeutend schwieriger. Die Mütter reduzierten häufig ihre Arbeitszeit und erreichten so die notwendige Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an familiäre Anforderungen. Die Arbeiterinnen „wählten“ dazu oft Arbeitsaufgaben mit irregulären Arbeitszeiten, wie beispielsweise Nacharbeit. Die Arbeitszeiten der in die Untersuchung einbezogenen Angestellten in mittleren Positionen – im Krankenhaus, auf der Polizeistation oder in der Verwaltung – lagen in bezug auf Länge und Flexibilität zwischen den Arbeitszeiten in den Arbeiter- bzw. Akademikerfamilien. Auch in den mittleren Angestelltenfamilien wurde durch die Übernahme von Arbeitsaufgaben, die außerhalb der regulären Arbeitszeiten durchgeführt wurden, eine Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an die familiären Erfordernisse erreicht. Allerdings waren im Gegensatz zu den Arbeiterfamilien in den mittleren Angestelltenfamilien die Mütter vermehrt zu regulären und die Väter häufiger zu irregulären Arbeitszeiten erwerbstätig.

In allen befragten Familien nahmen die Eltern – Mütter und/oder Väter – eine Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an familiäre Belange vor. Wie die Abstimmung zwischen den Zeitbedürfnissen beider Lebensbereiche umgesetzt wird, hing von den konkreten Arbeitszeitarrangements in den verschiedenen Berufsfeldern ab. In den mittleren Angestellten- und Arbeiterfamilien war eine identische Strategie erkennbar: Die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern innerhalb einer Familie – ein Elternteil arbeitete zu regulären und

der andere zu irregulären Arbeitszeiten – sollen die Zeit, die die Kinder zu Hause mit einem Elternteil verbringen können, verlängern. In den Akademikerfamilien konnten die in den Berufsfeldern eher vorhandenen Möglichkeiten zu einer Flexibilisierung der Arbeitszeit als Basis zur Anpassung der Arbeitszeiten an familiäre Belange genützt werden.

Deutschland: Einfluß von Qualifikation und Berufsfeld

Die gesellschaftlichen Normen in Deutschland sprechen jeder Frau (und auch jedem Mann) das Recht zu, nach Gründung einer Familie selbst zu entscheiden, ob und wie sie (oder er) Beruf und Familie verbinden will. Die Ergebnisse zur Erwerbsbeteiligung von Müttern haben hingegen gezeigt, daß Differenzen in der Vereinbarung von Beruf und Familie zwischen Frauen nicht zufällig entstehen, sondern in erheblichem Ausmaß mit ihrem Qualifikationsniveau korrelieren. Höherqualifizierte Frauen vereinbaren beide Lebensbereiche weit häufiger miteinander als Frauen mit einem einfachen oder mittleren Qualifikationshintergrund. Die Entstehung der Differenzen in der Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von rechtlichen und strukturellen Bedingungen im Arbeits- wie Familienbereich der Frauen bestimmt. Dazu gehören die rechtlichen Möglichkeiten zur weiteren Freistellung oder Teilzeitarbeit nach Beendigung des Elternurlaubs, Arbeitszeitarrangements in den jeweiligen Berufsfeldern, aber auch die Zugangsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung.

Der Elternurlaub, der Müttern die Möglichkeit des zeitlich begrenzten Ausstiegs aus dem Beruf zur Betreuung eines Kindes nach der Geburt bietet, wird von nahezu allen berechtigten Müttern in Anspruch genommen. Inwieweit die Frauen im Anschluß an den Erziehungsurlaub wieder in ihren Beruf zurückkehren können, hängt – trotz einer rechtlichen Rückkehrgarantie in den Beruf – zumeist von konkreten Arbeitszeitbedingungen in dem spezifischen Berufsfeld ab. Quack (1992) analysierte mit Hilfe des sozio-ökonomischen Panels, ob und wie Mütter einer Erwerbstätigkeit nachgehen können. In ihren Ergebnissen zeigt sich ein komplexer Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Mütter, dem Alter der Kinder und den konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz und der mütterlichen Erwerbsbeteiligung. Im Verlauf des Familienzyklus bestehen verschiedene Hürden, Selektionsstufen nach Quack (1992), deren Bewältigung darüber entscheidet, ob die Mütter ihre Anbindung an den Arbeitsmarkt aufrechterhalten können:

Die erste Selektionsstufe erfolgt nach dem Elternurlaub. Da die Mehrheit der Mütter sich im Anschluß an den Elternurlaub die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit wünscht, spielen die vorhandenen Regelungen zur Teilzeitarbeit eine entscheidende Rolle für die Berufsrückkehr. Gesetzlich verankert ist das Recht zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit jedoch lediglich für die Beamtinnen oder Rich-

terinnen. In der Privatwirtschaft bestehen zwar häufig auf der Basis von innerbetrieblichen oder branchenspezifischen Abkommen Vereinbarungen zur Wiedereinstellung oder Teilzeitarbeit. Diese Vereinbarungen weisen zumeist keinen rechtlich verbindlichen Charakter auf (vgl. Abschnitt 3.1.1). Wichtig für eine Vereinbarung beider Lebensbereiche werden über eine Arbeitszeitverkürzung hinaus auch die konkreten Arbeitszeitarangements am jeweiligen Arbeitsplatz. Lehrerinnen finden beispielsweise günstige Arbeitszeitstrukturen zur Vereinbarung von Beruf und Familie vor. Aber auch Krankenschwestern können durch die Aufnahme von Nacharbeit oder ungelernete Arbeiterinnen durch die Beschäftigung in Wechselschicht mit ihrem Partner häufiger Beruf und Familie verbinden als Frauen in anderen Tätigkeitsfeldern (Löhr 1991; Krüger/Born 1991).

Die zweite Selektionsstufe entsteht bei der Rückkehr in die Erwerbsarbeit, wenn die Frauen über den Elternurlaub hinaus ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben. Die Frauen selbst nennen als Hauptschwierigkeit die fehlenden Arbeitsplätze bzw. Teilzeitarbeitsplätze oder ungeeignete Kinderbetreuungsmöglichkeiten (vgl. Engelbrech/Jungkunst 1998). Ein Vergleich der Erwerbsbeteiligung von Müttern zwischen 1977, 1986 und 1995 ergab, daß sich in dieser Zeitspanne vor allem die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern zwischen sechs und 15 Jahren erhöht hat (Engelbrech 1991a; Engelbrech/Jungkunst 1998, vgl. Abschnitt 3.1.1). Differenziert nach dem Qualifikationsniveau der Frauen ist zwischen 1977 und 1986 die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene stark angewachsen, und zwar um knapp 15% auf über 50%. Weiter angestiegen auf knapp 70% ist die schon im Jahr 1977 hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einem Hochschulstudium. Für verheiratete Frauen ohne formale Berufsausbildung dagegen ergab sich mit Werten von 36% bzw. 37% für beide Jahre keine Veränderung (Engelbrech 1991a). Eine Replikation der Untersuchung im Jahr 1995 bestätigte die sich schon in den Daten von 1986 spiegelnden Differenzen zwischen unterschiedlich qualifizierten Frauen (Engelbrech et al. 1997).

Nach den Befunden von Quack (1992) findet bei Berufsrückkehrerinnen häufig eine dritte Selektion statt, denn ohne rechtliche Absicherung durch Freistellungsregelungen führen die an vielen Arbeitsplätzen vorhandenen instabilen Beschäftigungsverhältnisse und insgesamt ungünstigen Arbeitsbedingungen häufig zu erneuten Berufsunterbrechungen und lassen keine kontinuierliche Erwerbstätigkeit zu. „Einfache Dienstleistungen, Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen, niedrigem Einkommen und instabilen Beschäftigungsverhältnissen werden zum Auffangbecken für diejenigen Frauen, denen in ihrem ursprünglichen Beschäftigungsbereich keine Teilzeitarbeit offenstand“ (Quack 1992, S. 220). Die befristeten Teilzeitarbeitsplätze verfügen zumeist nur über geringe sozial Absicherungen. Gerade Frauen, die am stärksten auf konti-

nuierliche Einkünfte angewiesen sind, wie beispielsweise aus Familien mit einem niedrigen Haushaltseinkommen oder alleinerziehende Mütter, üben besonders häufig diese Tätigkeiten aus .

Die drei genannten Selektionsstufen geben einen Hinweis darauf, wie die Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von unterschiedlich qualifizierten Müttern entstehen. Die Universitätsabsolventinnen profitieren von den günstigen Arbeitszeitstrukturen – wie beispielsweise im Lehrbereich – und den an den Status der Beamtin geknüpften gesetzlichen Möglichkeiten. Darüber hinaus steht zu vermuten, daß gerade hochqualifizierte Frauen – als in den 90er Jahren erwünschtes Arbeitskräftepotential – auch in größerem Umfang als andere Frauen die inzwischen in Abkommen getroffenen Regelungen in der Privatwirtschaft in Anspruch nehmen können. Die niedrige Erwerbstätigenquote von Müttern ohne formale Berufsausbildung ist auch ein Ausdruck ihrer Schwierigkeiten, kontinuierlich einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Probleme in der Organisation einer adäquaten Kinderbetreuung wie die spezifischen Bedingungen ihrer Arbeitssituation führen immer wieder zu Berufsunterbrechungen (Quack 1992; Krüger et al. 1991).

Der familienbedingten Berufsunterbrechung zur Betreuung von Kindern und dem späteren Wiedereinstieg in den Beruf steht die kontinuierliche Erwerbstätigkeit der Männer zur materiellen Versorgung der Familie gegenüber. Ein Wechsel der traditionellen Rollen oder eine stärkere Beteiligung der Väter an der Haus- und Familienarbeit wird nur selten realisiert. Eine Ausnahme bilden gut ausgebildete Männer im öffentlichen Dienst, die von diversen Teilzeit- und Freistellungsregelungen profitieren. Aber auch diese Möglichkeiten nützen nur wenige – in der Regel sind dies Männer mit gleichqualifizierten und gut verdienenden Partnerinnen (vgl. Hemmerich 1990; Busch et al. 1988; Strümpel et al. 1988).

3.2.1.3 Resümee: Arbeitsmarktintegration zwischen Qualifikation und Familie

Wie gezeigt wurde, besteht ein komplexer Zusammenhang zwischen Familienstand, Qualifikation und Arbeitsmarktintegration von Frauen. Die höhere weibliche Erwerbsbeteiligung in Schweden im Vergleich zu Deutschland beruht vor allem auf der höheren Integration von Frauen mit einem einfachen oder mittleren Qualifikationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Bei den Hochschul- und besonders Universitätsabsolventinnen nähern sich die Werte – trotz eines immer noch höheren Wertes in Schweden – zwischen beiden Ländern an.

Die Erwerbsbeteiligung von Männern in beiden Ländern unterscheidet sich kaum. Differenzen bzw. Übereinstimmungen zwischen der Arbeitsmarktinte-

gration von Männern und Frauen gelten im Konzept des Geschlechtervertrags von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) als ein wesentliches Kennzeichen der Segregation oder Trennung zwischen den Geschlechtern. Vor dem Hintergrund der beschriebenen Länderunterschiede in der Arbeitsmarktintegration von Frauen ergeben sich verschiedene Geschlechterverträge für unterschiedlich qualifizierte Frauen und Männer. Während in Schweden für Männer und Frauen unabhängig vom Qualifikationsniveau die Erwerbsquoten nahezu übereinstimmen, gilt dies in Deutschland nur für die Universitätsabsolventinnen. Ein Ländereinfluß wird allerdings für die Universitätsabsolvent/inn/en in der Entwicklung der Erwerbslosenquoten – dem Kennzeichen für eine gelungene Arbeitsmarktintegration – erkennbar. In Schweden können Frauen und Männer mit einem Universitätsabschluß in gleichem Ausmaß ihr Risiko für eine Erwerbslosigkeit mindern. In Deutschland gelingt dies den Universitätsabsolventen weit stärker als den Universitätsabsolventinnen.

Die Länderdifferenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einem einfachen oder mittleren Qualifikationshintergrund lassen sich zum Teil auf die Bedingungen der Vereinbarung von Beruf und Familie in beiden Ländern zurückführen. In Deutschland können vor allem Mütter auf mittleren oder einfachen Qualifikationsebenen weniger auf strukturelle Möglichkeiten – wie ein Recht auf Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeitarrangements, Zugang zu Kinderbetreuung – zur Vereinbarung beider Lebensbereiche zurückgreifen. In Schweden dagegen stehen Müttern unabhängig von ihrer Qualifikation die notwendigen strukturellen Voraussetzungen für eine Verbindung des beruflichen und familiären Lebensbereichs zur Verfügung. Wichtig für die Alltagsorganisation sind im schwedischen Teil Arbeitszeitarrangements und kulturelle Normen in den jeweiligen Berufsfeldern.

Bei einer weitergehenden Analyse der Differenzen in der Erwerbsbeteiligung unterschiedlich qualifizierter Frauen in Deutschland auf der Basis von Untersuchungen und Statistiken werden noch weitere Einflußfaktoren erkennbar. Die ausgeprägtere Arbeitsmarktintegration höherqualifizierter Frauen in Deutschland verweist nicht nur auf deren bessere strukturelle Bedingungen bezüglich der Vereinbarung von Beruf und Familie, sondern beruht auch auf einem Verzicht auf Kinder zugunsten der Erwerbstätigkeit. Löhr (1991) untersuchte in einer Repräsentativerhebung, inwieweit die Qualifikation der Frauen die Kinderzahl beeinflusst. Dabei zeigte sich, daß Frauen mit Abitur bzw. Hochschulabschluß deutlich weniger Kinder hatten als die anderen Frauen – einschließlich ihres Verzichts auf eine Familiengründung überhaupt. In Schweden dagegen beeinflusst das Qualifikationsniveau die Familiengründung nicht. Anfang der 90er Jahre lag die Geburtenrate bei Frauen auf allen Qualifikationsebenen bei ca. 2,0 Kindern (Hoem 1994).

Die ausgesprochen niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne formale Berufsausbildung in Deutschland kommt nicht nur aufgrund ihrer Probleme bezüglich der Vereinbarung von Familie und Beruf zustande, sondern beruht zudem auf ihren generellen Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Ein Indiz dafür ist der Einfluß von Konjunkturzyklen auf die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne formale Berufsausbildung. In Phasen der Hochkonjunktur steigt ihre Erwerbstätigenquote an, während sie während einer Rezession wieder sinkt (Tessaring et al. 1993).

Eine abschließende Betrachtung der Veränderung der Erwerbstätigenquoten unterschiedlich qualifizierter Frauen in Deutschland über den Lebensverlauf zeigt noch einmal das Zusammenwirken der verschiedenen Faktoren (vgl. Tabelle A1 im Anhang). Frauen ohne formale Berufsausbildung weisen quer über alle Altersstufen hinweg eine niedrige Erwerbsbeteiligung auf – ein Indiz für ihre prinzipiellen Probleme bezüglich der Arbeitsmarktintegration. Im Gegensatz dazu steht die Erwerbstätigenquote der Universitätsabsolventinnen, die in allen Altersstufen bei über 80% liegt und sich auch im gebärfähigen Alter kaum vermindert. Dies spricht im Zusammenhang mit den vorher angeführten Ergebnissen dafür, daß Akademikerinnen entweder Beruf und Familie verbinden oder auf die Gründung einer Familie verzichten. Der deutlichste Rückgang der Erwerbsbeteiligung im gebärfähigen Alter und eine in den höheren Altersgruppen wieder ansteigende Quote tritt bei Frauen mit einer Lehr-, Berufsfachschul- oder Fachschulausbildung auf. Die Erwerbsbiographie dieser Gruppe von Frauen entspricht damit am ehesten den in der Gesellschaft dominanten Wertvorstellungen.

3.2.2 Frauenbeschäftigung und sektorale Arbeitsmärkte

Die Differenzen in der Erwerbsbeteiligung unterschiedlich qualifizierter Frauen in beiden Ländern lassen sich nicht nur auf die jeweiligen strukturellen Voraussetzungen einer Vereinbarung von Beruf und Familie zurückführen. Eine Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt erfordert zudem eine entsprechende Anzahl von Erwerbsmöglichkeiten. Die Frage, wie sich die länderspezifische weibliche Erwerbsbeteiligung mit den vorhandenen Arbeitsplätzen verbindet, steht am Beginn der folgenden Ausführungen. Die Konsequenzen der länderspezifischen Form der Arbeitsmarktintegration von Frauen für die Entstehung geschlechtssegregierter Arbeitsbereiche werden im Anschluß daran betrachtet. Den Ausgangspunkt der Analyse bildet der in der ländervergleichenden Forschung zu Wohlfahrtsstaat und Frauenbeschäftigung zentrale und sehr kontrovers diskutierte Befund, daß die Integration schwedischer Frauen in den

Arbeitsmarkt vor allem auf der Expansion des sozialen Dienstleistungsbereichs seit Mitte der 60er Jahre beruht (vgl. Abschnitte 2.1 und 2.2 sowie Esping-Andersen 1990; Schmid 1992, 1994). Der für die Frauenerwerbstätigkeit allgemeingültige Befund wird im folgenden aus der Perspektive unterschiedlich qualifizierter Frauen differenziert untersucht. Einbezogen werden dabei die Veränderungen zwischen den 70er und Ende der 80er Jahre, der Zeitperiode, die für die Entstehung der Länderdifferenzen maßgeblich war.

Die Untersuchung basiert auf eigenen Berechnungen auf der Grundlage nationaler Statistiken. Dies sind zum einen für Deutschland die im Rahmen des Mikrozensus erhobene und durch Daten der IAB-Datenbank ergänzte Statistik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und zum anderen für Schweden die vom dortigen Statistischen Bundesamt erstellte Statistik Arbeitskräfteuntersuchung (Arbetskraftundersökning) (Tessaring 1988, 1995; SCB 1970, 1990a). Die Statistiken erfassen das Qualifikationsniveau von Männern und Frauen getrennt nach Arbeitsmarktsektoren. In die Analyse werden drei Sektoren der Datengrundlage, der gesellschaftsbezogene und der private Dienstleistungssektor sowie der sekundäre Sektor, einbezogen.¹⁷

Auf der Grundlage der Daten zum gesellschaftsbezogenen Dienstleistungssektor – im wesentlichen der soziale Dienstleistungsbereich und die öffentliche Verwaltung – sollen die Veränderungsprozesse in der Untersuchungsperiode im sozialen Dienstleistungsbereich erarbeitet werden, da für beide Meßzeitpunkte keine nur für den sozialen Dienstleistungsbereich gültigen Daten vorliegen. Statistiken aus den Jahren 1991 für Deutschland bzw. 1990 für Schweden gestatten eine Analyse der Beschäftigung für unterschiedlich qualifizierte Personen. Berechnungen auf der Basis der Statistiken ergeben, daß die Länderdifferenzen auf der unterschiedlichen Expansion sozialer Dienstleistungen beruhen (Hoem 1991; Bundesinstitut für berufliche Bildung 1995). Die Entwicklung der Beschäftigung im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereiches kann somit zum Ausgangspunkt der Untersuchung der Veränderung der Beschäftigung im sozialen Dienstleistungsbereich herangezogen werden.

17 In den Legenden zu den Tabellen 6 und 7 werden die drei genannten Arbeitsmarktsektoren durch Definition ihrer Teilbereiche bestimmt. Zwei weitere in den Daten definierte Sektoren werden in dem Ländervergleich nicht berücksichtigt. Das sind zum einen der Sektor Verkehr und Kommunikation, der aufgrund seines teilweise gesellschaftsbezogenen und teilweise privatwirtschaftlichen Charakters den beiden vorgegebenen Dienstleistungsbereichen nicht eindeutig zuzuordnen ist, und zum anderen der primäre Sektor, der für die Erwerbstätigkeit in beiden Ländern quantitativ nur von geringer Relevanz ist. Aufgrund der relativen Bedeutungslosigkeit der beiden Sektoren für die Fragestellung ermöglicht die Konzentration auf die drei genannten Sektoren eine sinnvolle Betrachtung des Verlaufs des Strukturwandels aus einer Geschlechterperspektive.

Für den Vergleich werden zwei Zeitpunkte berücksichtigt, und zwar für Deutschland 1976 und 1989 und für Schweden 1971 und 1990. Aufgrund der nationalen Statistiken in beiden Ländern können keine exakt übereinstimmenden Zeitpunkte ausgewählt werden. Zwischen den beiden Zeitpunkten erhöhte sich der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen in Schweden von 39,9% auf 48,0%, in Deutschland dagegen blieb er mit Werten von 37,2% und 38,9% relativ konstant. Der Vergleichszeitraum umfaßt somit eine für die Entstehung der länderspezifischen Frauenerwerbsbeteiligung entscheidende Periode. Die vier Qualifikationsstufen umfassen in beiden Ländern Beschäftigte ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer formalen Berufsausbildung unterhalb der Hochschule sowie Personen mit einem Fachhochschulabschluß bzw. einem Universitätsabschluß.

3.2.2.1 Gesellschaftsbezogene Dienstleistungstätigkeiten: eine Frage der Qualifikation

Die in der international vergleichenden Arbeitsmarktforschung hervorgehobene Relevanz des gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereichs für die Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen trat auch in den Daten deutlich hervor (vgl. Tabelle 6). Während in Schweden im Jahr 1990 50,7% der weiblichen Erwerbstätigen in diesem Sektor angestellt waren, traf dies in Deutschland nur auf 28,9% der Frauen zu. Ebenfalls im Einklang mit der Forschungslage waren auch die sich in den Angaben zeigenden Veränderungen innerhalb der Zeitperiode. In Schweden stieg der Anteil unter den erwerbstätigen Frauen in dem Sektor um 13,1% von einem Ausgangswert von 37,6%, in Deutschland dagegen lediglich um 5,5% und dies auch von einem deutlich niedrigeren Ausgangswert von 23,7% im Jahr 1976. Die ausgeprägte Bedeutung, die der Sektor für die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Schweden im Gegensatz zu Deutschland übernahm, reflektierte sich zudem in einem weit höheren Frauenanteil von 77,0% in dem Sektor in Schweden im Vergleich zu 50,2% in Deutschland.¹⁸

Eine Analyse der Beschäftigung unterschiedlich qualifizierter Frauen in beiden Ländern erbrachte eine Ausdifferenzierung dieser allgemeingültigen Aussage. In beiden Ländern spielte der gesellschaftsbezogene Dienstleistungsbereich eine zentrale Rolle für die Erwerbsmöglichkeiten von Universitätsabsolventinnen. Mehr als 70% der Frauen mit einem Universitätsabschluß waren am Ende der Zeitperiode in dem Sektor tätig. Eine gewisse Übereinstimmung zwischen beiden Ländern zeigte sich für Fachhochschulabsolventinnen, die ebenso zu einem großen Anteil mit knapp 60% in Deutschland und ca. 70% in

18 Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Tessaring (1995), SCB (1990a).

Schweden in dem Sektor angestellt waren. Die größere quantitative Relevanz, die dieser Sektor für die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen in Schweden im Vergleich zu Deutschland gewann, läßt sich auf zwei Entwicklungen zurückführen. Entscheidend für die erheblich höhere Beschäftigung schwedischer Frauen in dem Sektor wurde seine Bedeutung für die Erwerbstätigkeit von Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene. In Schweden fand knapp die Hälfte der Frauen auf beiden Ebenen einen Arbeitsplatz in dem Dienstleistungssektor, während in Deutschland der Anteil unter Frauen ohne formale Berufsausbildung in dem Sektor lediglich bei ca. 20% und bei Frauen mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene bei knapp 30% lag. Hinzu kam – allerdings quantitativ weniger bedeutsam – der größere Anteil von Hochschulabsolventinnen unter den erwerbstätigen Frauen in Schweden, den Gruppen unter den Frauen, deren Erwerbsorientierung in besonderem Maße auf den Sektor zielte.¹⁹

Die Veränderung der Beschäftigung der Frauen im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungssektor innerhalb der verglichenen Zeitperiode weist charakteristische Merkmale auf. Trotz einer auch zum zweiten Meßzeitpunkt nach wie vor hohen Beschäftigtenquote reduzierte sich übereinstimmend zwischen beiden Ländern der Anteil der Universitätsabsolventinnen, die in diesem Sektor tätig waren, deutlich. Für die deutschen Frauen auf den weiteren Qualifikationsniveaus blieben die Beschäftigtenquoten innerhalb der Zeitperiode relativ unverändert. In Schweden erhöhte sich im Zuge der erfolgten Arbeitsmarktintegration der Frauen die Beschäftigtenquote in dem Sektor lediglich für die Frauen ohne formale Berufsausbildung. Die schwedischen Frauen mit einer formalen Berufsausbildung unterhalb der Hochschule waren dagegen schon zu beiden Meßzeitpunkten in hohem Ausmaß in dem Sektor tätig. Für die Fachhochschulabsolventinnen ergab sich sogar eine leichte Reduktion. Mit der Ausnahme der Frauen ohne formale Berufsausbildung war die starke Orientierung schwedischer Frauen an dem gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich schon im Jahr 1970 vorhanden. Die Expansion des gesellschaftsbezogenen Dienstleistungssektors – der Grundlage für die erfolgte Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen – führte nicht zu einer verstärkten Orientierung der weiblichen Erwerbstätigen an dem Sektor, sondern lediglich zu einer quantitativen Ausweitung eines schon vorhandenen Rekrutierungsmusters.

19 Die Zuordnung von Berufsausbildungen zu den Qualifikationsniveaus stimmt für das Fachhochschulniveau wie das Niveau einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene nicht in jedem Fall überein. Trotzdem können aufgrund der erheblichen Länderunterschiede allgemeine Entwicklungslinien aufgezeigt werden.

Tabelle 6: *Weibliche Beschäftigtenquote (16-64 Jahre) im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich nach Qualifikationsniveau (in Prozent)*

Qualifikationsniveau	Deutschland Beschäftigtenquote		Anteil an den Erwerbstätigen	Schweden Beschäftigtenquote		Anteil an den Erwerbstätigen
	1976	1989		1971	1990	
1	17,5	19,6	25,5	30,0	43,0	42,5
2	23,0	27,1	60,1	51,3	49,7	33,6
3	57,3	57,7	2,0	76,3	70,2	12,5
4	84,1	77,9	6,1	84,8	73,0	11,1
Total	23,7	28,9		37,6	50,7	

Legende: Qualifikationsniveau: 1: Ohne formale Berufsausbildung; 2: Berufsausbildung (unterhalb der Hochschulebene); 3: Fachhochschulabschluß; 4: Universitätsabschluß; Total: Anteil an den weiblichen Beschäftigten insgesamt; gesellschaftsbezogener Dienstleistungsbereich: öffentliche Verwaltungen und sozialer Dienstleistungsbereich inklusive Bildung, Wissenschaft, Gesundheitswesen, Kinder-/Altenbetreuung, soziale Pflegedienste.

Quellen: Eigene Berechnungen für Deutschland auf der Grundlage von: Tessaring (1988, 1995) und für Schweden gestützt auf: SCB (1970, 1990a).

3.2.2.2 Geschlechtersegregation und Arbeitsmarktsektoren

Welchen Einfluß die Beschäftigung von Frauen im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich für die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt gewinnt, soll im folgenden anhand der Frauenanteile in den drei zentralen Arbeitsmarktsektoren – gesellschaftsbezogener und privater Dienstleistungssektor sowie sekundärer Sektor – aufgezeigt werden (vgl. Tabelle 7). Ausschlaggebend für die Länderdifferenzen bezüglich der Frauenanteile in beiden Ländern sind zunächst die Erwerbsorientierungen unterschiedlich qualifizierter Frauen an den Arbeitsmarktsektoren. Die Integration männlicher Erwerbstätiger in die verschiedenen Arbeitsmarktsektoren beeinflußt das Geschlechterverhältnis in den Arbeitsmarktsektoren nicht, da selbst bei einer getrennten Betrachtung nach Qualifikationsniveau kaum Länderdifferenzen bestehen. Des weiteren wird der Frauenanteil in den Arbeitsmarktsektoren von dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten eines Qualifikationsniveaus für den Arbeitsmarkt insgesamt beeinflußt. Wie die beiden Variablen – die Beschäftigung von Frauen in den Arbeitsmarktsektoren sowie der Frauenanteil auf dem jeweiligen Qualifikationsniveau insgesamt – den Anteil weiblicher Erwerbstätiger in den jeweiligen

Arbeitsmarktsektoren beeinflussen, wird im folgenden für unterschiedlich qualifizierte Frauen gezeigt.

Tabelle 7: Anteil der Frauen (16-24 Jahre) in Deutschland und Schweden in verschiedenen Arbeitsmarktsektoren nach Qualifikationsniveau (in Prozent)

Qualifikationsniveau	Arbeitsmarkt insgesamt		Gesellschaftsbezogener Dienstleistungsbereich		Privater Dienstleistungsbereich		Sekundärer Sektor	
	D	S	D	S	D	S	D	S
1	49,7	51,2	58,6	88,0	63,3	56,1	39,0	32,5
2	36,7	44,8	51,7	79,6	54,5	46,1	20,3	18,0
3	20,8	53,2	34,5	75,6	23,1	37,6	7,1	21,3
4	32,9	46,1	39,7	58,4	26,7	32,8	11,2	23,5
Total	38,9	48,0	50,2	77,0	54,7	47,7	23,7	23,1

Legende: Qualifikationsniveau: siehe Tabelle 6; gesellschaftsbezogener Dienstleistungsbereich: siehe Tabelle 6; privater Dienstleistungsbereich: Handel, Hotel, Restaurant, Kreditinstitute, Versicherungen, unternehmensbezogene Dienstleistungen, Gebäudeverwaltung, Reinigung, Reparaturen, Wäschereien, persönliche Dienstleistungen, Kultur. Sekundärer Sektor: Industrie, Bergbau, Energiewirtschaft.

Quellen: siehe Tabelle 6.

In Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau unterscheiden sich die Anteile von Frauen in den jeweiligen Arbeitsmarktsektoren erheblich (vgl. Tabelle 7). In diesen Differenzen lassen sich zwei Muster erkennen. Ein erstes Muster wurde für die Hochschulabsolventinnen sichtbar. Weibliche Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluß waren in Schweden im Vergleich zu Deutschland in allen drei Arbeitsmarktsektoren weit stärker vertreten. Die höheren Frauenanteile in den drei Arbeitsmarktsektoren lagen jedoch nicht in der Verteilung der Frauen über die Sektoren hinweg begründet. Die Beschäftigtenquoten der Frauen in den drei Sektoren stimmten zwischen beiden Ländern nahezu überein. Die unterschiedlichen Frauenanteile zwischen beiden Ländern beruhten auf dem in Schweden ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis unter den Erwerbspersonen mit einem Hochschulabschluß. Im Gegensatz dazu waren die deutschen Frauen auf beiden Hochschulebenen deutlich unterrepräsentiert. Denn der höhere Frauenanteil an den Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluß insgesamt in Schweden führte bei den relativ übereinstimmenden Beschäftigtenquoten zwi-

schen beiden Ländern zu einer stärkeren Vertretung von Frauen in allen drei Arbeitsmarktsektoren.

Das zweite Muster bezieht sich auf die Arbeitsmarktintegration der Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer Berufsausbildung unterhalb des Hochschulniveaus. Die ausgeprägtere Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen auf den Qualifikationsniveaus führte nicht zu einer gleichmäßigen Erhöhung des Frauenanteiles in allen drei Arbeitsmarktsektoren. In beiden Ländern ähnelten sich die Frauenanteile im sekundären Sektor wie im privaten Dienstleistungsbereich, wobei die Frauenanteile in Schweden sogar leicht unter den Anteilen in Deutschland lagen. Die höhere Arbeitsmarktintegration schwedischer Frauen spiegelt sich in einem höheren Frauenanteil im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich wider. In Schweden lag der Anteil der Frauen in dem Sektor zwischen 80% und 90%, in Deutschland dagegen zwischen 50% und 60%. Der gesellschaftsbezogene Dienstleistungsbereich wies in Schweden auch schon zum ersten Meßzeitpunkt eine erhebliche Frauendominanz auf. Die seit den 70er Jahren erfolgte verstärkte Arbeitsmarktintegration der Frauen hat nicht neue weiblich dominierte Arbeitsbereiche geschaffen, sondern ein traditionell weiblicher Arbeitsbereich expandierte unter Beibehaltung des bestehenden Geschlechterverhältnisses. Auch für Deutschland ergab die getrennte Betrachtung des Frauenanteiles im sozialen Dienstleistungsbereich ähnliche Geschlechterproportionen. So betrug hier der Frauenanteil im Jahr 1991 zwischen 80% und 90% und in Schweden im Jahr 1990 für beide Qualifikationsstufen 91% (Hoem 1991; Bundesinstitut für berufliche Bildung 1995). Der erheblich niedrigere Frauenanteil im deutschen gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich beruhte auf der geringeren Expansion des sozialen Dienstleistungsbereichs im Vergleich zu den anderen Teilbereichen dieses Arbeitsmarktsektors.

3.2.2.3 Resümee: Qualifikation als Zugangskriterium

Die Ergebnisse zur Beschäftigung von Frauen im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich liefern neben den strukturellen Bedingungen für eine Vereinbarung von Beruf und Familie eine weitere Erklärung für das Zustandekommen der Länderdifferenzen in der weiblichen Erwerbsbeteiligung (vgl. Abschnitt 3.2.1). Gleichzeitig verweist der Befund auf die hohe Bedeutung des gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereichs für die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen. Universitätsabsolventinnen, die in beiden Ländern ähnlich hohe Erwerbsquoten aufweisen, finden auch in beiden Ländern gute Beschäftigungsmöglichkeiten im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich, beispielsweise als Lehrerin oder als Ärztin. In beiden Ländern gelang ihnen außerdem im Ver-

lauf der 80er Jahre der Zugang zum privaten Dienstleistungsbereich. Die deutlich höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene in Schweden läßt sich auf ihre Erwerbsmöglichkeiten im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich zurückführen. Die weit stärker „verberuflichten Tätigkeiten“ in der Kinder- oder auch Altenbetreuung in Schweden ermöglichen auch Frauen mit diesem Qualifikationshintergrund einen Zugang zum Arbeitsmarkt (Hoem 1991; Bundesinstitut für berufliche Bildung 1995).

Betrachtet aus einer Perspektive des Geschlechterverhältnisses werden für unterschiedlich qualifizierte Männer und Frauen verschiedenartige Veränderungsprozesse erkennbar. Universitätsabsolventinnen konnten in beiden Ländern im Verlauf der 80er Jahr ihr Tätigkeitsspektrum erweitern und einen Zugang zu traditionell männlichen Tätigkeitsfeldern in der Privatwirtschaft finden. Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene gelang kein erweiterter Zugang zu traditionell männlichen Arbeitsbereichen. Die in Schweden erfolgte Arbeitsmarktintegration dieser Frauen führte zu einer im Vergleich zu Deutschland ausgeprägteren Geschlechtersegregation.

3.2.3 Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen in die Arbeitsmarktsektoren – im vorhergehenden Abschnitt gemessen an dem Indikator des Frauenanteils innerhalb der Sektoren – ist ein Ausdruck der horizontalen Prozesse der Geschlechtersegregation (vgl. Abschnitt 3.2.2). Die Prozesse unterschiedlicher Zuordnung von Männern und Frauen enden keineswegs mit ihrer Verteilung in die Sektoren, denn auch innerhalb der Arbeitsmarktsektoren finden gleichqualifizierte Frauen und Männer keine gleichen Zugangschancen zu Branchen, Arbeitsbereichen oder Hierarchieebenen. Diese Möglichkeiten bzw. Restriktionen im Zugang von Männern und Frauen zu verschiedenen Arbeitsbereichen oder Hierarchieebenen innerhalb eines Arbeitsmarktsektors stehen im Zentrum des folgenden Abschnitts.

Angaben zur beruflichen Stellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft liefern einen ersten Hinweis bezüglich der Muster der länderspezifischen Geschlechtersegregation.²⁰ Die berufliche Stel-

20 Datenbasis für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); für Schweden: Fob (1990a), vgl. Tabelle A2 im Anhang; eigene Berechnungen.

lung der männlichen Erwerbstätigen unterscheidet sich nur wenig zwischen beiden Ländern. Sie sind in beiden Ländern zu jeweils ca. 40% als Angestellte sowie als Arbeiter überwiegend in der Privatwirtschaft tätig. Die Stellung im Beruf der weiblichen Erwerbstätigen in Schweden stimmt mit der der männlichen weitgehend überein, allerdings bei erheblichen Unterschieden zwischen den Sektoren. Im Gegensatz zu den Männern in beiden Ländern sind schwedische Frauen weit häufiger im öffentlichen Dienst als in der Privatwirtschaft angestellt. Die Stellung im Beruf der weiblichen Erwerbstätigen in Deutschland weist davon abweichende Charakteristika auf. Im Gegensatz zu den männlichen Beschäftigten in beiden Ländern wie den weiblichen in Schweden sind sie weit häufiger als Angestellte bzw. als Beamtin tätig. Auch in ihrer Verteilung über den Arbeitsmarkt hinweg werden Differenzen erkennbar. Die deutschen Frauen sind – trotz eines zwischen beiden Ländern übereinstimmenden Frauenanteils in der Privatwirtschaft – in weit geringerem Ausmaß als die schwedischen im öffentlichen Dienst angestellt. Die sich hier darstellenden Differenzen zwischen Männern und Frauen, aber auch zwischen den Ländern, sind auf charakteristische Kennzeichen ihrer Integration in den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Entlang dieser beiden, für den Ländervergleich grundlegenden Merkmale sollen daher im folgenden die Muster der Veränderungen der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt zwischen den 70er und 90er Jahren untersucht werden.

3.2.3.1 Öffentlicher Dienst

Die unterschiedliche Integration von Männern und Frauen in den öffentlichen Dienst in beiden Ländern spielt eine zentrale Rolle für die Entstehung der länderspezifischen Muster der Geschlechtersegregation. Dies spiegelt sich sowohl im Frauenanteil in dem Sektor als auch in der Aufteilung von Arbeiter- bzw. Angestelltenpositionen wider (vgl. Tabelle 8). In Schweden ist der öffentliche Dienst ein weiblich dominierter Bereich des Arbeitsmarktes mit einem Frauenanteil von 69,4%, während in Deutschland das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen ist. Die länderspezifischen Geschlechterproportionen sind zudem mit einer anderen vertikalen Struktur verbunden. Im deutschen öffentlichen Dienst sticht die mittlere Angestelltengruppe hervor und in Schweden der hohe Anteil der Arbeiterinnen.

Die Länderdifferenzen in vertikaler Struktur wie Geschlechterproportionen im öffentlichen Dienst sind zum Teil auf die länderspezifische Integration von Männern und Frauen in Abhängigkeit von ihrem Qualifikationsniveau zurückzuführen. Dazu zählt vor allem die hohe Beschäftigung von Frauen mit einem einfachen oder mittleren Qualifikationsniveau im öffentlichen Dienst in Schweden (vgl. Abschnitt 3.2.2). Hinzu kommen jedoch in beiden Ländern Prozesse

der Zuordnung von Männern und Frauen zu unterschiedlichen Teilbereichen innerhalb des öffentlichen Dienstes. Dieser Zusammenhang zwischen Beschäftigung im öffentlichen Dienst und darauf aufbauenden internen Prozessen der Geschlechtersegregation werden im folgenden für Erwerbstätige auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus diskutiert.²¹

Tabelle 8: Verteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst über die Hierarchieebenen hinweg (in Prozent)

	Deutschland 1988				Schweden 1990			
	Arbeiter/innen		Angestellte und Beamt/e/innen		Arbeiter/innen		Angestellte	
Insgesamt	22,0		78,0		42,4		49,8	
Männer	25,4		74,6		32,9		57,5	
Frauen	17,2		82,8		46,6		46,3	
Frauenanteil	32,1		43,8		76,2		64,6	
	Angestellte eingeteilt nach Gruppen: einfache mittlere gehobene höhere				Angestellte eingeteilt nach Gruppen: einfache 1 einfache 2 mittlere höhere			
Insgesamt	4,8	39,8	22,5	10,9	5,0	9,2	22,2	13,4
Männer	5,8	32,0	23,0	13,8	5,0	7,2	22,3	23,1
Frauen	3,3	51,0	21,6	6,9	5,0	10,1	22,2	9,1
Frauenanteil	28,5	52,7	39,7	26,1	69,3	76,0	69,3	47,2
Frauenanteil öff. Dienst Gesamt	41,2				69,4			

Legende: Einfache Angestellte 1 und 2 in Schweden: Abstufung von zwei Gruppen unter den Angestellten mit einfachen Arbeitsaufgaben, wobei einfache Angestellte auf Niveau 2 im Gegensatz zu Angestellten auf Niveau 1 in der Regel eine formale Berufsqualifikation aufweisen; einfache Angestellte auf dem Niveau 2 entsprechen in der Regel den mittleren Angestellten im deutschen öffentlichen Dienst.

Quellen: Schmid (1992); Fob (1990a); eigene Berechnungen.

Die im öffentlichen Dienst in Schweden vorfindbare große Gruppe weiblicher Beschäftigter ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer (einfachen) formalen Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene wird mit Arbeiterinnenstatus vornehmlich im sozialen Dienstleistungsbereich eingesetzt – 93,8% der Arbeiterinnen sind in diesem Feld tätig, und zwar überwiegend in der Alten- und Krankenpflege oder Kinderbetreuung.²² So gelten beispielsweise Tages-

21 Datenbasis für Schweden: Hoem (1991); für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995), vgl. Tabelle A3 im Anhang; eigene Berechnungen.

22 Eigene Berechnungen auf der Grundlage von Hoem (1991) und Fob (1990a). Die statistischen Grundlagen gestatten eine Einteilung der Berufsausbildungen unterhalb der

mütter mit einer adäquaten Ausbildung in der Kinderpflege als „Facharbeiterin Dienstleistung“. Den hohen Stellenwert des sozialen Dienstleistungsbereichs für die Frauenerwerbstätigkeit in Schweden bestätigt eine auf der Grundlage der Volkszählung erstellte Statistik, wonach 1990 16,8% der erwerbstätigen Frauen als Krankenpflegehelferinnen, als Kinderpflegerinnen oder in der häuslichen Pflege alter oder behinderter Menschen bzw. Kindern tätig waren (Aronsson/Sjögren 1994).

Die vertikale Strukturierung dieses Teilbereichs des sozialen Dienstleistungssektors – mit einem vergleichsweise großen Anteil einfacher un- oder angelernter Tätigkeiten – eröffnet einerseits Frauen ohne formale Qualifikation Erwerbsmöglichkeiten, andererseits verhindert die Tätigkeitsstruktur die Wahrnehmung von Fachtätigkeiten.²³

Beinahe die Hälfte der Frauen mit einer (einfachen) formalen Berufsausbildung, die sie zur Ausübung einer Fachtätigkeit berechtigen würde, führen so un- oder angelernte Tätigkeiten aus. Frauen ohne formale Berufsausbildung gelingt der Zugang zu Fachtätigkeiten noch weniger. Die Diskrepanz zwischen hierarchischer Einordnung und formaler Qualifikation betrifft vor allem die jüngeren Frauen, die im Gegensatz zu den älteren zumeist über formale Qualifikationen verfügen (Szebehely 1998). Die Beschäftigungsmöglichkeiten der (wenigen) in dem Bereich tätigen Männer werden ebenso von der vertikalen Struktur bestimmt, denn sie finden genauso selten wie die Frauen einen Zugang zu Fachtätigkeiten.

Verglichen mit Schweden sind im deutschen öffentlichen Dienst nur wenig Frauen mit einer Lehr- oder Berufsfachschulausbildung bzw. ohne formale Berufsqualifikation tätig. Dieser niedrige Beschäftigungsgrad ist auf die relativ geringe Expansion der ein einfaches oder mittleres Qualifikationsniveau erfordernden Tätigkeiten im sozialen Dienstleistungsbereich zurückzuführen.²⁴ Lediglich knapp 30% der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ohne formale Berufsausbildung bzw. einem Lehr- oder Berufsfachschulabschluß werden in dem Teilbereich des sozialen Dienstleistungssektors eingesetzt, in Schweden dagegen liegt der Wert bei ungefähr 80%. Trotz dieser erheblichen Differenz ist

Hochschulebene in ein Niveau der einfachen und der qualifizierten Ausbildungen. Die genannten Tätigkeiten werden überwiegend von Frauen mit einer einfachen Berufsausbildung ausgeübt.

23 Datenbasis: Hoem (1991), vgl. Tabelle A3 im Anhang; eigene Berechnungen.

24 Datenbasis: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995), vgl. Tabelle A3 im Anhang. Die Statistik erlaubt eine Einteilung der Berufsausbildungen in ein Niveau der Fachschul- bzw. Meister- oder Techniker-ausbildungen sowie ein Niveau der Lehr- bzw. Berufsfachschulausbildungen. Für diese Tätigkeiten im öffentlichen Dienst wird vor allem das Niveau der Lehr- bzw. Berufsfachschulausbildungen relevant.

der Arbeitsbereich in beiden Ländern in hohem Ausmaß weiblich dominiert mit einem Frauenanteil von knapp 90%.

Die Zugangsmöglichkeiten zu Fachtätigkeiten unterscheiden sich dagegen erheblich zwischen beiden Ländern. In dem Teilbereich der sozialen Dienstleistungen in Deutschland werden weit mehr Tätigkeiten als Fachtätigkeiten eingestuft, daher werden Frauen mit einer formalen Qualifikation in Deutschland weit weniger dequalifiziert als in Schweden. Die große Bedeutung einer formalen Qualifikation für die Erwerbsbeteiligung im allgemeinen und für Fachtätigkeiten im besonderen – ein typisches Merkmal des deutschen Arbeitsmarkts – gestattet aber umgekehrt Frauen ohne formale Berufsausbildung sehr viel seltener als in Schweden einen Zugang zu dem Arbeitsbereich und innerhalb des Arbeitsbereiches auch zu Fachtätigkeiten. Die wenigen Männer mit einer vergleichbaren Qualifikation in dem Arbeitsbereich verfügen über deutlich bessere Aufstiegsmöglichkeiten als ihre gleichqualifizierten Kolleginnen – teilweise bis zu höherqualifizierten Tätigkeiten.

Die stärkere Expansion des sozialen Dienstleistungsbereichs in Schweden schlägt sich auch in den Angestelltenbereichen nieder und spiegelt sich – verglichen mit Deutschland – im höheren Frauenanteil unter den Angestellten des öffentlichen Dienstes wider. Dieser hohe Anteil weiblicher Erwerbstätiger im sozialen Dienstleistungsbereich bedeutet nicht, daß Frauen zu anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes keinen Zugang hätten. Im Gegenteil, in der öffentlichen Verwaltung in Schweden liegt der Frauenanteil sogar höher als in Deutschland (vgl. Tabelle 9). Wie die Zugangsmöglichkeiten zu Teilbereichen und Hierarchieebenen von unterschiedlich qualifizierten Männern und Frauen im Angestelltenbereich aussehen, steht im Zentrum der folgenden Analyse. Ausgewählt werden dazu die Zugänge zu höherqualifizierten Positionen in der öffentlichen Verwaltung wie im sozialen Dienstleistungsbereich, da auf der Basis der Ergebnisse Rückschlüsse auf grundlegende Mechanismen der vertikalen wie horizontalen Geschlechtersegregation gezogen werden können.

Die statistischen Grundlagen für diese Untersuchung der Geschlechtersegregation sehen im höherqualifizierten Tätigkeitsbereich in Schweden Angestellte im mittleren und höheren Dienst vor. Die deutsche Statistik nennt Beamt/e/innen im gehobenen und höheren Dienst sowie Personen in der Kategorie „selbständig qualifizierte Arbeitstätigkeiten“ bzw. Führungstätigkeiten.²⁵ Ein Hochschulabschluß bildet in beiden Ländern eine zentrale Zugangsmöglichkeit; so verfügen in Schweden lediglich 16,5% der mittleren und höheren Angestellten nicht über einen Hochschulabschluß, und zwar 22,2% der Männer und 13,0% der Frauen. In Deutschland gewinnt der Hochschulabschluß für die beiden Beam-

25 Datenbasis für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); für Schweden: Hoem (1991); eigene Berechnungen.

tengruppen eine ähnliche Relevanz. Lediglich 17,3% der Beamten und 5,2% der Beamtinnen haben keine entsprechende Ausbildung abgeschlossen. Für die Angestellten differenziert sich das Bild aus. Fast die Hälfte der männlichen und weiblichen Beschäftigten verfügen über einen Hochschulabschluß.

In den Angaben zum Hochschulabschluß wird schon ein zentrales Merkmal unterschiedlicher Zugangsmöglichkeiten von Männern und Frauen in höherqualifizierte Positionen erkennbar. Frauen benötigen meist eine höhere formale Qualifikation, um in diese Positionen zu gelangen. Weiterhin ergeben die Berechnungen in beiden Ländern, daß der Frauenanteil mit einer höheren hierarchischen Ansiedlung der Positionen im öffentlichen Dienst zurückgeht. Dies gilt in Deutschland für den Übergang vom gehobenen zum höheren Dienst bzw. von selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten zu Führungstätigkeiten. In Schweden wird entsprechendes bei einem Vergleich der Geschlechterproportionen im mittleren und höheren Dienst erkennbar (vgl. Tabelle 9). Diesem Rückgang des Frauenanteiles liegen verschiedene Mechanismen zugrunde.

Der in Schweden erheblich höhere Frauenanteil an den mittleren Angestellten verglichen mit den höheren läßt sich zunächst auf die unterschiedliche Qualifikation von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst zurückführen. Die entscheidende Zugangsvoraussetzung zum höheren Dienst bildet in Schweden ein Universitätsabschluß. Beschäftigte mit einem Fachhochschulabschluß werden in der Regel im mittleren Dienst eingesetzt. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit einem Fachhochschulabschluß im öffentlichen Dienst liegt bei 75%. Die Frauendominanz unter den Beschäftigten mit dieser Qualifikation liegt wiederum in der geschlechtsspezifischen Studienwahl in Schweden begründet. Die Qualifikationen der Frauen auf Fachhochschulebene sind weit häufiger als die der Männer auf eine Tätigkeit im sozialen Bereich ausgerichtet. Dazu gehören in Schweden auch die Ausbildungen zu den Semiprofessionen, wie beispielsweise Krankenschwester oder Erzieherin, die seit den 70er Jahren auf Fachhochschulebene angesiedelt sind. Männer wählen dagegen häufiger traditionell männliche Fachrichtungen, wie beispielsweise Ingenieurwissenschaften, und übernehmen Tätigkeiten in der Privatwirtschaft. Die Differenzen in der Studienwahl liefern eine wesentliche Erklärung für die Frauendominanz unter den Angestellten im öffentlichen Dienst mit einem Fachhochschulabschluß und daraus folgend unter den mittleren Angestellten.²⁶

26 Die in den 70er Jahren vorgenommene Ansiedlung der Ausbildung der Semiprofessionen auf Fachhochschulniveau hat die Frauendominanz in dem Tätigkeitsfeld nicht beeinflusst. Nach wie vor wählen Männer kaum diese Ausbildungsrichtungen. Wie wenig das Qualifikationsniveau der Semiprofessionen die Geschlechterproportionen beeinflusst hat, wird durch einen Vergleich des Frauenanteils im sozialen Dienstleistungsbereich in Deutschland und Schweden erkennbar. In Deutschland sind die pflege-

Tabelle 9: Verteilung der Beschäftigten auf mittleren und höheren Hierarchieebenen innerhalb des öffentlichen Dienstes (in Prozent)

Deutschland 1990/91				
		Öffentlicher Dienst /Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Soziale Dienstleistungen
Höhere Beamte/innen	Insgesamt		28,0	65,4
	Frauenanteil	23,3	14,4	26,9
Gehobene Beamte/innen	Insgesamt		40,3	44,8
	Frauenanteil	35,3	19,7	56,6
Selbständig qualifizierte Angestellte	Insgesamt		25,2	44,1
	Frauenanteil	42,4	27,5	56,7
Angestellte in Führungspositionen	Insgesamt		21,7	27,5
	Frauenanteil	24,6	33,3	46,2
Höhere Hierarchieebene (Total)	Insgesamt		30,9	47,5
	Frauenanteil	35,9	22,0	48,9
Mittlere Hierarchieebene	Insgesamt		37,9	31,6
	Frauenanteil	54,2	40,8	82,3
Schweden 1990				
		Öffentlicher Dienst/Gesamt	Öffentliche Verwaltung	Soziale Dienstleistungen
Höhere Angestellte	Insgesamt		16,7	72,4
	Frauenanteil	47,2	39,3	51,7
Mittlere Angestellte	Insgesamt		8,6	77,8
	Frauenanteil	71,4	41,2	82,4
Höhere Hierarchieebene (Total)	Insgesamt		11,6	75,8
	Frauenanteil	67,3	40,2	71,5

Legende: vgl. Tabelle 6.

Quellen: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); Hoem (1991); eigene Berechnungen.

rischen oder erzieherischen Ausbildungen nach wie vor unterhalb der Hochschulebene angesiedelt. Absolventinnen der Ausbildungsgänge werden im mittleren Dienst bzw. als Angestellte mit qualifizierten Arbeitsaufgaben eingesetzt. Trotz der unterschiedlichen Ausbildungsvoraussetzungen und hierarchischen Zuordnungen stimmt der Frauenanteil in beiden Ländern mit einem Wert von 82% überein.

Der hohe Frauenanteil auf der mittleren Angestelltenebene in Schweden beruht noch auf einem weiteren Mechanismus. Auch Frauen mit einem Universitätsabschluß gelangen seltener als gleichqualifizierte Männer in den höheren Dienst. Lediglich 48,9% der Universitätsabsolventinnen im Vergleich zu 69,2% ihrer männlichen Kollegen werden im höheren Angestelltenbereich eingesetzt. Entscheidend für die geschlechtsspezifischen Zugangsmöglichkeiten wird vor allem die Einstufung der Lehrtätigkeiten in verschiedenen Bereichen des Schulsystems. Die Frauen dominieren mit einem Anteil von 78% unter den Lehrkräften der beiden ersten Stufen der schwedischen Grundschule. In den theoretischen Ausbildungslinien des Gymnasiums – vergleichbar mit dem deutschen Gymnasium – stellen sie lediglich 50% der Lehrenden. Obwohl beide Lehrtätigkeiten einen Universitätsabschluß voraussetzen, werden sie in unterschiedliche Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes eingruppiert. Die Lehrkräfte in den theoretischen Bereichen der Gymnasien in Schweden werden zu den höheren Angestellten gezählt, die Lehrkräfte der beiden ersten Stufen der Grundschule dagegen zu den mittleren Angestellten.

Der niedrigere Frauenanteil im höheren im Vergleich zum gehobenen Dienst in Deutschland wird ebenfalls entscheidend durch die unterschiedliche Beschäftigung von Männern und Frauen in verschiedenen Schultypen hervorgerufen. Grund- und Hauptschullehrer/innen (Frauenanteil 66%) gehören dem gehobenen Dienst an, Lehrkräfte für das Gymnasium dagegen (Frauenanteil 37%) dem höheren Dienst (Just 1991). Dies spiegelt sich in den Geschlechterproportionen im höheren bzw. gehobenen Dienst unter den Beamten wider. Lediglich knapp 25% der Frauen mit einem Universitätsabschluß, aber immerhin 57% der Männer, gehören dem höheren Dienst an, dem gehobenen Dienst dagegen 58% der Frauen, aber lediglich 35% der Männer.²⁷

Trotz der damit verbundenen Benachteiligung finden Frauen über den Beruf der Lehrerin einen entscheidenden Zugang zu höherqualifizierten Tätigkeiten. Mehr als 70% der Beamtinnen beider Dienstgrade sind in Schule oder Hochschule tätig. Der hohe Stellenwert von Schule und Hochschule für einen Zugang zum höheren Beamtenstatus gilt auch für die Männer, immerhin 62% der höheren Beamten des öffentlichen Dienstes erreichen diesen Status über diesen Arbeitsbereich. Die Karrierewege in den gehobenen Dienst weisen deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf. Während die Frauen in der Regel auf der Basis eines Hochschulstudiums über das Lehramt den gehobenen Beamtenstatus erreichen, gelingt dies Männern vermehrt auch ohne Hoch-

27 Unter den Angestellten im sozialen Dienstleistungsbereich zeigt sich die Bevorzugung der Männer mit einem Universitätsabschluß gegenüber den Frauen in ihren besseren Zugangsmöglichkeiten zu Führungspositionen. 10,7% der Männer mit diesem Qualifikationshintergrund, aber lediglich 4,5% der Frauen üben Führungstätigkeiten aus.

schulabschluß vor allem in der öffentlichen Verwaltung. Hier verfügen 36% der gehobenen Beamten in der öffentlichen Verwaltung nicht über einen Hochschulabschluß.

3.2.3.2 Privatwirtschaft

In der Privatwirtschaft ähneln sich auf den ersten Blick die Geschlechterproportionen in beiden Ländern weitaus stärker als im öffentlichen Dienst; beispielsweise beträgt der Frauenanteil hier übereinstimmend in beiden Ländern 35% (Bundesinstitut für berufliche Bildung 1995; Fob 1990a). Eine detailliertere Untersuchung der Branchen einschließlich von Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen innerhalb sowie der Veränderung in den 70er und 80er Jahren läßt durchaus länderspezifische Unterschiede erkennen. Zum Teil sind diese lediglich anders abgegrenzten Statuskategorien geschuldet; so sind – was für die weitere Analyse wichtig ist – in Schweden zentrale Tätigkeiten mit dem Arbeiterstatus verbunden, die in Deutschland als einfache oder mittlere Angestellten-tätigkeiten gelten. Dieses Phänomen tritt in allen Wirtschaftsbereichen auf, besonders deutlich zeigt es sich bei den Verkaufsberufen, die in Schweden den Arbeitertätigkeiten und in Deutschland den Angestelltentätigkeiten zugerechnet werden. Diese unterschiedliche Zuordnung erklärt – neben dem hohen Anteil der Arbeiterinnen im öffentlichen Dienst – den im Vergleich weit höheren Arbeiterinnenanteil unter den erwerbstätigen Frauen in Schweden.²⁸

Arbeiter/innen in der Privatwirtschaft

In Schweden wie in Deutschland läßt sich die Geschlechtersegregation im Arbeiter/innen/bereich in der Ausübung von Facharbeit gegenüber un- oder angelernter Tätigkeit erkennen.²⁹ In beiden Ländern ähnelten sich die Geschlechterproportionen in Facharbeiter/innen/positionen bzw. in un- oder angelernten Positionen; so betrug der Frauenanteil unter den Facharbeiter/inne/n in Schweden im Jahr 1990 13,3% und in Deutschland 1991/92 10,0%. Unter den un- und angelernten Arbeiter/inne/n stellten die Frauen in Schweden 1990 42,2% der Beschäftigten und in Deutschland 1991/92 44,5%. Eine getrennte Betrachtung nach Wirtschaftszweigen innerhalb der Privatwirtschaft führte ebenfalls zu Länderübereinstimmungen. Dabei ließen sich auch über die Branchen in beiden Ländern ähnliche Prozesse horizontaler Geschlechtersegregation erkennen. Beispielsweise lag der Frauenanteil sowohl in Facharbei-

28 Datenbasis für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); für Schweden: Fob (1990a, S. 87f.); eigene Berechnungen.

29 Datenbasis für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); für Schweden: Fob (1990a, S. 87f.); eigene Berechnungen.

ter/innen/positionen als auch in un- oder angelernten Positionen im sekundären Sektor – mit dem höheren Lohnniveau – deutlich unter dem Anteil des Wirtschaftszweigs Handel, Hotel, Restaurant.

In den 80er Jahren stieg der Frauenanteil auf der Ebene der Facharbeiter/innen in beiden Ländern nur wenig. In Schweden blieb der Frauenanteil im sekundären Sektor mit einem Wert von 7,5% im Jahr 1985 und 8,2% im Jahr 1990 weitgehend konstant. Ähnliches galt für den Wirtschaftszweig Handel, Hotel, Restaurant, wo der weibliche Beschäftigungsanteil von 27,3% auf 29,7% leicht anstieg.³⁰ Für Deutschland verweisen auf der Basis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung vorgenommene Berechnungen für die 80er Jahre ebenfalls auf eine Konstanz des Anteils der Frauen in Facharbeiterpositionen (Statistisches Bundesamt 1978a, 1990a).

Die sich in beiden Ländern zeigende Männerdominanz in der Facharbeiterschaft stand im Widerspruch zum länderspezifischen Qualifikationsniveau, denn in Schweden verfügte ein weitaus höherer Anteil der männlichen Erwerbstätigen nicht über eine formale Berufsqualifikation. Im sekundären Sektor, in dem in beiden Ländern die überwiegende Mehrheit unter den Arbeitern beschäftigt war, hatten im Jahr 1990 in Schweden 41,9% der Männer, in Deutschland lediglich 16,9% keine formale Berufsausbildung abgeschlossen (vgl. Abschnitt 3.2.2).

Die großen Länderunterschiede bezüglich des Qualifikationsniveaus der männlichen Erwerbstätigen und die ähnliche Zuordnung zu Fach- bzw. un- und angelernten Tätigkeiten waren auf die unterschiedliche Bewertung formaler Qualifikation für den Zugang zu Facharbeiterpositionen zurückzuführen.³¹ Im Vergleich zu Deutschland kam in Schweden der formalen Qualifikation eine weit geringere Relevanz für die Ausführung von Facharbeitertätigkeiten zu. 1990 übten lediglich 38,0% der männlichen Erwerbstätigen ohne formale Berufsausbildung un- oder angelernte Tätigkeiten aus, 43,0% jedoch Fach-tätigkeiten, womit sie sich kaum von den männlichen Erwerbstätigen mit einer kurzen Berufsausbildung unterschieden, die zu 54,3% als Facharbeiter beschäftigt waren.³² In Deutschland dagegen bestanden weit größere Unterschiede zwischen männlichen Erwerbstätigen mit einer Lehr- oder Berufsfachschulausbildung – von denen 85,9% Facharbeitertätigkeiten ausübten – und

30 Datenbasis: Fob (1985, S.138f.; 1990a, S. 87f.).

31 Datenbasis für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); für Schweden: Hoem (1991); eigene Berechnungen.

32 In den zugrundeliegenden Daten von Hoem (1991) sind einfache Angestellten- bzw. Arbeiter/innen/tätigkeiten nicht voneinander abgegrenzt. Im Rahmen der schwedischen Volkszählung erhobene Daten erlauben diese Abgrenzung (Fob 1990a, S. 87f.). Demnach sind die männlichen Beschäftigten auf den beiden unteren Hierarchieebenen im sekundären Sektor nahezu ausschließlich in Arbeiterberufen tätig.

Männern ohne formale Berufsausbildung, von denen nur 26% Facharbeiter-tätigkeiten wahrnahmen.

Die statistischen Werte belegen, daß in beiden Ländern männliche Industriearbeiter unabhängig vom Qualifikationsniveau als geeignet für Facharbeiter-tätigkeiten wahrgenommen werden. In Deutschland, wo ein ausreichendes Potential an formal ausgebildeten Männern zur Verfügung steht, wird die Fach-qualifikation entscheidend für den Zugang. Dagegen gelangen in Schweden, wo kein ausreichendes Potential an formal ausgebildeten Industriearbeitern vorhan- den ist, Männer auch ohne formale Berufsqualifikation in Facharbeiterpositio- nen. Die Differenzen in den Zugangsmöglichkeiten spiegeln sich auch in der länderspezifischen Gewerkschaftspolitik wider; während in Schweden die „Bewährung im Beruf“ der formalen Qualifikation übergeordnet wird, betonen die deutschen Gewerkschaften die Bedeutung der formalen Qualifikation für den Zugang zu Facharbeitertätigkeiten.

Den Arbeiterinnen waren in beiden Ländern zumeist die monotonen, un- oder angelegerten Arbeitstätigkeiten vorbehalten, was mit ihrer mangelnden formalen Qualifikation, dem größeren technischen Verständnis der Männer oder der hohen körperlichen Arbeitsbelastung in den traditionell Männern vorbehaltenen Tätigkeiten im Industriebereich begründet wird (vgl. Baude 1993; Ohlsson/ Sundin 1990; Willms-Herget 1985). In den Industrieverwaltungen finden Frauen eher Zugang zu qualifizierten Tätigkeiten; immerhin waren Anfang der 90er Jahre in beiden Ländern ca. 30% der weiblichen Beschäftigten hier tätig im Vergleich zu ca. 8% der männlichen (ILO 1993, S. 314 und 340). Die Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung entstanden bereits zu Beginn der industriellen Revolution bzw. mit dem Aufbau der Industrieverwaltungen. Diese Arbeitsteilung wurde auch nicht durch eine Erhöhung des Qualifika- tionsniveaus der Frauen aufgeweicht. In der Gruppe der Angestellten partizipier- ten Männer wie Frauen – bei relativer Konstanz der Geschlechterproportionen – auf der Basis einer verbesserten Qualifikation an den expandierenden, anspruchsvollen Tätigkeiten. Im Bereich der Industriearbeit drangen Frauen auch bei entsprechender formaler Qualifikation kaum in Facharbeitertätigkeiten vor (vgl. Bednarz-Braun 1983; Karlsson/Wikander 1985; Fürst-Mellström 1990; Rabe-Kleberg 1990; Baude 1993).

Männliche und weibliche Angestellte in der Privatwirtschaft

Eine Analyse des Wandels des Geschlechterverhältnisses unter den Angestellten in der Privatwirtschaft seit den 80er Jahren muß zwei maßgebliche Veränderun- gen in diesem Zeitraum berücksichtigen. Dazu gehört zum einen die schon im vorhergehenden Abschnitt beschriebene zunehmende Beschäftigung von Män- nern und Frauen mit einem Hochschulabschluß in dem Zeitraum (vgl.

Abschnitt 3.2.2). Zum anderen betrifft dies die Expansion qualifizierter bzw. hochqualifizierter Tätigkeiten im Angestelltenbereich. Der Zusammenhang zwischen der Neugestaltung der Arbeitstätigkeiten im Angestelltenbereich und der Erhöhung des Qualifikationsniveaus unter den Angestellten wird in zwei aufeinander aufbauenden Schritten untersucht. In einem ersten Schritt wird die Expansion qualifizierter bzw. hochqualifizierter Arbeitstätigkeiten in seiner Relevanz für das Geschlechterverhältnis untersucht. Im Anschluß daran wird in einem zweiten Schritt ein Zusammenhang zwischen den gezeigten Veränderungsprozessen und der zunehmenden Beschäftigung von höherqualifizierten Personen – vor allem Hochschulabsolvent/inn/en – unter den Angestellten hergestellt.³³

Die Untersuchung der Veränderungsprozesse in der Privatwirtschaft bezieht Angestellte aus dem Dienstleistungssektor – Handel, Banken und Versicherungen – sowie der Industrie ein.³⁴ Für eine Darstellung der Grundlinien der Entwicklung wird ein branchenübergreifender Gesamtwert berechnet, wobei bedeutsame Unterschiede zwischen den Branchen in die Diskussion einbezogen werden.³⁵ Der Wandel der Arbeitstätigkeiten im Angestelltenbereich wird auf der Basis von international einheitlich definierten Gruppen unter den Angestellten ermittelt. In beiden Ländern sind die Angestellten entsprechend ihrer Arbeitsaufgaben in vier Gruppen eingeteilt, Führungskräfte mit umfassenden Führungsaufgaben – allerdings fehlen die höchsten Führungsebenen, wie beispielsweise die Ebenen der Direktor/inn/en oder der Vorstände –, Angestellte mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben sowie Angestellte mit qualifi-

33 Die in dem Vergleich verwandten Angaben zu der Veränderung der Arbeitstätigkeiten im Angestelltenbereich wurden für Schweden auf der Basis der Lohnstatistik aus den Jahren 1980 und 1990 und für Deutschland auf der Basis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung aus den Jahren 1978 und 1990 berechnet (SCB 1980, 1990b; Statistisches Bundesamt 1978b, S. 32-41, 1990b, S. 8-13). Wie dieser Wandel der Arbeitstätigkeiten mit der Erhöhung des Qualifikationsniveaus unter den Angestellten einhergeht, wurde für Schweden auf der Basis einer Korrelation der Angaben aus der schon oben verwandten Lohnstatistik aus dem Jahr 1990 und dem Ausbildungsverzeichnis des Statistischen Bundesamtes berechnet (Höglkvist 1995). Für Deutschland wurde der Zusammenhang zwischen dem Wandel der Arbeitstätigkeiten und der Erhöhung des Qualifikationsniveaus unter den Angestellten auf der Grundlage der Ergebnisse einer Erhebung des Bundesinstitutes für berufliche Bildung in Zusammenarbeit aus dem Jahr 1991/92 ermittelt (Bundesinstitut für berufliche Bildung 1995).

34 In die Analyse werden lediglich vollzeitbeschäftigte Angestellte berücksichtigt, da die entsprechenden Angaben für voll- und teilzeitbeschäftigte nicht durchgängig vorliegen. Die Tabellen zu der Entwicklung in den einzelnen Branchen im Anhang enthalten – soweit vorhanden – Angaben zur Teilzeitbeschäftigung.

35 Angaben zu den einzelnen Branchen vgl. Tabelle A4 im Anhang.

zierten und Angestellte mit einfachen Arbeitsaufgaben.³⁶ Da die einzelnen Gruppen über die jeweiligen Arbeitstätigkeiten definiert werden, kann der Wandel der Arbeitstätigkeiten im Angestelltenbereich über die Verschiebung des quantitativen Anteils einzelner Angestelltengruppen an den Angestellten insgesamt gezeigt werden.

Im ersten Schritt der Analyse soll der Einfluß der Veränderung der Arbeitstätigkeiten – gemessen an der Erhöhung oder Reduktion des quantitativen Anteils einzelner Angestelltengruppen unter den Angestellten insgesamt – auf die Veränderungen im Frauenanteil in den Angestelltengruppen betrachtet werden. Die Untersuchung geht von der Hypothese aus, daß eine Expansion bestimmter Angestelltengruppen neue Zugangsmöglichkeiten für Männer und Frauen schafft und sich dadurch der Anteil der Frauen verändern kann.

Als in beiden Ländern identisches, grundlegendes Kennzeichen des Wandels der Arbeitstätigkeiten zeigte sich in den Daten der Abbau der einfachen Angestelltentätigkeiten parallel zu einer Expansion von qualifizierten bzw. höherqualifizierten Tätigkeiten (vgl. Tabelle 10). Aufgrund des hohen weiblichen Anteils an den einfachen Angestellten – in beiden Ländern zwischen 60% und 70% der Angestellten – waren vor allem Frauen von dem Abbau betroffen, bei allerdings zu beiden Meßzeitpunkten gleichbleibenden Geschlechterproportionen. Der sich gleichzeitig abzeichnende Anstieg des Anteils von Frauen mit qualifizierten Arbeitsaufgaben belegte, daß die Frauen ihre Verluste zumindest zum Teil durch einen Zugang in anspruchsvollere Tätigkeiten ausgleichen konnten. Häufig ersetzten sie dabei männliche Angestellte in den qualifizierten Tätigkeitsbereichen, denn diese konnten parallel dazu ihren Anteil in höherqualifizierten Tätigkeitsbereichen erhöhen. Die gegensätzlichen Entwicklungen von Männern und Frauen führten zu einem gleichbleibenden quantitativen Anteil der Angestelltengruppe mit qualifizierten Arbeitstätigkeiten unter den Angestellten insgesamt. Der deutlich geringere Anteil einfacher Angestellter in Schweden erklärt sich größtenteils aus der häufigeren Kategorisierung entsprechender Tätigkeiten als Arbeiterberufe.

Im Gegensatz zur in beiden Ländern eher übereinstimmenden Entwicklung in den einfachen und qualifizierten Angestelltenbereichen wurde in den Veränderungsprozessen für die höherqualifizierten Tätigkeitsbereiche – selbständig qualifizierte Angestelltentätigkeiten und umfassende Führungstätigkeiten – vor allem aus einer Geschlechterperspektive ein erheblicher Ländereinfluß erkennbar. In beiden Ländern vergrößerte sich der Anteil der Angestellten mit diesen Tätigkeiten an den Angestellten insgesamt, mit einem

36 Die nochmalige Differenzierung der einfachen Angestellten und der qualifizierten Angestellten in jeweils zwei Gruppen wird zur Vereinfachung der Darstellung nicht berücksichtigt.

Anstieg von 6,1% in Schweden und 4,8% in Deutschland. Männer und Frauen profitierten in unterschiedlichem Ausmaß von der Entwicklung. In Schweden gewannen vor allem die Frauen im Zuge der Expansion hinzu. Unter den weiblichen Angestellten erhöhte sich der Anteil mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten um 14,8%, unter den männlichen Angestellten lediglich um 3,7%. In Deutschland partizipierten die männlichen Angestellten stärker als die weiblichen an der Expansion. Der Anteil von Personen mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten erhöhte sich unter den männlichen Angestellten um 5,0% und unter den weiblichen lediglich um 3,2%.

Bei einer getrennten Betrachtung der Angestellten mit Führungstätigkeiten bzw. mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten wurde erkennbar, daß die Länderunterschiede auf der Entwicklung der letztgenannten Angestelltengruppe beruhen. Im Zuge der Expansion steigerte sich der Frauenanteil unter den Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten in Schweden von 9,3% auf 17,3%, in Deutschland lediglich von 8,8% auf 10,5%. Dabei konnten die Frauen in Schweden quer über alle Branchen hinweg ihre Anteile erhöhen, allerdings mit dem Schwerpunkt auf Banken und Versicherungen. In Deutschland fand nur in den Banken eine deutliche Ausweitung des Frauenanteils statt, in den anderen Branchen blieb er nahezu konstant bei einem vergleichsweise hohen Niveau im Handel schon zum ersten Meßzeitpunkt im Jahr 1978.

Auf der Ebene der Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben ähnelten sich die Entwicklungen für Frauen in beiden Ländern. In Deutschland erhöhte sich der Frauenanteil zwischen 1978 und 1990 von 3,5% auf 7,4% und in Schweden zwischen 1980 und 1990 von 2,7% auf 7,7%. Getrennt nach Branchen wurden allerdings bedeutsame Länderunterschiede erkennbar. In Deutschland beschränkte sich der Zugewinn der Frauen auf die Führungsebenen im Handel und in der Industrie, während die schwedischen Frauen quer über die Branchen hinweg ihren Anteil erhöhen konnten. In Schweden dagegen zeigten die männlichen Angestellten ein „branchenspezifisches Verhalten“. Der Anteil der männlichen Führungskräfte an den männlichen Angestellten sank in allen Branchen mit Ausnahme der Banken, der Branche mit den höchsten Führungsgehältern.³⁷

37. Einschränkend sei angemerkt, daß in Deutschland zum ersten Meßzeitpunkt 1978 höhere Spezialistenpositionen zu den selbständig qualifizierten Tätigkeiten gerechnet wurden. Erst zum zweiten Meßzeitpunkt 1990 wurden in der deutschen Statistik – wie in der schwedischen Statistik schon zu beiden Meßzeitpunkten – höhere Spezialistenpositionen zu den umfassenden Führungstätigkeiten gezählt. Dadurch kann in Deutschland der Anstieg von Angestellten mit selbständig qualifizierten Tätigkeiten unterschätzt bzw. der Anstieg von Angestellten mit umfassenden Führungspositionen überschätzt werden. Aufgrund des geringen Anteils der Führungskräfte an den

Tabelle 10: Verteilung der Angestellten nach Hierarchieebenen in der Privatwirtschaft (in Prozent)

		Deutschland											
Angestellte mit...	Führungsaufgaben			selbständig qualifizierten Aufgaben			qualifizierten Aufgaben			einfachen Aufgaben			
	1978	1990	1990	1978	1990	1990	1978	1990	1990	1978	1990	1990	
Meßzeitpunkt:	1	2	2a	1	2	2a	1	2	2a	1	2	2a	
Insgesamt	3,8	6,4	2,8	22,6	24,8	11,2	47,0	48,3	21,6	26,6	20,5	9,5	
Männer	5,7	8,9	3,5	31,8	33,6	13,3	49,8	47,7	18,8	12,8	9,7	4,0	
Frauen	0,4	1,4	0,8	5,5	7,7	4,8	41,9	49,4	30,1	52,2	41,5	25,8	
Frauenanteil	3,5	7,4		8,8	10,5		31,3	34,7	35,2	68,9	68,7		
Lohnunterschied	82	67		85	80		80	78		79	82		
		Schweden											
Angestellte mit...	Führungsaufgaben			selbständig qualifizierten Aufgaben			qualifizierten Aufgaben			einfachen Aufgaben			
	1980	1990	1990	1980	1990	1990	1980	1990	1990	1980	1990	1990	
Meßzeitpunkt:	1	2	2a	1	2	2a	1	2	2a	1	2	2a	
Insgesamt	7,3	7,5	2,2	46,2	52,1	16,7	28,7	28,6	10,6	17,7	11,9	4,3	
Männer	9,2	9,6	2,8	56,2	59,5	19,0	28,1	24,9	8,6	8,5	6,0	2,2	
Frauen	0,9	2,1	0,6	19,1	32,7	10,5	30,8	38,1	16,1	49,3	27,1	10,2	
Frauenanteil	2,7	7,7	7,4	9,3	17,3	17,0	24,2	36,9	41,0	62,8	63,3	63,5	
Lohnunterschied	79	83		87	87		91	89		92	92		

Legende: Privatwirtschaft: Handel, Versicherungs- und Bankengewerbe sowie für Deutschland sekundärer Sektor und Schweden Industrie; 1 und 2: nur Angestellte; 2a: Beschäftigte (Arbeiter/innen und Angestellte); Lohnunterschied: Anteil der Löhne der Frauen an den Löhnen der Männer in Prozent.

Quellen: SCB (1980, 1990a, 1992); Statistisches Bundesamt (1978b, 1990a, 1990b); eigene Berechnungen.

Die beschriebenen Brancheneinflüsse in Deutschland im Zuge der Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten der Frauen zu Führungspositionen wurden von einem erheblichen Anstieg der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem Niveau begleitet; erreichten die Frauen 1978 noch 82% des Gehalts ihrer männlichen Kollegen, so waren dies 1990 nur noch 67%. Entscheidend für den

Angestellten insgesamt kann dies die vorgenommene Interpretation jedoch nicht grundlegend in Frage stellen.

Anstieg der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede wurde vor allem die ausgeprägte Zunahme weiblicher Führungskräfte im Handel – einer Branche mit niedrigen Führungsgehältern. Zudem wurde die Erhöhung des Frauenanteils in der Industrie von einer Vergrößerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede begleitet. In Schweden führten die weniger segregierte Entwicklung, aber vor allem der Anstieg der Frauengehälter in der Industrie zu einem Rückgang der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den 80er Jahren.

Eine erste Erklärung zur beschriebenen länderspezifischen Entwicklung der Erhöhung des Frauenanteils lieferten Angaben zum quantitativen Umfang der beiden höherqualifizierten Tätigkeitsbereiche. In den schwedischen Unternehmen entfielen deutlich mehr Beschäftigte – 17% im Vergleich zu 12% in Deutschland – auf die Angestelltengruppe mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben. Obwohl die schwedischen Frauen mehr Positionen auf dem Niveau hinzugewinnen konnten als die deutschen, nahm in Schweden, verglichen mit Deutschland, ein größerer Anteil an den männlichen Angestellten eine solche Position ein, und zwar 19% der männlichen Beschäftigten in Schweden gegenüber 13% in Deutschland.³⁸ Anders sah die Entwicklung auf Führungsebene aus. Analog zum ähnlichen Frauenanteil in diesen Positionen in beiden Ländern im Jahr 1990 stimmte auch ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt nahezu überein. 2,2% der Beschäftigten in Schweden sowie 2,8% in Deutschland nahmen Führungspositionen ein.

Bisher wurde der quantitative Anteil der höherqualifizierten Angestelltengruppen an den Angestellten insgesamt als mögliche Ursache für Differenzen bezüglich der Entwicklung von Frauenanteilen genannt. Die länderspezifische Erhöhung des Qualifikationsniveaus der männlichen und weiblichen Angestellten lieferte eine weitere Erklärungsmöglichkeit. Dieser Zusammenhang zwischen dem Wandel der Tätigkeiten, des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten und der Erhöhung des Frauenanteils erfolgt als zweiter Schritt der Untersuchung. Die Ergebnisse dieser Analyse zeigen, daß die Erhöhung des Qualifikationsniveaus unter den Angestellten einen wichtigen Beitrag zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Veränderungsprozesse leisten kann (vgl. Tabelle A5 im Anhang).

Die Entwicklung auf der Ebene der einfachen und qualifizierten Angestellten unterschied sich kaum zwischen beiden Ländern. Der Abbau der einfachen Angestelltentätigkeiten verlief in beiden Ländern parallel zu einem Rückgang der Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung. Umgekehrt wurde die erhöhte

38 Aufgrund der unterschiedlichen Zuordnung von Tätigkeiten zu Angestellten- bzw. Arbeiterberufen in beiden Ländern werden für die Berechnungen des Anteils der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten die Werte für die Beschäftigten insgesamt – Arbeiter und Angestellte – zugrunde gelegt.

Anzahl von Angestellten mit qualifizierten Arbeitsaufgaben von einem Anstieg der Beschäftigung von Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung begleitet. Zum Verständnis der Länderdifferenzen in den Veränderungsprozessen für die Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben müssen zwei Länderspezifika erklärt werden. Das erste Länderspezifikum, der größere Zugang männlicher Angestellter zu dieser Tätigkeitsebene in Schweden verglichen mit Deutschland, lag in zwei Mechanismen begründet. Zum einen fanden männliche Angestellte mit einer Berufsqualifikation unterhalb der Hochschulebene in Schweden leichter einen Zugang zu diesen Tätigkeiten als in Deutschland. Zum anderen verfügten in Schweden weit mehr männliche Angestellte als in Deutschland über einen Hochschulabschluß. Hochschulabsolventen wurden in beiden Ländern überwiegend auf dem Tätigkeitsniveau eingesetzt.

Das zweite zu erklärende Länderspezifikum – die deutlichere Erhöhung des Frauenanteils unter den Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten in Schweden im Verlauf der 80er Jahre – basierte auf dem länderspezifischen Einsatz von Hochschulabsolventinnen. In Schweden verfügten weit mehr weibliche Angestellte über einen Hochschulabschluß als in Deutschland – ihr Anteil lag bei 17% im Vergleich zu lediglich 4% in Deutschland. Hinzu kam die Hierarchieebene, auf der die Hochschulabsolventinnen tätig waren: Während in Schweden zumindest die Universitätsabsolventinnen in der Regel selbständig qualifizierte Angestelltenfunktionen übernahmen, galt dies für die gleichqualifizierten deutschen Frauen nicht. Diese wurden in weit größerem Ausmaß auf der Ebene der Angestellten mit qualifizierten Arbeitsaufgaben eingesetzt. Frauen mit einer Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene dagegen gelangten in beiden Ländern kaum auf die Ebene der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten – allerdings bei bestehenden Branchenunterschieden. In Schweden wie in Deutschland fanden Frauen mit einer qualifizierten Berufsausbildung im Bankenbereich (in Schweden zusätzlich in den Versicherungen) am ehesten Aufstiegsmöglichkeiten. Die größeren Zugangschancen zu dieser Hierarchieebene für die Hochschulabsolventinnen in Schweden wurden durch die berufliche Qualifikation der männlichen Angestellten gefördert. Unter den schwedischen Angestellten in der Privatwirtschaft verfügten weniger Männer als in Deutschland über eine qualifizierte Berufsausbildung, wobei diese wenigen Männer schon häufig mit selbständig qualifizierten Tätigkeiten betraut wurden. Den deutschen Unternehmen dagegen stand ein Potential von Männern mit einer qualifizierten Berufsausbildung zur Verfügung, die bei Bedarf zur Übernahme von höherqualifizierten Tätigkeiten weitergebildet werden konnten.

Für die Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene wurde die Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen in den einzelnen Branchen entscheidend. In beiden Ländern fanden sie im Vergleich zu Frauen mit einer Berufsausbildung

eher Zugang zu Führungspositionen, wobei die männlichen Hochschulabsolventen allerdings über weit bessere Zugangschancen verfügten. Der Stellenwert des Hochschulabschlusses wurde bei einer Untersuchung der Branchen mit dem höchsten Frauenanteil auf Führungsebene bestätigt. Analog zum Anstieg des Frauenanteils in Führungspositionen in Schweden in allen Branchen wurden auch die Hochschulabsolventinnen quer über die Branchen hinweg auf der Führungsebene eingesetzt. Dabei stellten die Hochschulabsolventinnen einen bedeutenden Anteil unter den weiblichen Führungskräften, mit 71% in der Industrie, ungefähr 40% in den Banken und Versicherungen sowie 33% im Handel. In Deutschland ging die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen im Handel und im sekundären Sektor ebenfalls mit einer ausgeprägten Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen in Führungspositionen einher; die Hochschulabsolventinnen stellten im Handel 50% der weiblichen Führungskräfte und im sekundären Sektor 30%.

Die männlichen Angestellten mit einem Hochschulabschluß gelangen ebenfalls weit häufiger in Führungspositionen als jene mit einer Berufsqualifikation unterhalb der Hochschulebene. Ob ein Hochschulabschluß für die Zugangsmöglichkeiten auf Führungsebene für Frauen bedeutsamer war als für Männern, soll nun abschließend durch einen Vergleich des Anteils von Hochschulabsolvent/inn/en unter den Führungskräften ermittelt werden. In Schweden bestanden kaum Geschlechterunterschiede im Anteil von Hochschulabsolvent/inn/en an den Führungskräften. Allerdings verfügten mehr männliche Angestellte (17% bis 33%) als weibliche (11% bis 22%) je nach Branche über einen Hochschulabschluß. Die Hochschulabsolventinnen waren somit unter den weiblichen Führungskräften noch stärker überrepräsentiert als die Hochschulabsolventen unter den männlichen.

Der Vergleich des Qualifikationsniveaus männlicher und weiblicher Führungskräfte in Deutschland verwies ebenso auf einen Geschlechtereinfluß. Die Hälfte der weiblichen Führungskräfte im Handel verfügte über einen Hochschulabschluß im Gegensatz zu lediglich 18% unter den männlichen Führungskräften. Dieser erheblich niedrigere Wert für die männlichen Führungskräfte entstand trotz eines nahezu übereinstimmenden Anteils von Hochschulabsolvent/inn/en unter den Angestellten – mit einer Quote von 8% unter den männlichen und 6% unter den weiblichen Angestellten. Die sich einstellende Geschlechterdifferenz war Ausdruck der Personal- und Gleichstellungspolitik in Unternehmen des Einzelhandels (vgl. Baethge/Overbeck 1992; Riegraf 1996). Die durchaus intendierte Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene wurde, nachdem sich die interne Weiterqualifikation von Frauen als schwierig erwies, vor allem über die externe Rekrutierung von Hochschulabsolventinnen erreicht. Darüber hinaus sollte durch die zunehmende Beschäftigung von Hochschulabsolvent/inn/en die Durchsetzung moderner Managementkonzepte forciert

werden. Im produzierenden Gewerbe dagegen stimmte der Anteil von Hochschulabsolvent/inn/en unter den männlichen wie weiblichen Führungskräften nahezu überein. Dabei galt hier, ähnlich wie für Schweden, daß männliche Angestellte (24%) insgesamt weit häufiger als weibliche (3%) über einen Hochschulabschluß verfügten. Diese Differenz unter den Angestellten insgesamt bestätigte die größere Relevanz des Hochschulabschlusses für Frauen beim Aufstieg in Führungspositionen.

3.2.3.3 Resümee: Geschlechtersegregation, Qualifikation und Arbeitsmarktstrukturen

In der Diskussion der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt rückten Zugangsmöglichkeiten und Restriktionen unterschiedlich qualifizierter Männer und Frauen sowohl in verschiedenen Branchen und Arbeitsbereiche als auch auf verschiedenen Hierarchieebenen in den Vordergrund. Als grundlegende Länderunterschiede in der Frage der horizontalen Segregationsprozesse erwiesen sich Grad und Form der Expansion des sozialen Dienstleistungsbereiches. Die hohe Bedeutung des sozialen Dienstleistungsbereichs für die Frauenbeschäftigung in Schweden ist an der großen Anzahl von Arbeiterinnen vor allem im Bereich der Alten- oder Kinderbetreuung abzulesen – Dienstleistungen, die Frauen in Deutschland noch in großem Ausmaß entweder privat oder im informellen Sektor erbringen (Esping-Andersen 1990; Häußermann/Siebel 1995). Dabei haben weder die Anerkennung dieser sozialen Dienste als Erwerbsarbeit und die damit einhergehende Expansion der Tätigkeiten noch ihre Aufwertung zu Berufen, die einen Hochschulabschluß voraussetzen, zu einer Veränderung der Geschlechterproportionen geführt. Diese sozialen Dienstleistungen werden nach wie vor zumeist von Frauen erbracht.

In der Frage der vertikalen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich zwei entscheidende Länderdifferenzen. Im Arbeiterbereich stellen die Frauen in beiden Ländern einen nahezu übereinstimmenden, aber nur geringen Anteil an der Facharbeiterschaft und einen ebenfalls länderübereinstimmenden, aber höheren Anteil unter den un- und angelernten Arbeiter/innen. Im Hintergrund der gleichen Muster von männlicher Dominanz in der Facharbeit steht ein länderspezifischer Zusammenhang zwischen dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten und damit einhergehender Aufstiegsmuster. Auf dem schwedischen Arbeitsmarkt bestimmt die formale Qualifikation weit weniger den Aufstieg in Fachtätigkeiten als in Deutschland. Die prinzipiell größere Durchlässigkeit kommt vor allem Männern ohne formale Berufsausbildung zugute, Frauen verbleiben häufiger auf dem Niveau der un- oder angelernten Beschäftigten. Dies gilt sowohl für den Industriebereich als auch für den sozialen Dienst-

leistungssektor. Im Industriebereich werden die Arbeiterinnen als ungeeignet für eine Weiterqualifikation zu Facharbeitertätigkeiten wahrgenommen (vgl. Baude 1993). Im sozialen Dienstleistungsbereich dagegen gelten auf diesem Niveau viele Tätigkeiten nicht als Facharbeit. Für die Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer einfachen Berufsausbildung bestehen daher auch hier nur wenig Zugangsmöglichkeiten zu Facharbeit. In Deutschland stellen die eingeschränkteren Aufstiegsmöglichkeiten in Fachtätigkeiten auch für Männer ohne formale Berufsausbildung eine Zugangshürde dar. In der deutschen Industriearbeiterschaft bestehen jedoch erhebliche Differenzen in der formalen Qualifikation von Männern und Frauen. Da unter den Industriearbeitern im Gegensatz zu ihren weiblichen Kollegen die überwiegende Mehrheit über eine entsprechende Berufsqualifikation verfügt, wirkt das Zugangskriterium formale Qualifikation vor allem für die Arbeiterinnen als Barriere.

Die Expansion höherqualifizierter Tätigkeiten im sozialen Dienstleistungsbereich in beiden Ländern seit den 60er Jahren schuf für Frauen in größerer Zahl Zugangsmöglichkeiten zu entsprechenden Tätigkeiten. Erst durch den vermehrten Bedarf an hochqualifizierten Beschäftigten in der Privatwirtschaft im Verlauf der 80er Jahre gelangten auch entsprechend qualifizierte Frauen zumeist im privaten Dienstleistungsbereich in anspruchsvolle Angestelltentätigkeiten. Trotz der grundsätzlichen Länderübereinstimmung im Verlauf der Öffnung hochqualifizierter Tätigkeitsbereiche für weibliche Erwerbstätige bestehen erhebliche Differenzen zwischen beiden Ländern. Die schwedischen Frauen partizipierten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zu einem höheren Grad von der Expansion als die deutschen. Dabei kommt vor allem den Universitätsabsolventinnen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst der im Vergleich zu Deutschland höhere Bedarf an gut ausgebildeten Beschäftigten zugute. Für die Privatwirtschaft beeinflussen zudem unterschiedliche Konkurrenzsituationen zwischen Männern und Frauen die Zugangsmöglichkeiten von Frauen. In beiden Ländern werden neben den Universitätsabsolvent/inn/en männliche Angestellte mit einer qualifizierten Berufsausbildung auf der Basis von interner Weiterbildung als geeignet für diese Tätigkeiten wahrgenommen. In der schwedischen Privatwirtschaft verfügen weniger männliche Erwerbstätige als in der deutschen über eine qualifizierte Berufsausbildung. Die Unternehmen sind daher in großem Ausmaß auf die Rekrutierung von Männern und auch Frauen mit einem Universitätsabschluß zur Besetzung ihrer anspruchsvollen Tätigkeiten angewiesen. In Deutschland steht den Unternehmen in der Privatwirtschaft noch ein großes Potential von qualifizierten männlichen Angestellten zur Verfügung, die bei entsprechendem Bedarf weiterqualifiziert werden können. Der weitere Aufstieg der hochqualifizierten Frauen in Führungspositionen erwies sich dagegen – trotz einer Erhöhung ihres Anteils – in beiden Ländern als schwierig.

3.2.4 Geschlechtersegregation und Löhne

Neben den Mustern horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation gilt die Lohndiskriminierung von Frauen als ein typisches Kennzeichen der Arbeitsmärkte westlicher Industrienationen (vgl. OECD 1995a, S. 237). Beide Phänomene – Geschlechtersegregation und geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung – stehen in einem komplexen Wechselverhältnis.

In Schweden beispielsweise hat eine gezielte Lohnpolitik zwar Männer- und Frauenlöhne für die gleiche Tätigkeit oder auch innerhalb von Branchen und Arbeitsbereichen stark angeglichen, gleichzeitig wurde dadurch jedoch die horizontale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt verstärkt (SOU 1993, S. 7; Nyberg 1997). Die geringere Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt in den USA hat wiederum im Vergleich zu Schweden nicht zu einer geringeren, sondern zu einer ausgeprägteren geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung geführt (OECD 1989, S. 210 und 1995a, S. 237). Die widersprüchlichen Resultate verweisen darauf, daß der Zusammenhang zwischen Lohndiskriminierung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt nur eingebettet in weitere Rahmenbedingungen, wie vor allem die Lohnpolitik, erklärbar wird (vgl. Weiler 1992).

Für die folgende Untersuchung zum Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung, Geschlechtersegregation und Lohnpolitik in Deutschland und Schweden werden verschiedene Vergleiche durchgeführt. Den Ausgangspunkt bildet die Betrachtung der Lohndiskriminierung bei unterschiedlich qualifizierten Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt. Darauf aufbauend werden die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb und zwischen den Branchen sowie für Angestellte auf unterschiedlichen Hierarchieebenen ermittelt.³⁹

3.2.4.1 Qualifikation, Erwerbsbeteiligung und Lohnunterschiede

Zum Einstieg in die Analyse geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in beiden Ländern sollen grundlegende Kennzeichen erarbeitet werden. Dabei wird der Einfluß von Qualifikationsniveau und Erwerbsbeteiligung von Frauen auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf dem Arbeitsmarkt insgesamt betrachtet. Bezogen auf das Qualifikationsniveau ergibt

39 Datenbasis für die Analyse der Lohndiskriminierung für Deutschland: Statistisches Bundesamt 1990a, b; für Schweden: SCB 1990b; SCB 1993e; eigene Berechnungen. Datenbasis für die Angaben zur Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt für Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung 1995; für Schweden: Fob 1990a; eigene Berechnungen.

ein Vergleich kaum Unterschiede zwischen Deutschland und Schweden (vgl. Tabelle 11). Frauen verdienen – mit einer Ausnahme – auf jedem Qualifikationsniveau in der Regel 25% weniger als gleichqualifizierte Männer. Die Ausnahme bilden die Beschäftigten mit einem Fachhochschulabschluß. In dieser Gruppe sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Schweden geringer als in Deutschland.

Tabelle 11: Anteil der Frauenlöhne an den Löhnen der Männer (in Prozent)

	Qualifikationsniveau					Erwerbstätige/ Insgesamt Vollzeit	Erwerbstätige/ Insgesamt Vollzeit/Teilzeit
	1	2	3	4	5		
Deutschland 1991/92	75,9	75,0	71,1	66,3	76,9	70,9	58,5
Schweden 1990	78,0	77,1	73,1	77,2	78,3	78,5	69,0

Legende: Qualifikationsniveau: 1: ohne formale Berufsausbildung; 2: einfache Berufsausbildung; 3: qualifizierte Berufsausbildung; 4: Fachhochschulabschluß; 5: Universitätsabschluß.

Quellen: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); Fob (1990b, S.25); Regeringens proposition 1993/94: 147; eigene Berechnungen.

Trotz dieser Übereinstimmung bestehen in wesentlichen Merkmalen erhebliche Differenzen zwischen Deutschland und Schweden. Dies betrifft zunächst die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede für die Beschäftigten insgesamt. Die erwerbstätigen Frauen in Schweden erreichen einen Anteil von 78% der Löhne der männlichen Erwerbstätigen, in Deutschland sind dies lediglich 71%. Diese Länderdifferenz entsteht durch die Unterrepräsentation deutscher Frauen auf den höheren Qualifikationsniveaus – vor allem an den Hochschulen mit einem Anteil zwischen 20% und 30% – im Gegensatz zur Gleichverteilung von Männern und Frauen in Schweden über die Qualifikationsniveaus hinweg (vgl. Tabelle 6).

Auch Form und Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen beeinflussen die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung. Die oben genannten Angaben zu den Beschäftigten insgesamt betreffen lediglich Vollzeiterwerbstätige. Wenn auch Teilzeitbeschäftigte in den Berechnungen berücksichtigt werden, verringert sich der Anteil der Frauenlöhne an dem der Männer in Schweden um 9% und in Deutschland um 12%. Entscheidend für die hohe Beteiligung schwedischer Frauen am Erwerbseinkommen wird ihre ansteigende Erwerbsbeteiligung seit den 60er Jahren und nicht der Abbau von Lohndiskriminierung. Zwischen 1960 und 1994 stieg der Anteil schwedischer Frauen am Erwerbseinkommen insgesamt von 21% auf 39%. Die Bedeutung der weiblichen Erwerbsbeteiligung für

diese Entwicklung wird auch bei einem Vergleich des Anteils deutscher Frauen am Erwerbseinkommen bei einem Wert von 26% im Jahr 1994 sichtbar (Gornick 1995, zit. nach Sainsbury/Nordgren 1997).

Eine Analyse geschlechtsspezifischer Lohndifferenzen für unterschiedlich qualifizierte Frauen muß auch die Lohnunterschiede aus einer Qualifikationsperspektive berücksichtigen. Wichtig wird somit der Lohnabstand zwischen der niedrigsten Einkommensgruppe – in beiden Ländern Frauen ohne formale Berufsausbildung – und der höchsten Einkommensgruppe – in beiden Ländern Männer mit einem Universitätsabschluß. Der in Schweden weit geringere Lohnabstand von 54% im Vergleich zu 41% in Deutschland läßt ein stärker egalitäres Lohnsystem erkennen.

In den bisherigen Ergebnissen wird ein komplexer Zusammenhang zwischen den nahezu übereinstimmenden Lohnabständen gleichqualifizierter Männer und Frauen und den weiteren Merkmalen der Lohndifferenzen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar. Im folgenden soll die Entstehung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in beiden Systemen die Beziehung zwischen den genannten Variablen klären. Dazu wird im Ländervergleich die Lohndiskriminierung getrennt nach Branchen, beruflicher Stellung der Erwerbstätigen und Angestelltengruppen betrachtet.

3.2.4.2 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in verschiedenen Branchen

Wie die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede für Arbeiter/innen sowie Angestellte in verschiedenen Branchen und Teilbereichen des Arbeitsmarktes hergestellt werden, wird im folgenden in zwei aufeinander aufbauenden Schritten ermittelt. Dazu werden in einem ersten Schritt Angaben zum Anteil der Löhne der Frauen an dem der Männer innerhalb der Branchen oder Teilbereiche des Arbeitsmarkts erörtert (vgl. Tabelle 12). Aufgrund der ausgeprägten Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt werden in einem anschließenden zweiten Schritt die Lohndifferenzen zwischen den Branchen einbezogen. Dazu wird eine Rangordnung dergestalt gebildet, daß das Gehalt der am besten verdienenden Gruppe – getrennt nach Branchenzugehörigkeit, Geschlecht und beruflicher Stellung – mit dem Wert 100 gleichgesetzt wird und die Gehälter der anderen Gruppen prozentual darauf bezogen werden (vgl. Tabelle A6 im Anhang). Der Ländervergleich muß sich auf die zentralen Branchen der Privatwirtschaft beschränken, da zum öffentlichen Dienst für Deutschland keine Angaben vorliegen. Aufgrund der hohen Bedeutung des schwedischen öffentlichen Dienstes für die Frauenerwerbstätigkeit werden die dazu vorliegenden

Angaben zu Löhnen in der Diskussion der Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung in Schweden berücksichtigt.

Ein in der international vergleichenden Arbeitsmarktforschung häufig zitierter Befund – die geringen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Arbeiterbereich in Schweden – wird gemäß Tabelle 12 bestätigt. Die schwedischen Arbeiterinnen erzielen in allen untersuchten Branchen – einschließlich der Teilbereiche des öffentlichen Dienstes – ungefähr 90% der Männerlöhne, die deutschen Arbeiterinnen lediglich etwa 70%.⁴⁰

Tabelle 12: Anteil der Löhne der Frauen an den Männerlöhnen in verschiedenen Branchen, 1990 (in Prozent)

Branche	Arbeiter/innen		Angestellte	
	Schweden	Deutschland	Schweden	Deutschland
Industrie	89	73	75	62
Baugewerbe	90	87	70	59
Handel	94	71	74	61
Banken			74	70
Versicherungen			74	72
Kommune	89	-	87	-
Bezirk	94	-	67	-
Staat			85	-

Legende: nur Vollzeitbeschäftigte; Bruttolöhne; -: keine Angaben vorhanden.

Quellen: SCB (1990b, 1993e, 1995b); Statistisches Bundesamt (1990a, b); eigene Berechnungen.

Die ausgeprägten Länderdifferenzen bezüglich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den Branchen stehen im Gegensatz zu den Ergebnissen der Prozesse der Geschlechtersegregation im Arbeiterbereich (vgl. Abschnitt 3.2.3). Die Geschlechtersegregation im Arbeiterbereich war übereinstimmend zwischen beiden Ländern gekennzeichnet durch eine ausgeprägte Männerdominanz auf Facharbeiterebene im Gegensatz zu den un- oder angelernten Tätigkeiten. Daß dies in Schweden sich weit weniger als in Deutschland in vergleichsweise niedrigen Frauenlöhnen niederschlägt, ist ein Ergebnis der solidarischen Lohnpolitik in Schweden. Diese Lohnpolitik, die den öffentlichen Dienst wie die Privatwirtschaft einschließt, zielt auf die Verringerung der Lohnunterschiede zwischen

⁴⁰ Die Lohndiskriminierung im Baugewerbe ist in Deutschland im Vergleich zu den anderen Branchen sehr gering, allerdings sind lediglich 0,5% der Arbeiterinnen in diesem Zweig tätig.

Fachtätigkeit und un- bzw. angelernter Tätigkeit und kann somit die Benachteiligung von Frauen durch Prozesse der Geschlechtersegregation zumindest materiell abschwächen (vgl. Weiler 1992).

Die solidarische Lohnpolitik zielt auf einen Ausgleich des Lohnniveaus zwischen Hochlohn- und Niedriglohnbranchen. Auch dies ist bedeutsam für die Einkommen von Frauen, da diese häufig in Branchen mit einem niedrigen Lohnniveau beschäftigt werden. Trotz der politischen Maßnahmen konnte eine Besserstellung der Arbeiter im Vergleich zu den Arbeiterinnen nicht verhindert werden (vgl. Tabelle A6 im Anhang). Diese verdankt sich zum einen dem hohen Lohnniveau im stark männerdominierten Baugewerbe, in dem die Arbeiter ein ungewöhnlich hohes Lohnniveau erreicht haben. Die Löhne im Baugewerbe werden mit der besonders belastenden Arbeitssituation in der Branche begründet. Wissenschaftlerinnen kritisieren allerdings, daß die „besonders belastenden“ Bedingungen in den Frauenarbeitsbereichen sich nicht in den Löhnen der Arbeiterinnen niederschlagen (Wikander 1992). Zum anderen besteht in der Industrie – einem für die Männererwerbstätigkeit quantitativ bedeutenden Bereich – immer noch ein höheres Lohnniveau im Vergleich zu den Frauenlöhnen in den verschiedenen Branchen.

Insgesamt führen jedoch die geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb der Branchen und zwischen den Branchen einschließlich der Teilbereiche des öffentlichen Dienstes zu einem relativ hohen Lohnniveau der schwedischen Arbeiterinnen im Vergleich zu den deutschen (vgl. Tabelle A6 im Anhang). Beispielsweise erreichen die Arbeiterinnen in der Industrie – eine in beiden Ländern zahlenmäßig bedeutsame Gruppe – in Schweden 60% des Gehalts der bestbezahlten Gruppe des Arbeitsmarktes, in Deutschland jedoch nur 44%.

Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Angestelltenbereich ergeben sich im Ländervergleich eher graduelle Einflüsse und zum Teil widersprüchliche Resultate. In beiden Ländern erzielen die männlichen Angestellten quer über alle Branchen hinweg die höchsten Gehälter, wobei die Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Angestellten in Schweden geringer sind als in Deutschland. Die Gehälter der weiblichen Angestellten in der schwedischen Privatwirtschaft liegen zwischen 69% und 73% des Gehalts der am besten bezahlten männlichen Angestelltengruppe, in Deutschland bewegen sich die Anteile – mit Ausnahme des sehr niedrigen Lohnniveaus der weiblichen Angestellten im Handel – zwischen 62% und 68% (vgl. Tabelle A6 im Anhang).

Prinzipiell sind in Schweden die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der und quer über die verglichenen Branchen hinweg niedriger als in Deutschland, allerdings bei doch erheblichen Differenzen zwischen den Branchen (vgl. Tabellen 12 und A6 im Anhang). Diese Lohnunterschiede wer-

den durch die Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Branchen und Hierarchieebenen innerhalb der Branchen, durch die Einstufung bestimmter Tätigkeiten als Angestellten- bzw. Arbeiterberufe sowie durch die Ansätze von Lohnpolitik beeinflusst.⁴¹ Die erheblich stärkeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im Handel und in der Industrie in Deutschland spiegeln die differenten Tätigkeitsmuster der weiblichen Angestellten wider, denn anders als in Schweden finden sich in Deutschland in diesem Bereich besonders viele Angestellte mit einfachen Arbeitsaufgaben. Im Handel basiert diese Länderdifferenz auf einem Klassifikationsphänomen; Verkaufstätigkeiten werden in Schweden zu den Arbeitertätigkeiten und in Deutschland zu den einfachen Angestelltentätigkeiten gerechnet. Diese unterschiedliche Einstufung der Verkaufstätigkeiten in beiden Ländern erklärt dann auch die bedeutsamen Unterschiede des Lohnniveaus der Angestellten im Handel in beiden Ländern. In der Industrie dagegen handelt es sich vermutlich um einen größeren Anteil von einfachen Tätigkeiten in den deutschen Industrieverwaltungen.

In den Banken und Versicherungen ergeben sich vergleichsweise nur geringe Länderdifferenzen in der Frage der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Die Übereinstimmung beruht auf dem vergleichsweise hohen Anteil qualifizierter weiblicher Angestellter in den Branchen in beiden Ländern. Dennoch erscheint der Länderunterschied angesichts des weitaus größeren Anteils der schwedischen Frauen in höherqualifizierten Tätigkeitsbereichen unerwartet niedrig (vgl. Abschnitt 3.2.3). Dieser Befund läßt sich auf die Tätigkeiten der männlichen Angestellten in Schweden zurückführen, denn vor allem die schwedischen Versicherungen – die Branche mit den geringsten Länderunterschieden – beschäftigen nicht nur mehr Frauen, sondern auch mehr Männer in höherqualifizierten Tätigkeitsbereichen.

In den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft in Schweden kristallisieren sich zwei gegenläufige Trends heraus. Während in den Kommunen und staatlichen Einrichtungen die Lohnunterschiede geringer sind als in der Privatwirtschaft, sind sie auf der Bezirksebene deutlich stärker ausgeprägt. Verantwortlich für die erheblichen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den Bezirken – denen die Organisation des Gesundheitswesens obliegt – sind die von Männern und Frauen ausgeübten Tätigkeiten. Die Bezirke beschäftigen nur einen sehr kleinen Anteil der männlichen Angestellten (4,4%), wobei es sich in der Regel um Ärzte handelt. Die weiblichen Angestellten stellen zwar knapp 40% der Ärzteschaft, sind aber auch in stark frauendominierten, schlechter bezahlten Tätigkeitsfeldern – wie

41 Der Einfluß der Lohnpolitik wird im Zusammenhang mit der Lohndifferenzierung zwischen den verschiedenen Angestelltengruppen im nächsten Abschnitt erläutert (vgl. Abschnitt 3.2.4.3).

Krankenpflege oder psychologische Beratung – tätig (SCB 1995a). Das sehr hohe Gehaltsniveau der männlichen Angestellten im Bezirk – mit großem Abstand zu den übrigen Angestelltengruppen auch in der Privatwirtschaft – korreliert mit dem überdurchschnittlichen Erwerbseinkommen der schwedischen Ärzteschaft (vgl. Tabelle A6 im Anhang).

Die geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede für die Angestellten in den Kommunen oder staatlichen Einrichtungen verglichen mit der Privatwirtschaft, lassen sich eher mit dem niedrigen Lohnniveau der männlichen Angestellten erklären. In der Privatwirtschaft verdienen Angestellte mit gleichem Qualifikationshintergrund erheblich mehr als in Kommunen oder staatlichen Einrichtungen (Regeringens proposition 1993/94: 147ff.). Die Angleichung zwischen Männer- und Frauengehältern beruht daher auf einer Annäherung der Gehälter der männlichen Angestellten an die der weiblichen und nicht umgekehrt.

3.2.4.3 Segregationsprozesse und Löhne innerhalb der Angestelltengruppen

Im vorhergehenden Abschnitt wurde eine Expansion höherqualifizierter Tätigkeiten sowie eine zunehmende Partizipation von Frauen auf diesen Hierarchieebenen in unterschiedlichen Branchen festgestellt (vgl. Abschnitt 3.2.3.2). Der Zugang zu bestimmten Hierarchieebenen ist nicht nur mit verschiedenen Arbeitsaufgaben verbunden, sondern auch mit einem entsprechenden Lohnniveau. Welchen Einfluß die Veränderung des Anteils von Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen auf das erzielte Lohnniveau der Frauen sowie auf Ausmaß und Form der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung ausübt, steht im Zentrum dieser Untersuchung.

Die Datengrundlage liefert die auch schon im vorhergehenden Abschnitt verwandte Lohnstatistik, die die Angestellten in vier Gruppen entlang ihrer Arbeitstätigkeiten – einfache, qualifizierte, selbständig qualifizierte und Führungstätigkeiten – gliedert (SCB 1990b; Statistisches Bundesamt 1990a, b). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede entstehen nicht nur innerhalb einer Branche. Differenzen im Lohnniveau zwischen Branchen beeinflussen – im Zusammenhang mit einer unterschiedlichen Beschäftigung von Frauen und Männern in verschiedenen Branchen – in erheblichem Ausmaß die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. In dem Vergleich müssen daher sowohl Lohnunterschiede innerhalb einer Branche als auch zwischen den Branchen berücksichtigt werden. Zur Analyse des Brancheneinflusses müssen die Gehälter der Beschäftigten über die Branchengrenzen hinweg aufeinander bezogen werden. Für jede Angestelltengruppe wird daher das höchste in einer der Branchen

erzielte Gehalt mit 100 gleichgesetzt. Anschließend wird für die männlichen und weiblichen Angestellten in der jeweiligen Gruppe quer über die Branchen hinweg die Relation ihres Gehalts zu diesem höchsten Einkommen berechnet (vgl. Tabelle 13). Die Ergebnisse der Untersuchung werden zunächst für jede Angestelltengruppe getrennt diskutiert, bevor abschließend der Zusammenhang zwischen Löhnen und länderspezifischer Geschlechtersegregation aufgezeigt wird.

Tabelle 13: Einkommensniveau innerhalb verschiedener Angestelltengruppen in Relation zum Gehalt der bestbezahlten Gruppe (in Prozent)

Branchen	Deutschland 1990		Schweden 1990	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Angestellte mit einfachen Arbeitsaufgaben				
Versicherung	100	85	93	93
Industrie	96	77	100	91
Bank	86	82	-	-
Handel	78	64	99	91
Angestellte mit qualifizierten Arbeitsaufgaben				
Versicherung	100	82	90	88
Industrie	100	78	97	86
Bank	87	77	-	-
Handel	86	65	100	88
Angestellte mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben				
Versicherung	100	86	96	84
Industrie	100	82	91	81
Bank	94	83	96	87
Handel	92	70	100	81
Angestellte mit Führungsaufgaben				
Versicherung	98	-	96	83
Industrie	99	66	96	85
Bank	100	-	100	91
Handel	91	65	93	70

Legende: nur Vollzeitbeschäftigte; -: keine Angaben vorhanden.

Anmerkung: Im Gegensatz zur schwedischen wird in der deutschen Statistik die Gruppe der einfachen Angestellten unterteilt in Beschäftigte mit und ohne formale Berufsausbildung. Zu einer besseren Vergleichbarkeit wird in die Untersuchung lediglich eine Gruppe – einfache Angestellte mit einer formalen Berufsausbildung – einbezogen. Aufgrund des sehr geringen quantitativen Umfanges der einfachen Angestellten ohne formale Berufsausbildung wird durch die Begrenzung das Ergebnis in seinen Grundaussagen nicht tangiert.

Quellen: SCB (1990b); Statistisches Bundesamt (1990a, b); eigene Berechnungen.

Für die Angestellten mit einfachen und qualifizierten Arbeitsaufgaben wird im Ländervergleich vor allem der Einfluß des stärker egalitären Lohnsystems in Schweden relevant (vgl. Tabelle 13). In Schweden finden sich in beiden Angestelltengruppen – ähnlich wie im Arbeiterbereich – geringere geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. Ebenso unterscheidet sich das Lohnniveau zwischen beiden Angestelltengruppen weit weniger als in Deutschland. Je nach Branche erzielen die Angestellten mit einfachen Arbeitsaufgaben in Schweden zwischen 80% und 90% und in Deutschland zwischen 70% und 80% des Lohnes von Angestellten mit qualifizierten Arbeitsaufgaben. Der Befund ist ein Ausdruck der solidarischen Lohnpolitik in Schweden, die die Löhne zwischen Branchen, Angestelltengruppen und den Geschlechtern annäherte. Die abnehmende Zahl der Angestellten mit einfachen Arbeitsaufgaben in Schweden verringert den Einfluß der Lohnpolitik auf die geschlechtsspezifische Lohnentwicklung mehr und mehr.

Ein Ländervergleich auf der Ebene der höherqualifizierten Angestelltengruppen läßt weit komplexere Zusammenhänge hervortreten (vgl. Tabelle 13). In der Gruppe der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben nähern sich sowohl die geschlechts- wie branchenspezifischen Lohnunterschiede zwischen beiden Ländern an. Mit Ausnahme des Handels in Deutschland, in dem allerdings ungefähr ein Viertel der Frauen der Angestelltengruppe beschäftigt ist, erreichen die Frauen in beiden Ländern quer über die Branchen hinweg zwischen 80% und 90% der Männergehälter. Auch die Gehaltsdifferenz zu der Gruppe der Angestellten mit qualifizierten Arbeitsaufgaben ähnelt sich mit Werten zwischen 70% und 80% je nach Branche in beiden Ländern.

In der Gruppe der Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben vergrößern sich die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Deutschland im Gegensatz zu Schweden wieder erheblich. In Deutschland verdienen die weiblichen Führungskräfte im Handel und in der Industrie – in den beiden Branchen sind 94% der Frauen mit Führungsaufgaben beschäftigt – lediglich 65% bzw. 66% des Gehaltes der bestbezahlten männlichen Führungskräfte. Im Handel bedeutet dies lediglich eine Fortsetzung der generell niedrigen Gehälter in der Branche. In der Industrie dagegen verweisen die Unterschiede auf einen ungewöhnlich niedrigen Gehaltsanstieg bei der Annahme einer Führungstätigkeit. So erhalten Frauen mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben in der Industrie 84% des Gehalts der weiblichen Führungskräfte.

In Schweden zeigen sich abgesehen vom Handel, in dem 32% der weiblichen Führungskräfte tätig sind, keine gravierenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede auf der Führungsebene. Die Einkommen der Frauen mit Werten zwischen 83% und 91% des Gehalts der bestbezahlten männlichen Führungskräfte unterscheiden sich nicht von den geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen in den anderen Angestelltengruppen. Die einzig im Handel sehr deutlich

hervortretenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede – Frauen erzielen lediglich 70% des Gehalts der höchstbezahlten männlichen Führungskräfte – lassen sich vor allem auf Segregationsprozesse innerhalb dieser Branche zurückführen, denn die Frauen sind häufiger im schlechter bezahlenden Einzelhandel beschäftigt.

Welche Bedeutung der Aufstieg von Frauen in Führungstätigkeiten aus einer Geschlechterperspektive gewinnt, soll abschließend auf der Basis eines Vergleichs der Gehälter der weiblichen Führungskräfte mit den Einkommen männlicher Angestellter mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben quer über die Branchen hinweg überprüft werden (vgl. Tabelle 14). Dieser Vergleich soll klären, welches ökonomische Interesse männliche Angestellte auf dem darunterliegenden Hierarchieniveau an einer Übernahme der von Frauen übernommenen Führungstätigkeiten entwickeln können. Das in Deutschland ähnliche Lohnniveau der männlichen Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben und der weiblichen Führungskräfte läßt ein nur geringes ökonomisches Interesse der Männer an der Übernahme dieser Führungsaufgaben vermuten. Die relativ hohen Einkommen der weiblichen Führungskräfte in Schweden – sie erhalten, den Handelssektor ausgenommen, zwischen 130% und 150% des Lohns der männlichen Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten – legen dagegen durchaus auch ein ökonomisches Interesse der Männer an jenen Positionen nahe.

Tabelle 14: Einkommen weiblicher Führungskräfte in Relation zum Gehalt männlicher Angestellter mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben (in Prozent)

Deutschland 1990				
Männer	Industrie	Handel	Bank	Versicherung
Frauen				
Industrie	98	107	103	98
Handel	97	105	102	96
Bank	-	-	-	-
Versicherung	-	-	-	-
Schweden 1990				
Männer	Industrie	Handel	Bank	Versicherung
Frauen				
Industrie	144	134	138	137
Handel	120	110	114	114
Bank	154	141	147	147
Versicherung	142	130	135	135

Legende: nur Vollzeitbeschäftigte; -: keine Angaben vorhanden; Gehalt: Bruttogehalt.

Quellen: SCB (1990b); Statistisches Bundesamt (1990a, b); eigene Berechnungen.

Die sehr differenzierte Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede steht im Zusammenhang mit Prozessen der Geschlechtersegregation in beiden Ländern. Die ausgeprägten Angleichungsprozesse in Schweden zwischen den beiden unteren Angestelltengruppen sowie auch zwischen den Geschlechtern haben zunächst die Geschlechtersegregation verstärkt. Die schwedischen männlichen Angestellten müssen, um ein entscheidend höheres Gehalt zu erzielen, in die Gruppe der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben aufsteigen. Dies kann erklären, warum unter den männlichen Angestellten in Schweden doch ein großer Anteil der Angestelltengruppe mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben eingruppiert ist. In Deutschland weisen die Gehälter der Angestellten mit qualifizierten Arbeitsaufgaben eine größere Spannbreite auf. Dies bedeutet auch, daß innerhalb dieser Gruppe ein relativ großer Spielraum für Lohndifferenzierung besteht. Das in Deutschland eher ausgeglichene Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe, das im Vergleich zu Schweden mit relativ großen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden einhergeht, wird durch die Zuweisung von Männern und Frauen zu unterschiedlich bezahlten Tätigkeiten relativiert.

Der Aufstieg in die höherqualifizierten Tätigkeitsbereiche gewinnt für Männer und Frauen einen unterschiedlichen Stellenwert. In Deutschland führt verglichen mit Schweden ein kleinerer Anteil der Angestellten selbständig qualifizierte Arbeitsaufgaben aus, was zwar auch den männlichen Angestellten, aber vor allem den Frauen den Zugang erschwert. Dies ist erkennbar an dem deutlich niedrigeren Frauenanteil von 10,0% in Deutschland verglichen mit 17,3% in Schweden. Die Frauen, die in diese Hierarchieebene gelangen, erreichen allerdings eine beachtliche Erhöhung ihres Einkommens. Dies beeinflusst zudem die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Auf der Ebene der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeits-tätigkeiten sind die Gehaltsdifferenzen zwischen Männern und Frauen am geringsten. Das Gehalt der Frauen auf Führungsebene unterscheidet sich nur wenig von dem der weiblichen Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben. Die männlichen Angestellten können dagegen durch eine Beförderung auf die Führungsebene ihr Einkommen deutlich verbessern. Die widersprüchliche Lohnentwicklung für beide Geschlechter verursacht einen erheblichen Anstieg der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Der aus einer finanziellen Perspektive nur noch niedrige Gewinn, den die weiblichen Angestellten bei einem Zugang zur Führungsebene erzielen, spiegelt sich in dem nahezu übereinstimmenden Frauenanteil für Angestellte mit Führungstätigkeiten (7,4%) und selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten (10,9%) wider (vgl. Abschnitt 3.2.3.2).

Die schwedischen Frauen können ebenfalls ihre Einkommen bei einem Aufstieg auf die Ebene der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufga-

ben erhöhen. Aus einer Geschlechterperspektive wird der Zugang für sie weniger relevant, denn in allen Angestelltengruppen bestehen die gleichen, vergleichsweise geringen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Die doch erheblichen Differenzen bezüglich der Frauenanteile auf dieser Hierarchieebene (17,3%) und der Führungsebene (7,7%) lassen bei einem weiteren Aufstieg der Frauen in Führungspositionen Barrieren vermuten. Eine zentrale Barriere liegt vermutlich in der erhöhten Konkurrenz zu männlichen Bewerbern. Dies liegt zum einen an der – verglichen mit der Gruppe der Angestellten mit selbständig qualifizierten Arbeitstätigkeiten – nur sehr geringen Anzahl von Führungspositionen. Hinzu kommen zum anderen die relativ hohen Gehälter, die Frauen in Führungspositionen erzielen. Diese Positionen können zumindest aus einer finanziellen Perspektive auch für die männlichen Angestellten interessant sein.

3.2.4.4 Resümee: Löhne im Lichte von Qualifikation, Segregation und Lohnpolitik

Der Vergleich der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung zwischen Schweden und Deutschland erbrachte gegensätzliche Resultate. Die in beiden Ländern übereinstimmenden geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau stehen im Widerspruch zu den weit geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden für Arbeiter und Angestellte in Schweden.

Die zunächst widersprüchlichen Ergebnisse werden im folgenden durch eine Analyse des Zusammenhangs zwischen der Lohnpolitik in beiden Ländern und Prozessen der Geschlechtersegregation am Beispiel der Löhne im Arbeiterbereich diskutiert. Die Auswahl dieses Referenzbereichs erscheint aus zwei Gründen sinnvoll. Erstens liefert der Arbeiterbereich ein anschauliches Beispiel für das Zusammenwirken der verschiedenen Variablen. Darüber hinaus stehen nur für den Arbeiterbereich die notwendigen statistischen Angaben zur Verfügung. Eine Analyse am Beispiel der Angestellten würde auch für Deutschland Daten für den öffentlichen Dienst erfordern, da im Gegensatz zu den Arbeiterinnen ein erheblicher Anteil an den weiblichen Angestellten in Deutschland in diesem Sektor beschäftigt ist.

Den widersprüchlichen Zusammenhang gilt es in zweifacher Richtung aufzulösen. Erklärungsbedürftig sind zum einen die im Vergleich zu den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden in den Branchen nur geringen Lohndifferenzen zwischen gleichqualifizierten Männern und Frauen in Deutschland und zum anderen die hohen Lohndifferenzen zwischen gleichqualifizierten Männern und Frauen in Relation zu den sich in den Branchen zeigenden Unterschieden.

In Deutschland sind die Frauen – aufgrund des insgesamt niedrigeren Qualifikationsniveaus – auf der Ebene der Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung im Verhältnis zum Frauenanteil an der Gesamterwerbstätigkeit überrepräsentiert. Die nichtausgebildeten Frauen sind überwiegend als un- oder angelernte Arbeiterinnen beschäftigt, während Facharbeitertätigkeiten von Männern ausgeübt werden, die eine Berufsausbildung besitzen. Dies unterstreicht, daß die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in der Industriearbeit nicht allein auf Frauendiskriminierung beruhen, sondern auch durch das unterschiedliche Qualifikationsniveau von Männern und Frauen bestimmt werden. Die doch erheblichen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den Branchen werden somit bei dem Vergleich gleichqualifizierter Männer und Frauen nicht erkennbar.

In Schweden stellen sich die Zusammenhänge zwischen Qualifikationsniveau, Branche und Lohndiskriminierung anders dar. Entscheidend ist neben der schon diskutierten unterschiedlichen Verteilung der Arbeiter und Arbeiterinnen in verschiedene Branchen das Zusammenspiel zwischen geschlechtsspezifischen Auf- und Abstiegsprozessen und der eingeschlagenen solidarischen Lohnpolitik. In Schweden verfügen Männer wie Frauen im Arbeiterbereich häufig nicht über eine formale Berufsausbildung, wobei die Männer in der Regel in Facharbeiterpositionen aufsteigen und die gleich qualifizierten Frauen un- oder angelernte Tätigkeiten ausüben. Den ungleichen Aufstiegschancen wirkt die solidarische Lohnpolitik entgegen, mittels derer sich die Löhne der un- oder angelernten Arbeiter/innen an die Facharbeiterlöhne annäherten. Die solidarische Lohnpolitik stellt somit eine Form des Ausgleichs der unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zu Facharbeitertätigkeiten dar. Im Ergebnis führte dies einerseits zu dem geringen Abstand zwischen dem höchsten und niedrigsten Lohn innerhalb des Lohnsystems und andererseits zu dem nahezu übereinstimmenden Lohnniveau auf den beiden unteren Qualifikationsebenen.

3.2.5 Geschlechtersegregation und Arbeitsmarktkrise in den 90er Jahren

In dem bisher skizzierten Verlauf der Arbeitsmarktintegration von Frauen zwischen den 70er und 90er Jahren, den damit verbundenen Prozessen der Geschlechtersegregation samt deren Auswirkungen auf die Lohnentwicklung reflektiert sich in beiden Ländern ein geschlechtshierarchisches System, wenngleich in einer länder- und vor allem qualifikationsspezifischen Ausformung. Übereinstimmend zwischen beiden Ländern erwies sich vor allem die Facharbeit in der Industrie als eine Männerdomäne, die sich seit den 70er Jahren nur wenig verändert hat. Ebenfalls in beiden Ländern fanden höherqualifizierte Frauen im

Verlauf der 80er Jahre einen vermehrten Zugang zu traditionell männlich konnotierten, höheren Positionen in der Privatwirtschaft. Maßgeblich für die Länderdifferenzen war Grad wie Form der Expansion des sozialen Dienstleistungsbereiches. Die „Verberuflichung“ von Tätigkeiten in der Alten- oder Kinderbetreuung schuf in Schweden auch für Frauen mit einem einfachen oder mittleren Qualifikationshintergrund einen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Sowohl in Deutschland als auch in Schweden veränderten sich im Zuge der Arbeitsmarktkrise in den 90er Jahren Form und Höhe der Erwerbsbeteiligung erheblich. In beiden Ländern konzentrierten sich die ökonomischen Restrukturierungsprozesse einschließlich des Abbaus von Arbeitsplätzen vor allem auf die traditionell männlichen Bereiche Industrie und Baugewerbe (vgl. Engelbrech/Reinberg 1997; Hoem 1996). Aufgrund der Männerdominanz betraf dies quantitativ im wesentlichen die Erwerbsmöglichkeiten der Arbeiter. Die Beschäftigung der Arbeiterinnen vornehmlich in den un- oder angelehnten Tätigkeitsfeldern, die besonders von den Restrukturierungsprozessen betroffen waren, führte für die Arbeiterinnen allerdings bezüglich ihres Anteils an der Arbeiterschaft zu einem überproportionalen Abbau von Arbeitsplätzen. Neben diesen ökonomischen Restrukturierungsprozessen waren in Schweden erhebliche Einflüsse eines Politikwechsels zu Beginn der 90er Jahre erkennbar, denn die Umorientierung von einer Politik der Vollbeschäftigung zur Geldwertstabilität und der damit verknüpfte Personalabbau im sozialen Dienstleistungsbereich forcierte den deutlichen Anstieg der Erwerbslosigkeit.

Für die Veränderungen in der Beschäftigung im Verlauf der Arbeitsmarktkrise kristallisierten sich in beiden Ländern als grundlegende Variablen Alter, Qualifikationsniveau und Geschlechtszugehörigkeit der Erwerbspersonen heraus. In Schweden ging die bis 1990 gegebene Vollbeschäftigung mit einer im Vergleich zu Deutschland hohen Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen einher. Belief sich die Erwerbstätigenquote der 20- bis 24jährigen in Deutschland im Jahr 1991 auf ca. 60%, so lag sie in Schweden im Jahr 1990 bei ca. 80%. Im Zuge der Arbeitsmarktkrise reduzierte sich insbesondere die schwedische Quote drastisch, so daß im Jahr 1995 beide Länder das gleiche niedrige Niveau von etwa 50% aufwiesen (Regner 1996; Engelbrech/Reinberg 1998). Der Rückgang der Beschäftigung wurde in beiden Ländern mit verlängerten Ausbildungszeiten der Jugendlichen und mit unterschiedlichen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration aufgefangen und schlug sich daher nur zu einem geringen Teil in einem Anstieg der Erwerbslosenquote nieder (Hoem 1996; Engelbrech/Reinberg 1998).

Die Arbeitsmarktkrise wirkte sich in beiden Ländern differenziert auf unterschiedlich qualifizierte Erwerbspersonen aus. In Schweden verringerten sich die Erwerbsmöglichkeiten für Männer und Frauen ohne formale Berufsausbildung bzw. mit einer einfachen Berufsausbildung quer über alle Branchen des Arbeits-

markts hinweg, was durch den nur bescheidenen Anstieg im Bereich personenbezogener Dienstleistungen nicht ausgeglichen werden konnte (vgl. SCB 1995c). Im Gegensatz dazu erhöhten sich die Möglichkeiten für weibliche und männliche Beschäftigte mit einer qualifizierten Berufsausbildung bzw. einer Hochschulausbildung ebenfalls quer über den Arbeitsmarkt hinweg.

Für die Frauenerwerbstätigkeit wurde die Beschäftigungsentwicklung im sozialen Dienstleistungsbereich zentral. Hier war ein Rückgang des Anteils von Frauen mit einfacher Berufsausbildung zugunsten der vermehrten Einstellung höherqualifizierter (meist weiblicher) Beschäftigter zu verzeichnen. Dies stand für einen bewußten Wechsel in der Personalpolitik. Die neue Politik ging davon aus, daß durch die Anstellung höherqualifizierter Personen der bisherige Standard der Dienstleistungen auch bei Personalreduktionen aufrechterhalten werden kann. Die Personalrestrukturierung erfolgte entweder durch Frühpensionierungen gering qualifizierter Frauen oder durch das Angebot an jüngere Frauen, nach einer entsprechenden Weiterqualifikation wieder eingestellt zu werden (Gonäs et al. 1995). Insgesamt hat die Krise auf dem Arbeitsmarkt in Schweden, trotz beträchtlicher Verschiebungen, weder die grundlegenden Merkmale der Geschlechtersegregation noch die geschlechtsspezifische Aufnahme von Teilzeitarbeit beeinflußt.

Der wirtschaftliche Restrukturierungsprozeß in Deutschland ließ einen Übergang zu einer vermehrten Beschäftigung im Dienstleistungssektor erkennen, einhergehend mit unterschiedlichen Konsequenzen für Männer und Frauen in Abhängigkeit von ihrem Qualifikationshintergrund (vgl. Reinberg 1998⁴²). In dieser Neuorientierung wurde eine weit komplexere Beziehung zwischen Qualifikationsniveau und Geschlechtszugehörigkeit als in Schweden deutlich. Für die Analyse muß zwischen Hochschulabsolvent/inn/en auf der einen Seite und Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung bzw. mit Berufsausbildung unterhalb der Hochschulebene auf der anderen Seite unterschieden werden.

Erwerbstätige Männer und Frauen mit Qualifikationen unterhalb der Hochschulebene mußten im sekundären Sektor Arbeitsplatzverluste hinnehmen. Aufgrund der Expansion personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten konnten Frauen mit einer formalen Berufsausbildung trotz des Abbaus einen Zugewinn an Erwerbsmöglichkeiten verbuchen, während Frauen ohne formale Berufsausbildung selbst im Dienstleistungsbereich einen Rückgang hinnehmen mußten. Der Beschäftigungszuwachs männlicher Erwerbstätiger mit einer Ausbildung unterhalb der Hochschulebene im Dienstleistungsbereich konnte dagegen deren Arbeitsplatzverluste im sekundären Sektor nicht ausgleichen.

42 Zusätzlich wurden unveröffentlichte geschlechtsdifferenzierte Daten in die Analyse einbezogen, die auf Anfrage vom Autor zur Verfügung gestellt wurden.

Bezüglich der Erwerbsentwicklung der Hochschulabsolvent/inn/en präsentiert sich ein anderes Bild. Diese Gruppe baute ihre Beschäftigung neben einer geringeren Steigerung im sekundären Sektor vor allem im Dienstleistungsbereich aus. Männer wie Frauen profitierten in nahezu gleichem Ausmaß von dieser Entwicklung, wobei sich in der stärkeren Integration der Männer in den sekundären Sektor ein traditionelles Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung abbildete. Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen im Dienstleistungsbereich ging mit einem deutlichen Anstieg der Teilzeitarbeit auf 44% im Jahr 1995 einher, so daß der Teilzeitanteil unter den erwerbstätigen Frauen in Schweden und Deutschland nahezu übereinstimmt (Beckman/Kempf 1996). In der Aufnahme einer Teilzeittätigkeit zeigte sich ein deutlicher Einfluß des Qualifikationsniveaus der Frauen (vgl. Reinberg 1998). Die Hochschulabsolventinnen gewinnen Teilzeit- wie Vollzeittätigkeiten hinzu. Für Frauen mit einer Ausbildung unterhalb der Hochschulebene ging der Zuwachs an Teilzeitstellen mit einer Reduktion an Vollzeitstellen einher. Besonders prekär wurde mit dem Anstieg marginaler Beschäftigungsverhältnisse die Entwicklung für Frauen ohne formale Berufsausbildung

Im Gegensatz zum sekundären Sektor unterschied sich die Entwicklung im Dienstleistungsbereich erheblich zwischen beiden Ländern. Die Differenzen basierten dabei auf einer schon in den 70er und 80er Jahren unterschiedlichen Entwicklung in beiden Ländern. Der vermehrte Ausbau einfacher und mittlerer Tätigkeiten im sozialen Dienstleistungsbereich in Schweden im Vergleich zu Deutschland (West) bildete die Grundlage für die erhöhte Erwerbsbeteiligung entsprechend qualifizierter Frauen. In den 90er Jahren erfolgte in Schweden eine Reduktion dieser Erwerbsmöglichkeiten, in Deutschland dagegen ein Anstieg. Der gegenläufige Trend konnte die markante Länderdifferenz allerdings nicht grundlegend verändern. Die Erwerbsbeteiligung schwedischer Frauen mit einer Qualifikation unterhalb der Hochschulebene lag mit Quoten von 79% bis 91% deutlich über der gleichqualifizierter Frauen in Deutschland mit Quoten von 46% bis 67% (Statistisches Bundesamt 1996/97; SCB 1995c). Diese Differenz wurde nicht durch eine gegenläufige Tendenz bei den Erwerbslosenquoten ausgeglichen. Der Anstieg der Erwerbslosenquote der Frauen in Schweden im Verlauf der 90er Jahre auf ca. 7% im Jahr 1995 ging nicht mit einer überproportionalen Erhöhung der Erwerbslosigkeit von Frauen mit einem einfachen oder mittleren Qualifikationshintergrund einher (SCB 1995c).

3.3 Frauen in leitenden Positionen: eine empirische Studie ihrer beruflichen und privaten Situation

Bisher wurden Ausprägungen und Veränderungen des Geschlechtervertrags in beiden Ländern gleichsam aus einer „Außenperspektive“ im wesentlichen auf der Basis von Statistiken analysiert. Die Perspektive der Frauen selbst, wie sie die vorherrschenden Normen und strukturellen Bedingungen des Geschlechterverhältnisses wahrnehmen und wie sie handelnd eingreifen, wurde dabei nicht berücksichtigt. Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) definiert in ihrem Ansatz zum Geschlechtervertrag eine individuelle Ebene, auf der sie Prozesse der Auseinandersetzung von Frauen (und Männern) mit den vorherrschenden Bedingungen des Geschlechterverhältnisses verortet (vgl. Abschnitte 2.4 und 2.5). Dabei werden explizit die Sichtweisen, Erfahrungen und Handlungsansätze der Frauen einbezogen, um den Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen (Normen, Regelungen, Stellung in der Arbeitswelt, Positionierung im Unternehmen) sowie individuelle Strategien zu erhellen.

Die Untersuchungsergebnisse verweisen darauf, daß es keinen einheitlichen Geschlechtervertrag in beiden Ländern gibt. Es zeigen sich erhebliche Differenzen in der Ausprägung des Geschlechtervertrags für unterschiedlich qualifizierte weibliche Erwerbstätige in den verschiedenen Arbeitsmarktbereichen. Wie Frauen sich mit den vorherrschenden Bedingungen des Geschlechterverhältnisses auseinandersetzen, kann nicht für alle Gruppen von Frauen dargestellt werden. Als Referenzgruppe wurden Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft ausgewählt, die sich als Minderheit in einer traditionell Männern zugeschriebenen Machtposition im besonderen Maße mit dem vorherrschenden Geschlechterverhältnis auseinandersetzen müssen.

Die Erhöhung des Frauenanteils auf der oberen Hierarchieebene, die in Schweden wie in Deutschland im Verlauf der 80er Jahre zu verzeichnen war, erlaubt es einerseits, die Erfahrungen von Frauen in der Phase eines Öffnungsprozesses zu untersuchen. Der insgesamt nur bescheidene Anstieg läßt andererseits auch Widerstände innerhalb der Unternehmen vermuten. Somit sind parallel Prozesse von Öffnung wie Widerstand zu erwarten. Grundlage der folgenden Ausführungen bildet neben einer Literaturanalyse eine von der Autorin in beiden Ländern durchgeführte Untersuchung zur beruflichen und privaten Situation von Frauen in leitenden Positionen.

3.3.1 *Vertikale Segregation in Schweden und Deutschland*

Der Frauenanteil in bestimmten Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, wie beispielsweise in den hier fokussierten Führungspositionen, liefert einen Hinweis auf die Ausprägung von Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Führungspositionen sind in beiden Ländern überwiegend Männern vorbehalten. Die Auswertung der Lohnstatistiken ergab in beiden Ländern übereinstimmend eine ausgesprochene weibliche Unterrepräsentanz in Führungsfunktionen in der Privatwirtschaft bei allerdings einer leichten Erhöhung des Frauenanteils in den 80er Jahren auf ca. 7% (vgl. Abschnitt 3.2.3.2).

Der Zugang weiblicher Erwerbstätiger zur Führungsebene stellt nur eins der objektiv meßbaren Kennzeichen der vertikalen Geschlechtersegregation dar. Untersuchungen in beiden Ländern fanden weitere typische Merkmale der Benachteiligung von Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung:

- Weibliche Führungskräfte verdienen auf der gleichen Hierarchieebene weniger als ihre männlichen Kollegen (Bischoff 1986, 1991; Modig 1986; SCB 1993d).
- Die Führungspositionen der Frauen sind oft in weiblich konnotierten Arbeitsbereichen angesiedelt, wie beispielsweise in der Personalarbeit oder innerhalb der Verwaltung (Ressner 1987; Bischoff 1986, 1991; Höök 1995).
- Männer gelangen deutlich schneller als Frauen in Führungspositionen (Bischoff 1986, 1991; Asplund 1988).
- Weibliche Führungskräfte arbeiten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weit öfter in Klein- und Mittelbetrieben (Bischoff 1986, 1991; Hadler/Domsch 1994; Höök 1995).
- Männliche Führungskräfte nehmen häufiger Linienpositionen ein, weibliche Führungskräfte werden dagegen vorzugsweise in Stabspositionen eingesetzt (Bischoff 1986, 1991; Autenrieth et al. 1993; Wahl 1992).

Jenseits dieser übereinstimmenden Merkmale zeigen die Untersuchungsergebnisse auch auffällige Länderdifferenzen. Der erste wichtige Länderunterschied betrifft die Vereinbarung von Karriere und Familie. So hatten in Schweden Anfang der 80er Jahre 81% der weiblichen Führungskräfte im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft Kinder (Busch 1984), während eine auf Deutschland bezogene Untersuchung zu Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft den Anteil von Müttern lediglich auf 39% bezifferte (Bischoff 1986, 1991). Das Ergebnis belegt auch, daß die unterschiedliche familiäre Situation der weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern die oben beschriebene

nen grundlegenden Merkmale einer beruflichen Benachteiligung der Frauen nicht beeinflusst.

Eine zweite Länderdifferenz betrifft die subjektive Ebene. Trotz der objektiv übereinstimmenden Merkmale bewerten die Frauen in beiden Ländern ihre berufliche Situation verschieden. In einer europaweiten Umfrage von 1985 gaben 46% der befragten Schwedinnen, aber lediglich 35% der deutschen Frauen an, daß sie bei der Besetzung höherer Führungspositionen fortwährend benachteiligt werden (Management Center Europe 1985, zit. nach Domsch/Regnet 1990, S. 106). Weitere nationale Studien gestatten eine detailliertere Betrachtung der von den Frauen subjektiv vorgenommenen Bewertung ihrer Situation. Laut einer in Deutschland durchgeführten Repräsentativerhebung in der Privatwirtschaft fühlten sich 75% der Frauen in ihrer Lohn- und Karriereentwicklung benachteiligt. Die Aussagen variieren erheblich für weibliche Erwerbstätige auf unterschiedlichen Hierarchieebenen: Frauen auf höheren Ebenen und mit höherem Einkommen fühlten sich signifikant weniger benachteiligt (Braszeit et al. 1988). Bestätigt wird dieser Befund von den Ergebnissen einer Untersuchung zur Arbeitssituation weiblicher Führungskräfte in der Privatwirtschaft. Lediglich 30% der befragten Frauen gaben an, aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit im Verlauf ihrer Karriereentwicklung benachteiligt worden zu sein (Bischoff 1991).

In einer schwedischen Untersuchung mit Ingenieurinnen und Betriebswirtinnen nannten 55% der Befragten Erfahrungen direkter und weitere 35% indirekter Diskriminierung (Wahl 1992). Frauen, die schon in Führungspositionen tätig waren oder aufsteigen wollten, berichteten noch häufiger über Diskriminierungserfahrungen. Im Gegensatz zu den deutschen Frauen fühlen sich die Schwedinnen bei einem Aufstieg in höhere Positionen stärker benachteiligt.

In den Resultaten ergibt sich ein im Ländervergleich widersprüchliches Bild zwischen „objektiven Merkmalen“ der Geschlechtersegregation und den von den weiblichen Führungskräften selbst genannten Erfahrungen. Sie verweisen zudem auf Länderdifferenzen in der Vereinbarung von Beruf und Familie bei Frauen in leitenden Positionen. Die Befunde bildeten den Ausgangspunkt einer von der Autorin durchgeführten Studie zur beruflichen wie privaten Situation weiblicher Führungskräfte in beiden Ländern, die sich in drei zentrale Schwerpunkte gliederte:

1. Die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Privatwirtschaft läßt verbesserte Zugangsmöglichkeiten von Frauen im Verlauf der 80er Jahre erkennen. Ein in Forschungen zur Geschlechtersegregation immer wieder auftretendes Ergebnis ist die Herausbildung neuer geschlechtssegregierter Bereiche nach Öffnung eines Arbeitsbereichs bzw. einer Hierarchieebene für das bisher unterrepräsentierte Geschlecht. Welche Bedeutung neue Zugangsmöglichkeiten von Frauen für das Geschlechterverhältnis gewinnen können, wird

daher maßgeblich von diesen neu entstehenden internen Prozesse bestimmt. In welchen Arbeitsbereichen auf der Führungsebene die Frauen tätig sind, ist eine Fragestellung der Untersuchung.

2. Die von Frauen genannten subjektiven Erfahrungen differieren erheblich zwischen Deutschland und Schweden und stehen damit im Widerspruch zu den in beiden Ländern übereinstimmenden objektiven Merkmalen von Benachteiligung. Schwedische Frauen fühlen sich in ihrem beruflichen Alltag insgesamt stärker als deutsche benachteiligt, wobei in Schweden diese Einschätzung bei Frauen in höheren Positionen zunimmt und in Deutschland abnimmt. Die eingangs in Anlehnung an Hirdman (1988, 1990, 1994a, b) dargelegte Theorie von Ferguson (1980) beschreibt Bewertungsprozesse und darauf aufbauend Handlungsansätze als nicht allein von individuellen Erfahrungen abhängig. Entscheidend für die Verarbeitung von individuellen Erfahrungen werden vorfindliche gesellschaftliche Normen, die einen Interpretationsrahmen für die Erfahrungen bereitstellen. Wie diese Bewertungen in individuelle Erfahrungen und gesellschaftliche Normen eingebettet sind und wie ihre Beziehung zu Handlungsoptionen der Frauen aussieht, soll zu einer Erklärung der widersprüchlichen Befunde beitragen.

3. Ein erheblicher Länderunterschied zeigt sich in den Möglichkeiten einer Vereinbarung von Karriere und Familie. Während weibliche Führungskräfte in Schweden in der Regel Kinder haben, realisieren ihre deutschen Kolleginnen eine Verbindung beider Lebensbereiche weit seltener. Wie diese Diskrepanz zwischen beiden Ländern im Alltag der Frauen vor dem Hintergrund des jeweiligen Familienmodells entsteht bzw. welche Konsequenzen eine Kombination des beruflichen und familiären Bereichs für ihre Aufstiegsmöglichkeiten hat, wird in einer dritten grundlegenden Fragestellung der Untersuchung bearbeitet.

3.3.2 Anlage der empirischen Untersuchung

Eine in beiden Ländern in den Jahren 1992/93 parallel durchgeführte Untersuchung zur Arbeits- und Lebenssituation von Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft sollte eine Antwort auf die genannten Forschungsfragen gestatten. Dabei wurde ein zweistufiges Verfahren angewandt – eine Fragebogenuntersuchung und darauf aufbauende Interviews.

Der Fragebogen gliederte sich in zwei Teile: Der erste Teil konzentrierte sich auf die Verbindung von Beruf und Familie im Alltag und zielte neben der Beschreibung der konkreten Handlungsstrategien auch auf Erklärungen für die doch erheblichen Länderunterschiede in der realisierten Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen. Der zweite Teil befaßte sich mit der berufli-

chen Entwicklung der weiblichen Führungskräfte, wobei auch erfragt wurde, wie die berufliche und private Biographie ineinander greifen. Erfasst wurden objektive Daten, wie beispielsweise Alter beim Erreichen einer bestimmten Berufsposition oder auch Alter und berufliche Position bei der Geburt von Kindern. Ergänzend wurden die Befragten um eine Einschätzung ihrer Erfahrungen im beruflichen Alltag gebeten.⁴³

Die im Anschluß daran durchgeführten Interviews knüpften an einer ersten Auswertung der Fragebögen an. Als Interviewform wurde ein strukturiertes Interview ausgewählt, das eine Anpassung der im Interviewleitfaden vorgegebenen Fragen mit Hilfe von Nachfragen an die spezifische Arbeits- und Lebenssituation der Frauen in der Gesprächssituation erlaubt. Die in der Regel ein- bis zweistündigen Gespräche betrafen berufliche wie private Erfahrungen der Frauen einschließlich ihrer Bewertung im Verlauf ihrer Biographie.⁴⁴

In die Untersuchung waren insgesamt 17 deutsche und schwedische Unternehmen aus vier Branchen einbezogen, jeweils zwei aus der Automobilindustrie sowie je vier aus dem Bereich Computer/Softwareentwicklung. Der Finanzdienstleistungsbereich war durch drei deutsche Banken und zwei schwedische Versicherungen vertreten.⁴⁵ Gemeinsam für die ausgewählten Branchen gilt, daß sie im Verlauf der 80er Jahre expandierten und Frauen durchaus Aufstiegsmöglichkeiten boten. Unterschiedlich gestaltet sich dagegen das Geschlechter-

43 Die Fragen des von der Autorin selbst in deutscher und schwedischer Sprache verfaßten Fragebogens wurden bis auf wenige Ausnahmen schon vorliegenden schwedischen und deutschen Fragebögen entnommen. Die herangezogenen schwedischen Fragebögen wurden innerhalb verschiedener Forschungsprojekte entwickelt, und zwar von Anna Wahl, Handelshochschule Stockholm, in ihrer Untersuchung zur Berufs- und Lebenssituation von Ingenieurinnen und Betriebswirtinnen, von Marianne Frankenhäuser und Ulf Lundberg, Universität Stockholm, sowie Claes Edlund, Universität Lund, in Forschungsprojekten zur Verbindung von Beruf und Familie bei Führungskräften und in dem von Inga Elgqvist-Saltzman, Universität Umea, entwickelten Verfahren „Lebenslinie“ zur biographischen Vereinbarung von Beruf und Familie (auf Anfrage zur Verfügung gestellt). Der herangezogene deutsche Fragebogen wurde von Sonja Bischoff, Fachhochschule Hamburg, in ihrer Untersuchung zu männlichen und weiblichen Führungskräften auf einer mittleren Führungsebene eingesetzt (Bischoff 1986, 1991).

44 Die Auswertung der Interviews wurde in Anlehnung an das Verfahren der „inhaltlichen Strukturierung“ von Mayring (1985) vorgenommen. In dem Verfahren werden Interviewpassagen vorher definierten inhaltlichen Kategorien zugeordnet. Dies gestattet einen Vergleich der Aussagen der Gesprächspartnerinnen zu bestimmten inhaltlichen Themen.

45 Das ursprüngliche Ziel, in beiden Ländern sowohl das Versicherungs- als auch das Bankengewerbe einzubeziehen, konnte aufgrund der Bankenkrise Anfang der 90er Jahre in Schweden und des nicht gelungenen Zugangs zu den Versicherungen in Deutschland nicht realisiert werden.

verhältnis. Die Automobilindustrie und der Bereich Computer/Softwareentwicklung wurden als Vertreter eines männlich dominierten Arbeitsmarktbereichs ausgewählt. In Banken und Versicherungen besteht ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

In den Unternehmen wurden die weiblichen Führungskräfte gezielt von Mitarbeiterinnen in der Personalabteilung auf eine mögliche Teilnahme an der Untersuchung angesprochen. Ein Vorteil des Zugangs über die Unternehmen liegt daher in der hohen Rücklaufquote der Fragebögen, mit einer Quote von 62,9% in Deutschland und 74,3% in Schweden. Zudem konnten statistische Angaben zum Frauenanteil auf verschiedenen Hierarchieebenen in den Unternehmen sowie Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen als zusätzliche Informationsquellen bei der Auswertung der Untersuchung berücksichtigt werden. Der Nachteil der Vorgehensweise besteht in der selektiven, durch bereits etablierte Kontakte beeinflussten Auswahl der Unternehmen. Um eine Kontrolle des Einflusses der Stichprobenauswahl zu erreichen, werden in der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse die ermittelten Befunde mit schon vorhandenen Untersuchungsergebnissen verglichen.

Tabelle 15: Verteilung der weiblichen Führungskräfte nach Branchen und Hierarchieebenen (in absoluten Zahlen)

Branche	Computer/ Software		Bank/ Versicherung		Automobil- industrie		Insgesamt	
	D	S	D	S	D	S	D	S
Hierarchieebene:								
1	1	4	0	1	1	2	2	7
2	6	16	25	13	11	9	42	38
3	12	14	9	7	11	12	32	33
Keine Angabe	2	1	0	2	0	0	2	3
Insgesamt	21	35	34	23	23	23	78	81

Legende: Hierarchieebene: 1: höhere Führungsebene; 2: mittlere Führungsebene; 3: untere Führungsebene; D = Deutschland; S = Schweden.

Quelle: Eigene Erhebung.

Insgesamt nahmen an der Fragebogenuntersuchung auf schwedischer Seite 81 und auf deutscher Seite 78 Frauen in leitenden Positionen teil, für die anschließenden Interviews wurden von der Autorin je 22 Frauen aus der schwedischen und der deutschen Stichprobe ausgewählt. Die befragten Frauen

waren entsprechend den Vorgaben an die Unternehmen mehrheitlich auf der mittleren und der unteren Führungsebene beschäftigt.⁴⁶

Für eine Interpretation der Ergebnisse wird die Verteilung der Frauen in beiden Ländern über die Branchen hinweg sowie innerhalb der Branchen auf den verschiedenen Hierarchieebenen wesentlich (vgl. Tabelle 15). In der deutschen Stichprobe stellen die weiblichen Führungskräfte aus den Banken die zahlenmäßig größte Gruppe, in der schwedischen dagegen Frauen aus dem Bereich Computer/Softwareentwicklung. Auch bezüglich der Führungsebene ergeben sich deutliche Länder- wie Brancheneinflüsse. In den Banken und Versicherungen ist die Mehrheit der weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern auf einer mittleren Hierarchieebene tätig. Im Automobilbereich werden die Frauen beider Länder gleichmäßig über die untere und mittlere Führungsebene verteilt eingesetzt. Beträchtliche Länderunterschiede treten im Bereich Computer/Softwareentwicklung zutage. Während die deutschen weiblichen Führungskräfte vornehmlich auf der unteren Ebene tätig sind, arbeiten die schwedischen auf einer mittleren oder höheren Führungsebene.

3.3.3 *Arbeitsbereiche der weiblichen Führungskräfte*

Wie eingangs erwähnt, geht der niedrige Frauenanteil in Führungspositionen in der Regel mit der Zuweisung zu geschlechtsspezifischen Arbeitsbereichen auf Führungsebene einher (vgl. Abschnitt 3.3.1.1). Forschungsarbeiten aus den 80er und 90er Jahren bestätigten eine Überrepräsentanz von Frauen in geschlechtstypischen Arbeitsbereichen (Bischoff 1986, 1991; Ressner 1987; Wahl 1992; Autenrieth et al. 1993). Diese Ergebnisse sind aufgrund der unterschiedlichen Branchenauswahl, der Erhebungszeitpunkte sowie der Differenzen in den einbezogenen Führungsebenen nicht direkt vergleichbar. Die vorliegende Untersuchung soll ergänzt durch jüngere Resultate zu den verglichenen Branchen Hinweise darauf geben, inwieweit der quantitative Zugewinn von Frauen in Führungspositionen zu einer Erweiterung ihres Aufgabenspektrums führte.

Quer über die Branchen hinweg betrachtet sind die weiblichen Führungskräfte der deutschen Stichprobe weit häufiger in den traditionell weiblichen Arbeitsbereichen, wie Personal oder Finanzen/Controlling, eingesetzt (vgl. Tabelle 16).

46 Die Beschränkung auf diese beiden Hierarchieebenen erfolgte aus forschungspragmatischen Gründen. In beiden Ländern haben nur wenige Frauen höhere Führungsebenen erreicht, was eine größere empirische Untersuchung sehr schwierig gestaltet.

Tabelle 16: Verteilung der weiblichen Führungskräfte nach funktionalen Arbeitsbereichen (in Prozent)

Arbeitsbereiche	Deutschland				Schweden			
	Alle Branchen	Auto-mobil	Bank	Compu-ter	Alle Branchen	Auto-mobil	Versi-cherung	Compu-ter
Marketing/ Vertrieb	23,1	8,7	32,4	23,8	11,1	4,3	8,7	17,1
Einkauf	1,3	4,3	0,0	0,0	4,9	13,0	0,0	2,9
Produktion	6,4	8,7	5,9	4,8	22,2	17,4	21,7	25,7
Finanzen/ Controlling	19,2	21,7	17,6	19,0	12,3	8,7	21,7	8,6
Forschung/ Entwicklung	5,1	8,7	0,0	9,5	12,3	8,7	4,3	20,0
Personal	26,9	39,1	20,6	23,8	16,0	8,7	26,1	14,3
Werbung/PR	3,8	4,3	2,9	4,8	3,7	8,7	0,0	2,9
General Management	10,3	0,0	20,6	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Ohne Zuordnung	3,8	4,3	0,0	9,5	17,3	30,4	17,4	8,6
Anzahl der Frauen	78	23	34	21	81	23	23	35

Anmerkung: Der in einigen Branchen hohe Anteil unter den Frauen, die keinem Arbeitsbereich zugeordnet sind, beruht auf Schwierigkeiten der Befragten selbst, einen Arbeitsbereich anzugeben.

Quelle: Eigene Erhebung.

Neben der generellen Tendenz ist in den Daten der Stichproben vor allem eine nach Branchen differenzierte Erweiterung des Tätigkeitsspektrums der Frauen erkennbar. In den deutschen Banken fällt vor allem der Zugang der Frauen zum Bereich Marketing/Vertrieb auf. Die Versicherungen – ausgewählt als Vertreter des Dienstleistungsektors in Schweden – beschäftigen die weiblichen Führungskräfte häufiger in der „Produktion“, und hier vor allem im Bereich der Datenverarbeitung. Auch eine in Deutschland durchgeführte Untersuchung zu Führungsnachwuchskräften im Versicherungsgewerbe fand Anfang der 90er Jahre einen hohen Anteil unter den Frauen in der Datenverarbeitung (Autenrieth et al. 1993). Inwieweit das Ergebnis in den deutschen Banken auf Länder- oder Branchendifferenzen verweist, kann hier nicht entschieden werden, da für die schwedischen Banken keine entsprechenden Angaben verfügbar sind. Für die

deutschen Banken wird der erweiterte Zugang der Frauen zu Managementpositionen im Bereich Marketing/Vertrieb durch andere Untersuchungsergebnisse bestätigt (Bischoff 1991; Autenrieth et al. 1993).

Die schwedischen Frauen konnten ihr Tätigkeitsspektrum vor allem in technisch-naturwissenschaftlichen Bereichen – wie beispielsweise Produktion und Forschung/Entwicklung – innerhalb der Computer/Softwareentwicklung vergrößern.⁴⁷ Eine aufgrund der Datenbasis mögliche Differenzierung der Führungstätigkeiten nach Hierarchieebenen ergibt, daß die Frauen durchaus auch auf Abteilungsleiter Ebene in technischen Arbeitsbereichen beschäftigt werden. Die Erweiterung des Spektrums der Frauen im Bereich Computer/Softwareentwicklung wird durch Resultate in anderen Untersuchungen gestützt (Blomquist 1994).

Die vermehrte Beschäftigung weiblicher Führungskräfte in Stabs- anstatt in Linienpositionen ist ein in beiden Ländern oft festgestellter Befund (Bischoff 1986, 1991; Autenrieth et al. 1993; Wahl 1992). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen keinen Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften zu, sondern lediglich einen Ländervergleich der Tätigkeitsbereiche von Frauen. In dieser Frage zeigt sich in den Ergebnissen kein Ländereinfluß, denn die Teilnehmerinnen haben in beiden Ländern zwar häufiger Linienpositionen inne, aber ebenso zu einem sehr hohen Anteil Stabspositionen. In Stabspositionen sind sie in der Regel auf einer mittleren Ebene tätig, in Linienpositionen dagegen sind sie eher im gleichen Ausmaß über die Hierarchieebenen hinweg verteilt. Bei einer Berücksichtigung der Hierarchieebene werden in beiden Ländern Brancheneinflüsse erkennbar. Im Bereich Computer/Softwareentwicklung gelangen die schwedischen Frauen im Gegensatz zu den deutschen auch in Linienpositionen auf höhere Hierarchieebenen. Genau entgegengesetzt sieht die Entwicklung im Bereich der Banken und Versicherungen aus. Hier finden die deutschen Führungskräfte häufiger über Linienpositionen einen Zugang zu höheren Hierarchieebenen.

3.3.4 Charakteristika der befragten Frauen: Alter, Familienstand, Qualifikation

In der vorgenommenen Analyse der 80er Jahre zeigte sich, daß nicht alle Frauen gleichermaßen von den verbesserten Zugangsmöglichkeiten in höhere Positionen

47 Aufgrund der großen Schwierigkeiten der weiblichen Führungskräfte in der schwedischen Automobilindustrie sich einem der Arbeitsbereiche zuzuordnen, werden diese Branchenergebnisse nicht in die Interpretation einbezogen.

nen profitieren konnten. Im Zentrum dieses Abschnitts steht die Frage nach den Charakteristika der weiblichen Führungskräfte der deutschen und schwedischen Stichprobe. Für den Ländervergleich müssen drei grundlegende Variablen – Alter, Familienstand und Qualifikation – herangezogen werden.

Eine erste bedeutsame Differenz betrifft das Alter der Frauen. In der deutschen Stichprobe sind 57,7% der Frauen jünger als 40 Jahre, in der schwedischen 32,1% der Frauen. Trotz der unterschiedlichen Altersstruktur erreichten die Frauen in beiden Ländern erst im Verlauf der 80er Jahre eine Leitungstätigkeit. Die Auswertung der Berufsbiographien ergibt, daß lediglich 13,6% der schwedischen und 10,2% der deutschen Frauen schon in den 70er Jahren eine Leitungsfunktion innehatten. Die länderspezifische Altersstruktur spiegelt sich dagegen in der Altersstreuung bei der erstmaligen Übernahme einer leitenden Position wider. In Schweden gelangten neben jüngeren auch Frauen über 40 Jahre in leitende Positionen, eine Möglichkeit, die in Deutschland weitestgehend jüngeren Frauen unter 40 Jahren vorbehalten war.

Die familiäre Situation der Frauen bezeichnet – wie zu erwarten – quer über die Branchen hinweg einen zweiten herausragenden Länderunterschied (vgl. Abschnitt 3.3.6). Von den schwedischen Frauen haben 82,0% Kinder, in der deutschen Stichprobe gilt dies nur für 30,1% der Frauen. Darüber hinaus haben 28,2% der schwedischen Frauen zwei oder mehr Kinder im Vergleich zu 6,8% der deutschen. Auch bei einer differenzierten Betrachtung der Frauen nach ihrem Alter bleibt der Ländereinfluß bestehen. In der deutschen Stichprobe haben sowohl 30% der Frauen zwischen 30 und 40 Jahren als auch 30% der älter als 40jährigen Frauen Kinder. Dies deutet auf eine positive Entwicklung für die jüngeren Frauen hin, denn diese können sich noch für oder gegen eine Familie entscheiden. In der schwedischen Stichprobe wird ein erheblicher Alterseinfluß erkennbar. Während lediglich 25,0% der Frauen unter 30 Jahren Kinder haben, erhöht sich der Wert für die 30- bis 39jährigen Frauen auf 72,7%. Unter den 40- bis 49jährigen weiblichen Führungskräften haben 95% Kinder, in der Regel zwei oder mehrere. Insgesamt verweisen die Zahlen für Schweden auf eine vorhandene Möglichkeit der Verbindung aber Lebensbereiche, wobei zumeist die Familiengründung in einem Alter ab 30 Jahren erfolgt.

Die Qualifikationshöhe, aber auch die Ausbildungsrichtung der Frauen spiegeln ein komplexes Zusammenspiel von Länder- und Brancheneinflüssen wider. Die weiblichen Führungskräfte verfügen in beiden Ländern entweder über eine qualifizierte Berufsausbildung – und darauf aufbauend eine berufliche Weiterbildung – oder über einen Hochschulabschluß. Im Bereich der Banken und Versicherungen hat ungefähr die Hälfte der Befragten in beiden Ländern ein Hochschulstudium abgeschlossen, in der Automobilindustrie trifft dies auf knapp 80% zu. Lediglich im Bereich Computer/Softwareentwicklung verweist das Ergebnis auf erhebliche Ländereinflüsse. Während in der schwedischen Stich-

probe 79,4% der weiblichen Führungskräfte über einen Hochschulabschluß verfügen, sind dies unter den deutschen Frauen nur 55,0%.

Im Gegensatz zur Qualifikationshöhe unterscheidet sich die Qualifikationsrichtung der weiblichen Führungskräfte zwischen beiden Ländern erheblich. Die Frauen der schwedischen Stichprobe verfügen ungefähr zu jeweils einem Drittel entweder über eine wirtschaftsorientierte, eine naturwissenschaftlich-technische oder eine geistes- bzw. sozialwissenschaftliche Ausbildung. Auffällig in der deutschen Stichprobe ist dagegen der hohe Anteil von ca.75% unter den Frauen mit einer wirtschaftsorientierten Qualifikation, während nur ein geringer Anteil unter den Frauen eine naturwissenschaftlich-technische oder eine geistes- bzw. sozialwissenschaftliche Ausbildung abgeschlossen hat. Die Grundtendenz in den Ausbildungsrichtungen verändert sich auch bei einer getrennten Betrachtung nach Branchen nicht. Die weiblichen Führungskräfte in Deutschland verfügen quer über die Branchen hinweg häufig über eine wirtschaftsorientierte Ausbildung. Ebenso zeigt sich in Schweden der höhere Anteil unter den Frauen mit einer geistes- bzw. sozialwissenschaftlichen Qualifikation in allen verglichenen Branchen. Die größere Anzahl von Frauen mit einer naturwissenschaftlich-technischen Ausbildung in Schweden wird sowohl für die Automobilindustrie als auch in dem Bereich Computer/Softwareentwicklung erkennbar.

Die beschriebenen Qualifikationsrichtungen der Frauen können nur zum Teil mit ihren Arbeitsbereichen in Verbindung gebracht werden. In den technischen Branchen zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der stärker naturwissenschaftlich-technisch ausgerichteten Qualifikation der schwedischen Frauen und ihrem vermehrten Einsatz in technischen Arbeitsbereichen. Kein Zusammenhang läßt sich herstellen zwischen dem höheren Anteil geistes- und sozialwissenschaftlich ausgebildeter Frauen in Schweden und einer möglichen Tätigkeit in einem eher sozialen Arbeitsbereich, wie beispielsweise der Personalarbeit. Dies erklärt sich daraus, daß die schwedischen Frauen mit dieser Fachrichtung häufig nach einer Weiterqualifikation in anderen Arbeitsgebieten eingesetzt werden. In den schwedischen Daten präsentiert sich die Tendenz – möglicherweise wegen des Mangels an akademischen Arbeitskräften in den 80er Jahren –, Frauen mit unterschiedlichen Qualifikationsrichtungen einzustellen und anschließend weiterzubilden.

3.3.5 Vereinbarung von Karriere und Familie

Die weiblichen Führungskräfte in Schweden können weit häufiger Karriere und Familie verbinden als ihre deutschen Kolleginnen. Entscheidend für diese Differenz werden insbesondere familienpolitische Regelungen in beiden Ländern. Die

sozialstrukturellen Veränderungen in Schweden – wie öffentliche Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeiten für Männer und Frauen und das Recht zu Teilzeitarbeit – liefern die Basis für die Vereinbarung von Karriere und Familie der weiblichen Führungskräfte. Die deutschen Frauen, die Karriere und Familie miteinander verbanden, orientierten sich nicht an dem gesellschaftlich vorherrschenden Familienmodell einer Berufsunterbrechung, sondern sie entwickelten ein eigenes, individuelles Muster einer Verbindung beider Lebensbereiche.

Die folgende Analyse der Vereinbarung beider Lebensbereiche im Alltag wie im Verlauf der Biographie der Frauen soll den Einfluß der Familienpolitik auf den Lebensalltag der Frauen aufzeigen. Die Anforderungen an die Betreuung von Kindern werden maßgeblich vom Alter der Kinder beeinflusst. Für den Vergleich der Verbindung von Beruf und Familie im Alltag der Frauen werden lediglich Mütter von Vorschul- und Grundschulkindern ausgewählt, da für diese Kinder der Bedarf an kontinuierlicher Betreuung am größten ist. Eine Differenzierung nach dem Alter der Kinder liefert schon einen ersten Hinweis auf die Entstehung der länderspezifischen Möglichkeiten einer Vereinbarung beider Lebensbereiche. Lediglich ca. 30% der schwedischen Frauen versorgten Vorschul- bzw. Grundschulkindern. Die Hälfte der Frauen verband jedoch eine qualifizierte Erwerbstätigkeit mit der Betreuung von Kindern und gelangte erst nach Abschluß der intensiven Betreuungsphase in leitende Positionen. Bezogen auf die deutschen Frauen ergibt sich ein anderes Muster. Die überwiegende Mehrheit der Frauen mit Kindern versorgte Vorschul- bzw. Grundschulkindern. Der Anteil unter den weiblichen Führungskräften mit jugendlichen und erwachsenen Kindern lag lediglich bei ca. 8%. In der Biographie der deutschen Frauen zeigte sich kein Übergang zu Führungspositionen nach Ende der Vor- und Grundschulzeit ihrer Kinder.

Die länderspezifischen Muster und die ihnen zugrunde liegenden Voraussetzungen sowie Konsequenzen für die weiblichen Führungskräfte und ihre Partner sollen anhand von drei Variablen betrachtet werden: Organisation der Haus- und Familienarbeit, Zeitstrukturen in der Erwerbsarbeit sowie Einstellungen innerhalb der Unternehmen gegenüber erwerbstätigen Müttern. Die aufgrund der Altersbegrenzung der Kinder nur kleinen Vergleichsstichproben von 26 Familien in Schweden und 15 in Deutschland lassen keine verallgemeinerbaren Aussagen zu. In den Ergebnissen reflektiert sich jedoch deutlich der Einfluß der länderspezifischen Familienmodelle.

3.3.5.1 Organisation der Haus- und Familienarbeit

Für eine Bewältigung der familiären Anforderungen sind die weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern auf ihre Partner, aber auch auf außerfamiliäre

Ressourcen, wie eine öffentliche Kinderbetreuung oder privat gekaufte Dienstleistungen, angewiesen. Dabei bilden sich bezüglich der Kinderbetreuung und Hausarbeit in beiden Ländern unterschiedliche Modelle heraus.

Die entscheidende Grundlage für die Vereinbarung von Beruf und Familie bildete eine gelungene Organisation der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit der Mütter. Die weiblichen Führungskräfte in Deutschland entwickelten bezüglich der Frage sehr unterschiedliche Lösungsansätze. In knapp der Hälfte der Familien übernahmen die Väter die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit der Frauen. Dies betraf vor allem Kinder unter drei Jahren und Schulkinder. Die Kinder zwischen drei und sechs Jahren besuchten in der Regel während der Arbeitszeit ihrer Mütter den Kindergarten. Eine private Betreuung durch Angestellte, Tagesmutter etc. bestand lediglich in drei Familien. Für die schwedischen Teilnehmerinnen bildete das System der öffentlichen Kinderbetreuung die Basis der Betreuung der Kinder. Grund- wie Vorschulkinder besuchten entweder eine Kindertagesstätte oder gingen zu einer Tagesmutter.

Die Väter beteiligten sich unterschiedlich an den verschiedenen Arbeitsaufgaben der Kinderbetreuung. In etwa einem Drittel der Familien der deutschen Frauen übernahmen die Partner den überwiegenden Teil der Kindererziehung, in einem weiteren Drittel wurden die Tätigkeiten zwischen den Partnern gleichmäßig verteilt, und im letzten Drittel trugen die Frauen nach wie vor die größere Bürde. Dem außergewöhnlichen Engagement der Väter lag eine spezifische Arbeitssituation zugrunde, denn sie waren häufig entweder nicht erwerbstätig, freiberuflich oder in sogenannten familienfreundlichen Berufen, wie etwa als Lehrer, tätig. In der schwedischen Stichprobe hat sich in etwa der Hälfte der Familien die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung verändert. Dies führte allerdings nicht zu einer Übernahme der Mehrheit der Tätigkeiten in der Kinderbetreuung durch die Väter, sondern zu einer Gleichverteilung zwischen beiden Elternteilen. Entscheidend für die Bewältigung des Alltags war die Beteiligung der schwedischen Väter an der Betreuung der Vorschulkinder. Die Väter holten in der Regel abwechselnd mit den Müttern die Kinder von der Kindertagesstätte ab und kümmerten sich um sie, bis die Mütter von der Arbeit nach Hause kamen. Für die weiblichen Führungskräfte bedeutete dies, daß sie an einem Tag bis 16 Uhr arbeiteten, um anschließend ihr Kind vom Kindergarten abzuholen. Am darauffolgenden Tag versorgte der Vater das Kind und die Frauen konnten die liegengelassenen Aufgaben aufarbeiten oder – in ihren eigenen Worten – „sie bleiben an ihrem Arbeitsplatz bis ihre Arbeit beendet ist“.

Die Bewältigung der Hausarbeit unterschied sich zwischen beiden Ländern vor allem in der Frage der Beschäftigung bezahlter Hilfen. Zwei Drittel der deutschen Frauen delegierten zwischen 30% und 50% der Hausarbeiten an eine Haushaltshilfe, während in Schweden lediglich in einem Viertel der Familien zwischen 5% und 10% der Hausarbeit von einer bezahlten Haushaltshilfe ausge-

führt wurden. Dies erforderte in den schwedischen Familien eine Verteilung der Hausarbeit zwischen den Partner. Dabei wurde in der Hälfte der Familien die Hausarbeit zwischen beiden Partnern gleich verteilt, in der anderen Hälfte führten die Frauen den größten Anteil an der Hausarbeit aus.

Welchen Belastungen die weiblichen Führungskräfte durch die Vereinbarung von Beruf und Familie ausgesetzt waren, soll abschließend an der für Haus- und Familienarbeit benötigten Zeit gemessen werden. Trotz der länderspezifischen Muster der Organisation der Haus- und Familienarbeit ergab eine Analyse des Zeitbudgets der Frauen nur wenig Unterschiede. Mütter von Vorschulkindern betreuten in beiden Ländern im Durchschnitt ungefähr 30 Stunden pro Woche ihre Kinder, die Stundenzahl sank auf 20 Stunden bei der Betreuung von Grundschulkindern. Auch im zeitlichen Umfang der Hausarbeit traten für die überwiegende Mehrheit der befragten Frauen nur geringe Länderunterschiede zutage. Frauen mit nur einem Kind führten im Durchschnitt knapp 20 Stunden Hausarbeit aus. Ein entscheidender Unterschied wurde für Familien mit zwei oder mehr Kindern erkennbar. In den schwedischen Familien erhöhte sich mit der Kinderzahl die für die Hausarbeit benötigte Zeit. Die deutschen Frauen übertrugen vermehrt in der Hausarbeit anfallende Aufgaben an Haushaltshilfen und konnten so einen weiteren Anstieg verhindern.

In der obigen Darstellung werden zwei unterschiedliche Modelle der Vereinbarung von Beruf und Familie sichtbar. Einerseits ein stärker durch private, individuelle Lösungen gekennzeichnetes Modell der deutschen Frauen und andererseits ein an öffentlichen Dienstleistungen orientiertes in Schweden. Die zeitliche Belastung der Frauen durch Haus- und Familienarbeit wird durch die unterschiedlichen Organisationsmodelle kaum tangiert. Die in der Betreuung ihrer Kinder engagierten deutschen Väter ersetzen eher ein System der Kinderbetreuung. Ähnlich wie in Schweden verbringen die weiblichen Führungskräfte in Deutschland nach ihrer Erwerbsarbeit viel Zeit mit ihren Kindern. Die zeitliche Belastung durch Hausarbeit unterscheidet sich trotz einer stärkeren Delegation der Hausarbeit an bezahlte Hilfen in Deutschland kaum von der in Schweden. Dies beruht auf einer größeren Beteiligung der schwedischen Männer an der Hausarbeit. Eine weitere Untersuchung zur familiären Situation hochqualifizierter Frauen in Schweden zeigt, daß die Frauen die Relevanz bestimmter haushaltsbezogener Tätigkeiten neu bewerten. So verlieren einige Aufgaben subjektiv an Bedeutung und damit verringert sich die Belastung (Roman 1994). Die in beiden Ländern gegenläufige Entwicklung des Zeitbudgets für Hausarbeit in Familien mit zwei Kindern verweist darauf, daß die deutschen Frauen einen weiteren Anstieg der zeitlichen Belastung durch Delegation von Tätigkeiten an Haushaltshilfen vermeiden (können).

3.3.5.2 Familie aus der Sicht der Unternehmen

Die befragten Frauen sahen nicht nur in der gelungenen Organisation der Haus- und Familienarbeit eine Bedingung für die Vereinbarung beider Lebensbereiche. Auch dem beruflichen Umfeld kam eine entscheidende Rolle für die Realisierung der Vereinbarung zu. Die weiblichen Führungskräfte benannten am Arbeitsplatz vor allem die vorherrschenden Arbeitszeitnormen wie auch Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern als grundlegende Probleme.

Die Arbeitszeitnormen auf Führungsebene spielten eine entscheidende Rolle sowohl für die konkrete Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit verbundenen zeitlichen Belastung der Frauen als auch für ihre weiteren Aufstiegsmöglichkeiten. Die weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern sahen in den Überstunden die größte Schwierigkeit bei der Vereinbarung beider Lebensbereiche – bei allerdings erheblichen länderspezifischen Unterschieden im Ausmaß der Überstunden. In Schweden arbeiteten „nur“ 19,8% der Frauen mehr als 50 Stunden pro Woche, in Deutschland dagegen trifft dies auf 51,3% der Frauen zu.⁴⁸

Untersuchungen zur Arbeitszeit von männlichen Führungskräften in beiden Ländern verweisen ebenfalls auf eine hohe Anzahl von Überstunden, wobei auch hier ein Ländereinfluß sichtbar wird. In einer schwedischen Untersuchung zur Arbeits- und Lebenssituation von höheren männlichen Führungskräften arbeiteten 41% der Befragten wöchentlich mehr als 50 Stunden, in einer vergleichbaren deutschen Untersuchung traf dies auf 68% zu (Edlund et al. 1990; Bischoff 1991).

Das auf Führungsebene offenkundig vorausgesetzte, weit überdurchschnittliche zeitliche Engagement beeinflusste auch die Aufstiegsmöglichkeiten der befragten Frauen mit Kindern. Die weiblichen Führungskräfte mit Vorschul- bzw. Grundschulkindern paßten in beiden Ländern ihre Arbeitszeit an die familiären Belange an; lediglich zwei der 15 deutschen Frauen und drei der 26 schwedischen Frauen arbeiteten mehr als 50 Stunden pro Woche. Eine Strategie der Anpassung der Arbeitszeit bestand in der Aufnahme einer Teilzeitarbeit – sechs der 15 deutschen Frauen sowie sechs der 26 schwedischen Teilnehmerinnen arbeiteten Teilzeit. Die schwedischen Frauen konnten dabei auf ein Recht auf Teilzeitarbeit zurückgreifen, die Frauen der deutschen Stichprobe konnten

48 In einer Untersuchung von Autenrieth et al. (1993) zur Situation von (weiblichen) Führungsnachwuchskräften in Deutschland wurde eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von lediglich 40 bis 50 Stunden festgestellt. Die doch beträchtliche Differenz zu den Angaben der weiblichen Führungskräfte in der vorliegenden Untersuchung beruht vermutlich auf den Positionen der Führungsnachwuchskräfte in den Unternehmen, denn 60% waren noch nicht auf Führungsebene, sondern in der Sachbearbeitung tätig.

(mußten) die Aufnahme der Teilzeitarbeit von einer gesicherten Position im Unternehmen heraus individuell durchsetzen.

In der schwedischen Stichprobe ließen sich deutliche Zusammenhänge zwischen Betreuung von Kindern, Teilzeitarbeit und Hierarchieniveau der Führungstätigkeit der Frauen erkennen. Mit nur einer Ausnahme übten lediglich weibliche Führungskräfte mit Vorschulkindern eine Teilzeittätigkeit aus. Der unterschiedliche Umfang der Arbeitszeit von Müttern von Vorschul- bzw. Grundschulkindern beeinflusste das Hierarchieniveau der Führungstätigkeit der Frauen. Weibliche Führungskräfte mit Vorschulkindern arbeiteten in der Regel auf einer unteren Führungsebene. Frauen mit einem Grundschulkind wurden auf der mittleren Hierarchieebene oft in Stabspositionen eingesetzt. In der deutschen Stichprobe versorgte die Mehrheit der Frauen Vorschulkinder, so daß eine Trennung nach Alter der Kinder und Hierarchieebene der Führungsposition der Frauen nicht möglich war.

Neben den Zeitstrukturen wirkten in beiden Ländern Vorurteile gegenüber erwerbstätigen Müttern als Aufstiegsbarriere. In der schwedischen Stichprobe betraf dies Frauen mit Vorschulkindern. Die Frauen berichteten von Vorurteilen gegenüber der Leistungsfähigkeit oder -bereitschaft teilzeitbeschäftigter Frauen oder prinzipiell gegenüber Müttern mit Vorschulkindern.

Zwei schwedische Teilnehmerinnen mit Vorschulkindern beschrieben folgende Einstellungen in ihren Unternehmen:

„Es gibt eine falsche Rücksichtnahme hier im Unternehmen. Sie hat Vorschulkinder, wir warten etc., d.h. ich darf nicht selbst überlegen und neue Positionsangebote mit meinem Mann und meiner Familie besprechen.“ (37 Jahre, Computer/Software, mittlere Führungsebene, drei Kinder, jüngstes Kind zwei Jahre)

„Frauen bekommen Kinder. Bevor sie dies tun, warten alle, daß sie es tun sollen, und es ist schwierig, das Wagnis einzugehen, ihr vorher eine leitende Position zu geben.“ (37 Jahre, Computer/Software, mittlere Führungsebene, zwei Kinder, jüngstes Kind fünf Jahre)

In der deutschen Stichprobe bezeichneten zwölf der 15 Mütter unabhängig vom Alter ihrer Kinder traditionelle Vorstellungen in ihrer Arbeitsumwelt als Hindernis für ihre berufliche Entwicklung. Ähnlich wie die schwedischen Frauen benannten die deutschen Vorbehalte gegenüber teilzeitbeschäftigten Frauen als Aufstiegshürde. Die teilzeitbeschäftigten Frauen selbst sahen darin vorrangig ein Problem der „Führungsideologie“, nach der in Führungspositionen prinzipiell keine Teilzeittätigkeit möglich ist, und nur in geringem Ausmaß ein Problem der Arbeitsorganisation. Selbst vollzeitbeschäftigte Frauen berichteten über prinzipielle Vorbehalte gegenüber der Leistungsfähigkeit erwerbstätiger Mütter.

Die folgenden Interviewpassagen spiegeln typische Erfahrungen wider:

„Als Vorgesetzte Teilzeit zu arbeiten ist für meine Kollegen und für meine Vorgesetzten unvorstellbar und unmöglich, so bleibe ich eine Ausnahme, die es öfter geben könnte, wenn man es zuließe.“ (42 Jahre, Bank, mittlere Führungsebene, zwei Kinder, jüngstes Kind elf Jahre)

„Kinder zu haben und Karriere zu machen ist für meine männlichen Kollegen nicht möglich zu kombinieren. Sie versuchen oft zu verhindern, daß ich Führungsaufgaben bekomme, obwohl ich qualifiziert bin.“ (41 Jahre, Computer/Software, untere Führungsebene, ein Kind zehn Jahre)

3.3.5.3 Beruf und Familie in der Biographie der Frauen

In den bisherigen Ausführungen wurden wesentliche Voraussetzungen und Hindernisse für die Vereinbarung beider Lebensbereiche in der Familie und im beruflichen Umfeld der Frauen beschrieben. Die weiblichen Führungskräfte in Schweden konnten dabei auf die in der Gesellschaft geschaffenen strukturellen Möglichkeiten einer Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zurückgreifen. Das von den deutschen Frauen individuell entwickelte eigene Modell gründete sich stärker auf spezifischen Voraussetzungen, wie einen ungewöhnlich engagierten Partner oder eine gesicherte Position im Unternehmen.

In der schwedischen Stichprobe waren die Frauen mit Vorschulkindern vor besondere Probleme gestellt. Der hohe Betreuungsbedarf der Kinder erforderte bei der Übernahme einer Führungsposition ein starkes Engagement der Väter. Darüber hinaus konnte die Aufnahme einer Teilzeitarbeit zu einem Karriereaufschub führen (vgl. auch Roman 1994). Bezeichnend für die Probleme der Frauen mit Vorschulkindern bei der Übernahme einer Führungsposition war auch der hohe Anteil unter den weiblichen Führungskräften mit älteren Kindern. Eine detaillierte Analyse der Erwerbs- und Familiensituation der Frauen ergab ein komplexes Bild des Zusammenspiels von Karrierechancen und familiären Belastungen. Die älteren Frauen hatten in den 70er Jahren – unabhängig von ihrer Familiensituation – kaum Zugangsmöglichkeiten zu Führungsebenen (vgl. Abschnitt 3.3.5). Als im Verlauf der 80er Jahre Frauen zunehmend auch in Führungspositionen gelangten, wurden sie jüngeren, stärker familiär belasteten Frauen vorgezogen.

Die deutschen Frauen paßten ebenso ihre Arbeitszeit an familiäre Erfordernisse an. Die häufig erfolgte Aufnahme einer Teilzeittätigkeit wie Vorbehalte gegenüber erwerbstätigen Müttern wurden zu einer Aufstiegsbarriere. Da die Aufnahme einer Teilzeittätigkeit in der Regel eine gesicherte Position in den Unternehmen voraussetzt, gründeten die Frauen erst nach Erreichen einer Führungsposition eine Familie (vgl. auch Autenrieth et al. 1993). Die zumeist jüngeren Kinder der Frauen verweisen nicht nur auf die Notwendigkeit einer gesi-

cherten Position im Unternehmen vor einer Familiengründung, sondern für Frauen mit älteren Kindern scheint es auch schwierig zu sein, in diese Positionen zu gelangen. Die Vereinbarung von Beruf und Familie führte für die weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern zu einer hohen zeitlichen Arbeitsbelastung, wobei den familiären Anforderungen in den Karrieresystemen beider Länder kaum Rechnung getragen wurde. Gerade die Diskussion der Karrierebedingungen wäre jedoch für eine größere Partizipation von Frauen mit Kindern in Führungspositionen notwendig.

3.3.6 *Erfahrungen im beruflichen Alltag*

In den Interviews wie im Fragebogen schilderten die Frauen in beiden Ländern widersprüchliche Erfahrungen zwischen Unterstützung und Benachteiligung in ihrem beruflichen Alltag. Dabei zeigt sich in der von den Frauen vorgenommenen Bewertung ihrer Erfahrungen wie den daraus gezogenen Schlußfolgerungen für ihr Handeln der Einfluß normativer Vorstellungen in beiden Gesellschaften. Die Erfahrungen der Frauen und ihre vorgeschlagenen Veränderungsansätze werden im folgenden dargelegt, bevor in einem abschließenden Resümee der gesellschaftliche Einfluß auf Bewertungsprozesse und Veränderungsoptionen diskutiert wird.

3.3.6.1 Berufserfahrung, Akzeptanz und Aufstiegsmotivation

Die weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern beschrieben übereinstimmend als Triebfeder ihrer erfolgreichen Berufstätigkeit das grundlegende Interesse an einer Erwerbstätigkeit, an neuen, abwechslungsreichen Tätigkeiten, ein hohes berufliches Engagement, aber auch ein Bedürfnis nach Unabhängigkeit. Als entscheidende Voraussetzung für die Übernahme von Führungstätigkeiten benannten die Frauen ein prinzipielles Interesse an der Ausübung von Macht und Einfluß in den Unternehmen.

Die Entwicklung eines solchen Interesses hängt wesentlich von einer „fördernden wie fordernden“ Umgebung ab – wie dem Angebot zur Übernahme von bestimmten Arbeitsaufgaben oder beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten (vgl. auch Sturges/Vinnicomb 1995, zit. nach Tienari 1999). Die Frauen berichteten, daß sie häufig erst durch ein solches Angebot an die Möglichkeit zur Übernahme einer Führungsposition gedacht haben bzw. gewagt haben, ihre Interessen offen zu äußern. Förderlich für die Entwicklung eines Interesses an Führungspositionen erwies sich bei den Frauen ebenso die Erfahrung, daß zur

Durchsetzung eigener Vorstellungen weiterreichende Entscheidungsbefugnisse notwendig sind.

Wie die genannten Erfahrungen im beruflichen Alltag die Einstellung der Frauen gegenüber dem weiteren Aufstieg beeinflussen, wird in den beiden folgenden Interviewzitate deutlich:

„Ich habe nie darüber nachgedacht, Führungskraft zu werden. Aber dann (in den 80er Jahren) gab es ein Programm für Führungsnachwuchskräfte; da wurde ich vorgeschlagen und angenommen. Ich hätte nie gedacht, daß ich dafür denkbar sei... Ich dachte dann, das ist eine faszinierende Möglichkeit... Ich hätte nie gedacht, daß ich das schaffe, obwohl ich informell immer eine leitende Funktion ausgeübt habe.“ (Schweden, 46 Jahre, Versicherung, mittlere Führungsebene)

„Man kann sich nicht vornehmen, ich mache Karriere und steuere auf einen Posten zu. Dann gebe ich ihnen eine 100% Garantie, man hätte ihn nicht. Man kann sich aber vornehmen: In welchem Job willst du dein Leben verbringen... Wenn man eine Aufgabe spannend findet, mit anderen zusammen erarbeitet, will man dies auch weitreichend umsetzen, und dazu braucht man auch Kompetenzen. Die Kompetenzen sind um so weitreichender, je höher man im hierarchischen Gefüge angesiedelt ist.“ (Deutschland, 45 Jahre, Automobilindustrie, höhere Führungsebene)

Der Vorgesetzte nahm in beiden Ländern eine entscheidende Rolle für die Entwicklung eines Interesses und der Realisierung des beruflichen Aufstiegs ein. Die weiblichen Führungskräfte schilderten in den Gesprächen, wie sie ihr Vorgesetzter ins Gespräch brachte, sie für bestimmte Aufgaben vorschlug, ihnen Positionen anbot und sie bei der Planung der einzelnen Stufen ihrer beruflichen Karriere unterstützte. Eine solche Förderung durch den Vorgesetzten setzte voraus, daß die Frauen selbst ihre eigenen beruflichen Interessen signalisierten. Dies konnte durch „Bemerkungen“ während eines Gesprächs eher „nebenbei“, durch großes Engagement in der Arbeit, aber auch in formalisierten Mitarbeitergesprächen geschehen.

Ein Beispiel für das bewußte „Setzen von Signalen“ liefert folgende Interviewpassage:

„Ich habe klar nach außen signalisiert, daß mir der Job wichtig ist und daß ich vorankommen will... Wichtig ist dazu, daß man einen guten Job macht und indem man bei bestimmten Gesprächen zu bestimmten Themen präsent ist... Ich denke, wenn man das nicht tut, ist man nicht einschätzbar.“ (Deutschland, 32 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

Lediglich zwei deutsche und eine schwedische Frau berichteten über Widerstand seitens des Vorgesetzten – auch dieser Befund bestätigte die Bedeutung der Unterstützung durch den Vorgesetzten für den beruflichen Aufstieg. Diese Frauen konnten allerdings nur dann weiter erfolgreich in ihren Positionen arbeiten oder ihren beruflichen Aufstieg fortsetzen, wenn sie die Unterstützung von

anderen – in der Regel hierarchisch höher angesiedelten – Personen gewinnen konnten.

Eine deutsche Angestellte beschrieb beispielsweise die folgende Situation:

„(Sie habe sich auf den Posten eines Personalreferenten beworben, gleichzeitig sei auch die Position eines Sachbearbeiters freigewesen, Zusammenfassung der Autorin.) Das Gespräch fand mit zwei konservativen Herren (einer davon war der spätere Vorgesetzte, Anmerkung der Autorin) statt. Sachbearbeiter wollte ich nicht, das hatte ich schon. Dann hat man mir aber den Sachbearbeiter angeboten, dann habe ich nein gesagt. Ein paar Tage später rief mich der Chef des späteren Vorgesetzten an, ich hatte ihn zuvor auf einer Tagung kennengelernt..., und sagte, er habe gehört, daß ich mich bei einem seiner Mitarbeiter vorgestellt habe, warum ich denn nicht kommen wollte. Dann haben wir uns zu dritt zusammengesetzt, der Abteilungsleiter, dieser Chef und ich, und ich habe gesagt, wenn ich innerhalb der nächsten zwei Jahre dieses Ziel Fachreferent erreiche, dann komme ich, denn die Aufgabe reizt mich. Der höhere Chef hat es mir zugesagt. Der andere hat dann da gesessen und immer gesagt, es spricht ja nichts dagegen. Dieser Mann hatte arge Probleme mit Frauen, ich habe mich dann in den zwei Jahren dieser Tätigkeit an meinem Chef vorbei betätigt. Ich habe es ein halbes oder dreiviertel Jahr probiert, mit ihm gemeinsam zu machen, nachdem das permanent boykottiert wurde, habe ich mich wieder an unseren Chef gewandt. Da sind tolle Projekte gelaufen, was immer wieder zur Konfrontation mit meinem nächsten Chef geführt hat. Er hat sich übergangen gefühlt... Aber er hat immer Streicheleinheiten gekriegt, was er für eine tolle Mitarbeiterin hat. Dann stehen sie als Abteilungsleiter immer ganz locker und sind stolz.“ (Deutschland, 32 Jahre, Automobilindustrie, untere Führungsebene)

In den Aussagen der weiblichen Führungskräfte wurde ein deutlicher Alterseinfluß erkennbar. Die älteren Frauen begannen ihre Erwerbstätigkeit seltener mit einer ausgeprägten Karrieremotivation und wurden vor den 80er Jahren in ihrem beruflichen Umfeld kaum als mögliche Kandidatinnen für Führungspositionen wahrgenommen. Jüngere Frauen äußerten dagegen schon zu Beginn der Berufsphase ein „natürliches“ Interesse an einer Führungsposition. Sie suchten aktiver nach Aufstiegsmöglichkeiten, blieben aber dennoch in ihrer beruflichen Entwicklung auf ein unterstützendes berufliches Umfeld angewiesen.

Diese Differenzen zwischen weiblichen Führungskräften unterschiedlichen Alters lassen sich bei einem Vergleich der Aussagen von zwei schwedischen Frauen erkennen:

„In einem Fragebogen gab ich an, daß ich wenig motiviert sei. In dem darauf folgenden Gespräch fragte mich mein Vorgesetzter, wie er das ändern könne. Da antwortete ich, daß ich gerne eine Führungsaufgabe übernehmen würde; und als er dann neue Gruppenleiter brauchte, bot er mir eine Position an.“ (Schweden, 29 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, untere Führungsebene)

„Ich habe lange gearbeitet und bin spät in eine leitende Position gekommen, bei den Männern geht das viel schneller. Männer verfolgen mehr aktiv ihre Karriere. Ich habe 20 Jahre da gesessen und habe gewartet, daß etwas passiert. Die Männer reden viel mit

den höheren Vorgesetzten, sind schmeichlerisch zu ihren Vorgesetzten. Sie haben zu allem eine Meinung. Dann bekommt man den Ruf, man ist tüchtig. Wenn man ruhig ist, gilt man nicht als tüchtig. Das war mehr meine Art zu arbeiten, nicht meine Familie, die das so verzögert hat.“ (Schweden, 48 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

3.3.6.2 Erfahrung von Benachteiligung

Die befragten Frauen haben nicht nur Förderung und Unterstützung seitens ihres beruflichen Umfelds erfahren. Die Mehrheit unter ihnen berichtete ebenso über unterschiedliche Formen von Benachteiligung im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung. Einen Hinweis darauf, wie verbreitet diese Erfahrungen sind, liefert das Ergebnis der schriftlichen Befragung. 60,3% der deutschen Frauen und 64,2% der schwedischen gaben an, aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in irgendeiner Form im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt worden zu sein. Die Branche der Frauen beeinflusste das Ergebnis in beiden Ländern nicht bedeutsam. In der schwedischen Stichprobe prägten sich allerdings Altersinflüsse aus. Unter den jüngeren schwedischen Frauen bis zu 39 Jahren gaben „nur“ 50% an, daß ihre Geschlechtszugehörigkeit ihre Karriere negativ beeinflusst hatte, für die 40- bis 49jährigen Frauen erhöhte sich dieser Anteil auf 75,0% und bei den Frauen ab 50 Jahren ging der Anteil wieder auf 61,5% zurück. Die Kurve spiegelt vermutlich die größeren Karrierechancen der jüngeren, aber auch die geringere Karriereorientierung der über 50jährigen Frauen wider.

Tabelle 17: Bedeutung des Einflusses der Geschlechtszugehörigkeit auf die berufliche Entwicklung (in Prozent)

	Deutschland	Schweden
Keinen Einfluß	9,0	0,0
Etwas Einfluß	41,0	23,5
Ziemlichen Einfluß	21,8	23,5
Erheblichen Einfluß	17,9	44,4
Sehr starken Einfluß	3,8	4,9
Keine Angabe	6,4	3,7

Der Unterschied zwischen beiden Ländern ist signifikant ($p \leq 0.05$).

Eine auffällige Länderdifferenz – quer über die Altersgruppen der Frauen und die Branchen hinweg – bestand in der Beurteilung des Einflusses der Geschlechtszugehörigkeit auf die berufliche Entwicklung: Während die weibli-

chen Führungskräfte in Deutschland die Auswirkungen eher als gering beurteilten, schrieben die schwedischen Frauen ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen bedeutsamen Einfluß auf die eigene berufliche Entwicklung zu (vgl. Tabelle 17).

Die größere Relevanz, die die befragten Frauen in Schweden ihrer Geschlechtszugehörigkeit zuschrieben, wird durch die Resultate anderer Studien bestätigt (vgl. Management Center Europe 1985, zit. nach Domsch/Regnet 1990, S. 106; Braszeit et al. 1988; Bischoff 1991; Wahl 1992). Auf den ersten Blick lieferten die weiteren Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung keine Erklärung für diese unterschiedliche Einschätzung der schwedischen und deutschen Frauen: In den teilnehmenden schwedischen Unternehmen lag der Anteil der Frauen auf Führungsebene über dem entsprechenden Anteil in den deutschen.⁴⁹ Ebenso schilderten die weiblichen Führungskräfte in den Gesprächen ähnliche Diskriminierungserfahrungen. Für eine Erklärung des zunächst widersprüchlichen Ergebnisses muß die Wechselwirkung zwischen den konkreten Erfahrungen der Frauen und den in ihrem Umfeld vorherrschenden Normen betrachtet werden. Im folgenden werden zunächst die Diskriminierungserfahrungen der befragten Frauen, ihre Bewertungen und Handlungsansätze im beruflichen Alltag dargelegt. Abschließend soll die Entstehung der Länderdifferenzen vor dem Hintergrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erklärt werden.

Die sehr ähnlichen Diskriminierungserfahrungen der weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern lassen sich in drei Kategorien zusammenfassen: Vorurteile im beruflichen Umfeld, erhöhte Leistungsansprüche verbunden mit der Erfahrung, als Frau im besonderen Maße kritisiert zu werden, und Ausschluß aus informellen Netzwerken der Führungskräfte. Die Vorurteile in ihrem beruflichen Umfeld erlebten die Frauen zum einen als Belastung in ihrem beruflichen Alltag, zum anderen darüber hinaus als eine wirkungsvolle Aufstiegsbarriere. Die Vorurteile griffen auf sehr unterschiedlichen Ebenen, wobei sich in den konkreten Ausformungen gewisse Länderdifferenzen zeigten. Die deutlichste Form von Vorurteilen definierte, für welche Tätigkeiten Männer und Frauen geeignet sind.

Die folgende Aussage einer weiblichen Führungskraft spiegelt weit verbreitete Erfahrungen der deutschen Frauen wider:

„Das ist noch ein sehr patriarchales Unternehmen, ein konservatives Unternehmen. Mit genauen Vorstellungen, was Männer und Frauen tun, z.B. wird man dazu verdonnert, das Protokoll zu schreiben, und dann muß man sich wehren und klarstellen, daß man nicht dazu da ist, das Protokoll zu schreiben. Eine Unterstützung im Unternehmen wäre es, wenn die Vorurteile abgebaut wären, daß Frauen nur Stenokontoristin werden kön-

49 Genaue Angaben zum Frauenanteil auf unterschiedlichen Führungsebenen in den beteiligten Unternehmen siehe Tabelle A7 im Anhang.

nen und nicht mehr.“ (Deutschland, 33 Jahre, Automobilindustrie, untere Führungsebene)

Für die Erfahrungen schwedischer Frauen wurde entscheidend das männlich geprägte Bild einer Führungskraft mit den entsprechend zugeschriebenen Verhaltensweisen und Kompetenzen (vgl. auch Wahl 1996). Die Frauen wurden von ihrem beruflichen Umfeld häufig nicht als kompetent für Führungstätigkeiten wahrgenommen, wobei die Bilder in den Frauen selbst Barrieren auslösen konnten.

Zwei schwedische Frauen beschrieben folgende Erfahrung:

„Nach wie vor ist es schwierig für Frauen, zu den denkbaren Kandidaten für Führungspositionen zu zählen – weil das Unternehmen nicht gewohnt ist, auf höheren Führungsebenen Frauen zu haben... Man muß die Männer lehren, die Qualifikation der Frauen wahrzunehmen.“ (Schweden, 34 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

„Vor einem Jahr, als der neue Chef kam, da veränderte sich viel. Vorher war das ja so bürokratisch. Die Männer dachten, sie würden Chefs bis zu ihrer Pension bleiben... Die Männer bremsten viel. Man durfte nur bis zu einem bestimmten Niveau als Spezialistin kommen, und dann war Schluß... Aber in der Zeit dachte ich nicht daran, Chefin zu werden. Ein Chef war eine spezielle Person. Jetzt ist es nicht mehr so bürokratisch. Man braucht nicht mehr so eine spezielle Person zu sein.“ (Schweden, 53 Jahre, Bank, untere Führungsebene)

In beiden Ländern gab es genaue Vorstellungen bezüglich des adäquaten Verhaltens von Männern, Frauen und Führungskräften. Dies führte in seiner Konsequenz dazu, daß identisches Verhalten männlicher und weiblicher Führungskräfte unterschiedlich bewertet wurde. Das berufliche Umfeld akzeptierte einerseits nur bestimmte Verhaltensweisen der Frauen, andererseits wurden für den beruflichen Aufstieg und in einer Führungstätigkeit häufig gegensätzliche Verhaltensweisen von ihnen gefordert.

Wie sich die Geschlechtszugehörigkeit auf die Bewertung von Führungsverhalten auswirkt, veranschaulicht folgende Interviewpassage:

„Widerstand vielleicht nicht, aber auf jeden Fall sind sie exponiert als Frau... Wenn sie als Frau durchsetzungsfähig sind, dann müssen sie beweisen, daß sie nicht streitlustig sind oder daß sie nicht diese oder jene Probleme haben. Das wird schon mal gern kolportiert, und das wird angenommen, da müssen sie schon dagegenhalten und sagen, das ist es ja nun nicht.“ (Deutschland, 44 Jahre, Automobilindustrie, mittlere Führungsebene)

Die Frauen bemühten sich nicht nur, den an sie gestellten Anforderungen zu entsprechen. In den Gesprächen kritisierten sie darüber hinaus die traditionellen Vorstellungen zu adäquaten Verhaltensweisen in Führungstätigkeiten. Dies

betraf zunächst die vorherrschenden Umgangsformen, wie beispielsweise den Diskussionsstil in Konferenzen. Die Durchsetzung eigener Vorstellungen auf Führungsebene erforderte von den Frauen erhebliche Anstrengungen.

Die folgenden Passagen aus den Interviews mit zwei schwedischen Frauen belegen die mangelnde Anpassungsbereitschaft der männlichen Führungskräfte an die Bedürfnisse der Frauen und zeigen gleichzeitig auf, welche Anstrengungen die Frauen unternehmen müssen, um ihren eigenen Stil beibehalten zu können:

„Wir müssen uns anpassen an die Art der Männer, an ihre Art zu kommunizieren, an ihre Art, Vorgesetzte zu sein; erst dann werden wir akzeptiert, erst dann kann man mit den höheren männlichen Führungskräften in Kontakt kommen. Die wollen sich nicht anpassen. Sie sind in der Mehrzahl, sie bestimmen.“ (Schweden, 35 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

„Auf meinem Niveau mit meinen Kollegen sind wir nur zwei Frauen und 16 Männer. Ich versuche oft, ein Gesamtbild zu entwerfen, Männer sind mehr direkt. Wenn ich nicht mit dem Ergebnis zufrieden bin, gehe ich nach den Besprechungen zu Menschen, von denen ich annehme, daß sie zuhören, und erkläre genauer, und das nächste Mal nehmen wir die Diskussion wieder auf. Das dauert länger und kostet mich mehr Kraft. Ich muß mich immer anpassen und nicht umgekehrt. Die Männer sind die Norm, sie interessieren sich nicht für die Vorstellungen der Frauen.“ (Schweden, 42 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

Ein weiterer, von den weiblichen Führungskräften häufig genannter Kritikpunkt bezog sich auf die langen, unflexiblen Arbeitszeiten sowie die mangelnde Bereitschaft zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Die Frauen erlebten die Zeitstrukturen als Anpassung an einen männlichen Lebensstil, dem sie nicht nachkommen wollen. Diese Kritik äußerten nicht nur Frauen mit Kindern, auch der Mehrheit der weiblichen Führungskräfte ohne Kinder erschien dieser Lebensstil nicht wünschenswert. Die vermuteten langen Arbeitszeiten auf höheren Führungsebenen und deren mögliche Konsequenzen für das Privatleben konnten dazu führen, daß die Frauen selbst keinen weiteren Aufstieg anstrebten.

Eine der befragten Frauen aus Deutschland beschrieb anschaulich den Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Aufstiegsambitionen:

„Ich würde mir sehr genau überlegen, ob ich noch eine weitere Karrierestufe erklimmen möchte, weil von Stufe zu Stufe steigt an, was man an Beanspruchung ertragen muß und auch, was man privat zurückstecken muß... und zwar Arbeitszeit. Allerdings glaube ich nicht an den 16-Stunden-Tag... Daß man keinen Raum mehr hat für das sonstige Leben.“ (Deutschland, Automobilindustrie, mittlere Führungsebene, keine Kinder)

Einen breiten Raum in den Gesprächen nahm die Erfahrung der Frauen ein, als Frau besonders aufmerksam beobachtet zu werden (vgl. ausgehend von Kanter 1977). Daraus folgte für die Frauen, daß sie für eine Akzeptanz in ihrer berufli-

chen Position wie für ihre weiteren Karrierewünsche stärker als ihre männlichen Kollegen ihre Kompetenz unter Beweis stellen mußten. Dies betraf vor allem die von Kollegen oder Vorgesetzten geäußerte Kritik an Fehlern, denn Fehler gelten als Beleg für die mangelnde Eignung von Frauen allgemein für Führungstätigkeiten. Inwieweit Kritik geübt wurde und welche Konsequenzen daraus entstanden, wurde wesentlich beeinflusst von der Unterstützung „mächtiger Personen“ auf Führungsebenen im Unternehmen, wobei das Verhalten des direkten Vorgesetzten eine entscheidende Rolle spielte.

Den erheblichen Leistungsdruck, dem die befragten Frauen ausgesetzt waren, aber auch den positiven Einfluß der Unterstützung einflußreicher Personen im Unternehmen belegen folgende Aussagen:

„Frauen müssen nicht doppelt soviel leisten, aber viel mehr - und auch weniger Fehler machen. Das ist so ein Thema. Vor allem die in den Hierarchieebenen darüber reden darüber... Das ist dann eine Bestätigung, Frauen sollte man lieber nicht so hoch kommen lassen. Es ist so ein Beweismittel, aber über die Jahre ist es besser geworden.“ (Deutschland, 40 Jahre, Bank, mittlere Führungsebene)

„Da waren also drei Sachen, die gegen mich gesprochen haben, als Frau, jung, mit Leuten, die man vorher schon kennt. Aber mein Vorgesetzter stand voll hinter mir. Von daher war ich mir sicher, daß wenn ich nicht ganz dicke Vögel abschieße oder es wirklich überhaupt nicht funktioniert, ich zumindest in der Anlaufphase Rückendeckung habe.“ (Deutschland, 32 Jahre, Automobilindustrie, untere Führungsebene)

Der Hinweis auf den Stellenwert einer Unterstützung durch zumeist männliche „mächtige Personen“ im Unternehmen spricht schon den dritten zentralen Problembereich an, den die Frauen benannten, nämlich ihren Ausschluß aus den informellen Netzwerken der Führungskräfte. Einflußreiche Personen konnten nicht nur in schwierigen beruflichen Situationen unterstützend für die Frauen im Unternehmen eingreifen, sondern auch durch ihr Wissen den Frauen Hinweise auf interessante berufliche Möglichkeiten oder Entwicklungen im Unternehmen geben. Dabei konnten auf einer eher informellen Ebene in Unternehmen bei Treffen einflußreicher Personen wichtige Personalentscheidungen schon vorweggenommen werden.

Die Relevanz der informellen Netzwerke auf Führungsebene für die beruflichen Möglichkeiten schilderte eine schwedische Teilnehmerin:

„Und auch die Führungskräfte auf einem gewissen Niveau treffen sich und tauschen sich aus... Wenn dann eine Organisationsveränderung ist, dann sagt man, der ist nett, dann ist er natürlich auch sehr gut, den müssen wir unterbringen. Frauen sind von solchen Netzwerken ausgeschlossen.“ (Schweden, 43 Jahre, Automobilindustrie, untere Führungsebene)

Einen breiten Raum in den Interviews nahm die Frage ein, wie Frauen einen Zugang zu den Netzwerken finden können. In den Gesprächen kristallisierten

sich zwei Problembereiche heraus. Die Integration von Frauen in die Netzwerke wurde durch eine unterschiedliche Wahrnehmung und Interpretation der Verhaltensweisen von Männern und Frauen erschwert. In den Unternehmen entstanden schnell Gerüchte, daß der männliche Vorgesetzte eine bestimmte Frau nur aufgrund der privaten Beziehung zu ihr beruflich fördert. Eine Zugangsbarriere bildete jedoch auch das traditionell weibliche Kommunikationsverhalten, das dem Verhalten von karriereorientierten Personen nicht entspricht.

Einen Eindruck von der Diskussion geben folgende Gesprächszitate:

„Ich denke, ich habe auch schon erlebt, daß mich Männer sehr gefördert haben... Und es gibt schnell Vermutungen: Warum fördert er jetzt eine Frau? Hat er was mit der? Das ist eher das Problem.“ (Deutschland, 36 Jahre, Bank, untere Führungsebene)

„Das gibt es, aber es ist kein Problem hineinzukommen, wenn man weiß, wie. Man muß sich deutlich zeigen... Du mußt reden, sagen, wenn du dabei bist, wiederholen, was man schon gesagt hat, damit bestätigen, daß du gut bist... Ich glaube nicht, daß Männer Frauen mit Absicht nicht reinlassen, aber mit unserem normalen Verhalten kommen wir nicht rein... Man muß traditionell weibliches Verhalten unterdrücken, wenn man hineinkommen will. Frauen und Männer müssen alle ihre Persönlichkeitseigenschaften entwickeln – die weiblichen und die männlichen.“ (Schweden, 34 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

3.3.6.3 Individuelles versus kollektives Handeln

Trotz der ähnlichen Erfahrungen der befragten Frauen im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung wie in ihrem Berufsalltag schlugen sie unterschiedliche Handlungsweisen zu einer Verbesserung der Karrieremöglichkeiten von Frauen vor. Die grundsätzlichen Länderdifferenzen ließen sich schon in den Ergebnissen der schriftlichen Befragung erkennen: Im Gegensatz zu ihren deutschen Kolleginnen bewerteten die schwedischen Frauen Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen als sinnvollen Ansatz zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen. Der Länderunterschied wurde statistisch signifikant (vgl. Tabelle 18).

Dieses Ergebnis des Fragebogens bildete den Ausgangspunkt für eine intensive Diskussion der Vor- und Nachteile verschiedener Handlungsstrategien für eine Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten von Frauen. Länderdifferenzen traten dabei nicht nur in der Beurteilung von Gleichstellungsmaßnahmen zutage. Unterschiedlich bewerteten die weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern auch den Einfluß von Frauennetzwerken sowie einer offenen Diskussion der Geschlechterfrage im Unternehmen. Die Länderdifferenzen können in dem Gegensatz zwischen „individuellen“ und „kollektiven“ Veränderungsansätzen zusammengefaßt werden.

Tabelle 18: Einfluß von Gleichstellungsmaßnahmen auf die berufliche Entwicklung (in Prozent)

	Deutschland	Schweden
Keinen Einfluß	6,4	2,5
Etwas Einfluß	42,3	7,4
Ziemlichen Einfluß	19,2	33,3
Erheblichen Einfluß	12,8	23,5
Sehr starken Einfluß	2,6	8,6
Keine Angabe	16,7	24,7

Der Unterschied zwischen beiden Ländern ist signifikant ($p \leq 0.01$).

Die Frauen der deutschen Stichprobe bevorzugten individuelle Ansätze für eine Erweiterung der Berufschancen von Frauen. Sie wollten vor allem die Einstellung ihrer Vorgesetzten und männlichen Kollegen gegenüber Frauen in höherqualifizierten Tätigkeiten verändern. Dazu wollten sie Kollegen und Vorgesetzte durch ihre Fachkompetenz und professionelles Handeln von den Fähigkeiten der Frauen allgemein überzeugen. Wenn sie sich aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit ungerecht behandelt fühlten, wollten sie durch ein Einzelgespräch mit der betreffenden Person eine Veränderung erreichen. Diese Strategie beruhte auf der Erfahrung der überwiegenden Mehrheit der befragten Frauen, daß die Vorbehalte in ihrer beruflichen Umwelt zurückgingen, nachdem sie ihre Positionen eingenommen hatten. Ein typisches Beispiel für diese Vorgehensweise liefert die folgende Interviewpassage:

„Ich habe zwei Schlüsselerlebnisse, mein jetziger Chef ist eigentlich mein Verhinderer... Aber immerhin hat er nach 13 Jahren Zusammenarbeit jetzt dafür gesorgt, daß ich seine Nachfolgerin geworden bin. Und das zweite war mein erster Chef, der mir mal geschrieben hat, ich habe ihn mit 55 Jahren noch einmal zum Nachdenken gebracht. Wichtig war mein fortwährender Einsatz und meine Kampfesbereitschaft. Über solche Sachen freue ich mich, Barrieren zu durchbrechen. (...) Das muß man einzeln machen, nicht in der Gruppe. In der Gruppe gibt es so eine Blockade, da erreichen Sie das Gegenteil... Also, das hat es alles schon einmal gegeben. Das ist ein langer Prozeß, der wesentlich von einer einzelnen Frau ausgeht. Ansonsten ist man schnell auf der Schiene: Ach guck, Frauenbewegung, Emanzen, da kommen diese Vorurteile wieder hoch, die sofort die Offenheit in der Diskussion wegnehmen.“ (Deutschland, 40 Jahre, Bank, mittlere Führungsebene)

Ein individuelles Vorgehen bevorzugten die befragten Frauen in Deutschland nicht nur für den Abbau von stereotypen Vorstellungen in ihrem beruflichen Umfeld. Es war auch ihre grundlegende Strategie bei einem Karriereaufbau. In der Entwicklung ihrer eigenen Karriere konnten sie im Gespräch mit den

zuständigen Vorgesetzten oftmals eine gewünschte Position oder auch Arbeitsaufgaben erhalten. Ebenso beurteilten sie die Förderung und Unterstützung einzelner, hochmotivierter Frauen als zentral für die Verbesserung der Karriere-möglichkeiten von Frauen allgemein (vgl. auch Bischoff 1990; Keil 1996). Ihre Kolleginnen schätzten sie am meisten wegen des „informellen“ fachlichen Gesprächs; in öffentlichen Zusammenhängen – wie beispielsweise in Konferenzen – blieb die gegenseitige Unterstützung von Frauen in der Regel aus, obwohl dies von einigen Frauen durchaus gewünscht wurde.

„Frauen können sich durchaus unterstützen, aber wir sind halt leider nicht so viele... Sinnvoll ist zum Beispiel in Diskussionen, daß Redebeiträge von einer Frau noch einmal durch den Redebeitrag einer anderen Frau unterstützt werden. Das ist die Idealvorstellung, das ist natürlich nicht immer so.“ (Deutschland, 33 Jahre, Bank, untere Führungsebene)

Weitergehenden Ansätzen der gegenseitigen Unterstützung von Frauen sowie Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen standen die weiblichen Führungskräfte der deutschen Stichprobe skeptisch gegenüber. Die Zusammenarbeit mit ihren männlichen Kollegen erlebten sie als förderlicher für die eigene Karriere als die Bildung von Frauennetzwerken in den Unternehmen. Diese ablehnende Haltung gegenüber Frauennetzwerken beruhte auf der Erfahrung mangelnder Solidarität unter Frauen. Zudem erlaubt die Position von Frauen in der Unternehmenshierarchie oftmals keine effiziente Unterstützung der Karrieren anderer Frauen. Dem Gedanken von Frauennetzwerken standen jene wenigen Frauen positiv gegenüber, die selbst in ein funktionierendes Frauennetzwerk integriert waren. Folgende Gesprächszitate geben einen Einblick in die Argumentation der weiblichen Führungskräfte, die Frauennetzwerken eher ablehnend gegenüberstanden sowie in die widersprüchlichen Erfahrungen der befragten Frauen, die eine gegenseitige Unterstützung von Frauen positiv bewerteten:

„Aber irgendwo ist da der Punkt, wo ich sage, inwieweit engagiere ich mich zusätzlich, um ein Frauennetzwerk im Unternehmen aufzubauen? Weil, da fehlt mir auch der missionarische Drang... Also, ich habe es bisher noch nicht vermisst. Ich bin nicht auf Frauen fixiert, weil in meinem Umfeld männliche Kollegen sind... Es kann auch ins Negative abrutschen, wie diese Männerseilschaften.“ (Deutschland, 37 Jahre, Automobilindustrie, mittlere Führungsebene)

„Ja, das meine ich mit diesen informellen Gruppen, daß die zwischen Männern einfach besser funktionieren. Die treffen sich mal auf ein Schwätzchen und klüngeln was aus. Ich glaube, das geht Frauen ab, bei Frauen wird dann eher gesagt, Frauen tratschen. Vielleicht liegt es auch daran, daß Frauen sich weniger Zeit für so etwas nehmen. Ich denke, das ist wichtig.“ (Deutschland, 33 Jahre, Bank, untere Führungsebene)

Von einer offenen Diskussion der Geschlechterfrage im Unternehmen sowie Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen erwarteten die weiblichen Füh-

rangskräfte der deutschen Stichprobe eher Nachteile für Frauen. Die mangelnde Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen in den Unternehmen seitens ihrer männlichen Kollegen würde zum Aufbau einer neuen Barriere für die Karrierechancen von Frauen führen. Eine Diskussion der Geschlechterfrage lehnten die befragten Frauen nicht prinzipiell ab. Diese sollte jedoch außerhalb der Unternehmen entweder im privaten oder politischen Bereich stattfinden. Eine größere Offenheit gegenüber Gleichstellungsmaßnahmen bestand bei den Gesprächspartnerinnen, in deren Unternehmen eine formalisierte Gleichstellungspolitik existierte. Ihre Zustimmung betraf zumeist nur die in ihren Unternehmen durchgeführten Maßnahmen, während sie weitergehenden Forderungen kritisch gegenüberstanden. Wie Gleichstellungspolitik in Unternehmen von der Mehrheit der weiblichen Führungskräfte beurteilt wurde, aber auch welchen Einfluß die konkreten Bedingungen im Unternehmen auf die bevorzugten Handlungsweisen ausübten, zeigen die beiden Interviewzitate:

„So eine Diskussion wäre eher negativ. Es ist nicht gut, mit Männern über Frauenförderung zu reden, ich habe das auch nie getan. Ich halte es für schädlich, so eine offizielle Stelle zu haben und sehr zu puschen... Wir Frauen waren uns einig, Quotenfrauen wollen wir nicht sein, sondern es durch Leistung schaffen.“ (Deutschland, 49 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, mittlere Führungsebene)

„Das (Frauendiskriminierung) wäre schon sinnvoll zu thematisieren, aber es wäre eine mutige Sache. Unsere Firma würde sich vehement dagegen wehren, daß sie Frauen diskriminiert. Die Frauen haben doch die Möglichkeiten... Man müßte erst einmal sehen: Ist da die kritische Masse, die da mitzieht, damit die Energien nicht verpuffen?... Ich sehe das skeptisch in Führungspositionen, weil das sind nicht so viele, vor allen Dingen immer in der niedrigsten Ebene, das ist keine kritische Masse. Zwei oder drei, das ist kein Frauenthema.“ (Deutschland, 35 Jahre, Computer/Softwareentwicklung, untere Führungsebene)

Im Gegensatz dazu wollten die befragten Frauen in Schweden durch gemeinsames Handeln, formalisierte Gleichstellungsmaßnahmen und Diskussion der Geschlechterfrage im Unternehmen die beruflichen Möglichkeiten verbessern. Ein Ansatzpunkt gemeinsamen Handelns sahen sie in der Bildung von Frauennetzwerken. Eine weibliche Führungskraft in Schweden faßte diese Zielsetzung folgendermaßen zusammen:

„Ich glaube, Frauen, brauchen diese Einsicht, daß wir uns unterstützen müssen, um dieses vorherrschende Muster zu verändern. Frauen sind auf dem Weg dorthin. Es gibt schon kleine Netzwerke.“ (Schweden, 43 Jahre, Automobilindustrie, untere Führungsebene)

Über Netzwerke gewannen die Schwedinnen Kontakte zu anderen Abteilungen, erfuhren von zu besetzenden Positionen oder unterstützten sich in schwierigen Arbeitssituationen. Ein grundlegendes Problem der Netzwerke bildeten auch in

Schweden die zumeist auf einer unteren oder mittleren Hierarchieebene angesiedelten beruflichen Positionen von Frauen. Nach wie vor entscheiden eher Männer auf höheren Hierarchieebenen über die Besetzung der interessanten Positionen in den Unternehmen. Die befragten Frauen befürworteten daher eine doppelte Strategie; neben der Beteiligung in einem Frauennetzwerk suchten sie auch einen Zugang zu den mächtigeren, informellen Netzwerken männlicher Führungskräfte in den Unternehmen.

Die Mehrheit der schwedischen Gesprächspartnerinnen begrüßte formalisierte Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen, wobei ein Teil der Frauen eigene positive Erfahrungen damit verband. Eine Gesprächspartnerin, die selbst an einem Gleichstellungsprojekt teilgenommen hatte, beschrieb Ansätze einer ihrer Erfahrung nach sinnvollen Gleichstellungspolitik:

„Es ist wichtig, bewußt etwas zu tun, es gibt soviel Entschuldigungen, warum nicht, Männer haben es leichter mit Männern. Sie spielen im gleichen Spiel, Frauen sind Außenseiter... Wichtig ist ein bewußter Einsatz von Unternehmensseite. Dabei muß immer begründet werden, warum, wo die Vorteile liegen, genau wie bei anderen Maßnahmen im Unternehmen.... Wir brauchen eine Strategie mit festgelegten Zielen und mit Kontrolle, inwieweit diese Ziele erreicht werden. Solange wir das nicht tun, bleiben das nur einzelne Frauen... In einem Unternehmen im Konzern hat man dies getan und auch mehr Technikerinnen bekommen. Sobald man nicht mehr weitermacht, geht es nicht mehr weiter, Ziele und begründen, warum, und Kontrolle, ob das Ziel erreicht wird.“ (Schweden, 43 Jahre, Automobilindustrie, untere Führungsebene)

Die Gesprächspartnerinnen betonten, daß die jeweiligen Ansätze einer Gleichstellungspolitik sehr bewußt für die jeweilige Problemstellung und mit dem Ziel, Akzeptanz im Unternehmen zu finden, ausgewählt werden müssen. Zur Förderung der Karrieremöglichkeiten von Frauen empfahlen sie Mentorenprogramme; einer Quotierung von Arbeitsplätzen dagegen standen nur wenige der weiblichen Führungskräfte positiv gegenüber (vgl. auch Franzen 1995). Die Mehrheit befürchtete aufgrund der häufig ablehnenden Haltung im Unternehmen oder vonseiten der männlichen Kollegen eine zu starke Belastung für die Frauen auf diesen Arbeitsplätzen.

Die Teilnahme an Frauennetzwerken oder auch Frauenseminaren erlebten die Gesprächspartnerinnen auch als eine Möglichkeit, ihre eigenen Erfahrungen zu thematisieren.

„Wir haben ein Frauennetzwerk, es ist auch gut, wenn Frauen gemeinsam auf Konferenzen gehen und miteinander reden, da geht es besser als am Arbeitsplatz.“ (Schweden, 53 Jahre, Versicherung, untere Führungsebene)

Welche Bedeutung diese Treffen von Frauen im beruflichen Alltag der weiblichen Führungskräfte gewannen, wurde in der Schilderung der Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen erkennbar. In dieser Zusammenarbeit unterschieden sie

zwischen verschiedenen Berufssituationen. Eine funktionierende und auch als hilfreich wahrgenommene Unterstützung erlebten sie in eher informellen Diskussionen fachlicher Probleme. Die verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen boten den Frauen eine Plattform für eine gegenseitige Unterstützung in der Unternehmensöffentlichkeit. Denn auch für die schwedischen Frauen war es nach wie vor schwierig, sich in eher öffentlichen Zusammenhängen wechselseitig zu unterstützen. Ein häufig genanntes Beispiel dafür lieferte die mangelnde gegenseitige Bestätigung von Redebeiträgen auf Konferenzen:

„Männer unterstützen sich mehr als Frauen. Frauen unterstützen sich im Alltag und reden miteinander, aber nicht im Führungszusammenhang, darüber bin ich enttäuscht. Männer sind in Entscheidungssituationen viel unterstützender, aber das wäre wichtig. Frauen würden weiterkommen, wenn sie sich mehr unterstützen würden.“ (Schweden, 40 Jahre, Versicherung, untere Führungsebene)

3.3.6.4 Handlungsansätze, individuelle Erfahrungen und gesellschaftliche Normen

Die Gesprächspartnerinnen schilderten in beiden Ländern Benachteiligungserfahrungen, wie sie in Forschungen zur Situation weiblicher Führungskräfte analysiert und mehrfach bestätigt wurden (vgl. beispielsweise Kanter 1977; Preuss 1987; Ressner 1987; Friedel-Howe 1990; Wahl 1992). Frauen auf Führungsebene werden in dieser wissenschaftlichen Debatte als „Tokens“, als Angehörige einer Minderheit in einer von männlichen Normen und Verhaltensweisen geprägten Arbeitssituation beschrieben. Eine solche Arbeitssituation wird durch grundlegende Wahrnehmungsprozesse und Verhaltensweisen von Männern und Frauen gekennzeichnet. Dazu gehören die Wahrnehmung der Frauen vor dem Hintergrund traditioneller Geschlechterstereotype, die im Widerspruch zu den Anforderungen von Verhaltensweisen und Normen auf Führungsebene stehen, die Sichtbarkeit der Frauen verbunden mit einer ausgeprägten Kontrolle durch das berufliche Umfeld, der Ausschluß der Frauen aus den mächtigen informellen Netzwerken sowie die Schwierigkeiten der Frauen, sich öffentlich wechselseitig zu unterstützen.

Trotz dieser grundsätzlichen Übereinstimmung der Erfahrungen der weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern unterscheiden sie sich in der Bewertung ihrer Situation und in ihren gewünschten Handlungsansätzen zu einer Verbesserung der Berufschancen von Frauen: Die schwedischen Gesprächspartnerinnen schreiben ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen weit bedeutsameren Einfluß auf ihre berufliche Entwicklung zu als die deutschen. In ihren Handlungsweisen kristallisieren sich zwei grundsätzlich unterschiedliche Ansatzpunkte heraus: Die befragten Frauen in Deutschland wollen durch individuelle Anstrengungen –

wie die Überzeugung ihrer männlichen Vorgesetzten und Kollegen von ihrer professionellen Kompetenz oder auch der Förderung einzelner, hochmotivierter Frauen – die vorhandenen Aufstiegsbarrieren für Frauen überwinden. Die schwedischen Frauen befürworten ein gemeinsames Handeln in Frauennetzwerken, eine offene, unternehmensinterne Debatte über die Benachteiligung von Frauen sowie formalisierte Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen. Frauennetzwerke und Frauenseminare liefern ihnen eine Möglichkeit zur Thematisierung der Geschlechterfrage. In beruflichen Alltagssituationen erweist sich eine offene Debatte über die Benachteiligung von Frauen nach wie vor als schwierig.

Verschiedene Forschungsarbeiten aus dem Bereich „Organisation und Geschlecht“ beschäftigen sich mit der Frage der Handlungsstrategien von Frauen in Organisationen (vgl. im Überblick Kanter 1977; Edding 1983; Ferguson 1984; Lindgren 1985; Acker 1990, 1992; Cockburn 1991; Wahl 1992; Witz/Savage 1992; Benschop/Doorewaard 1998). Diese Studien fanden übereinstimmend eher individuelle und defensive Handlungsstrategien der Frauen bezüglich einer Veränderung ihrer Arbeitssituation bzw. der Arbeitssituation von Frauen allgemein. Diese Grundaussage muß jedoch für unterschiedliche Situationen im Unternehmensalltag differenziert werden. In informellen Situationen können sich Frauen aufeinander beziehen und gegenseitig unterstützen, während sie sich in der Unternehmensöffentlichkeit eher meiden (Metz-Göckel 1993; Roggenkamp 1993). Dieses defensive Handlungsmuster der Frauen erklären die Wissenschaftlerinnen mit der männlichen Dominanz im Erwerbssystem, die mit der Abwertung von Frauen einhergeht.

Die hier vorliegenden Untersuchungsergebnisse legen eine weitere Ausdifferenzierung dieser Erklärungsansätze nahe. Die kollektiven Handlungsstrategien der befragten Frauen in Schweden stehen im Gegensatz zu den individuellen Handlungsstrategien der deutschen Frauen. Hinzu kommt der unterschiedliche Einfluß, den Frauen in beiden Ländern ihrer Geschlechtszugehörigkeit auf die berufliche Entwicklung zuschreiben. Eine Möglichkeit zur Erklärung beider Länderdifferenzen bietet der Ansatz von Ferguson (vgl. Abschnitt 2.5). Ferguson (1980) analysiert in ihrem Konzept in Anlehnung an den symbolischen Interaktionismus von Mead (1973) aus einer Geschlechterperspektive, wie Ereignissen oder Erfahrungen innerhalb von sozialen Handlungen eine Bedeutung zugeschrieben wird. Dabei sieht sie das Geschlechterverhältnis als eine Machtrelation, aufgrund derer die Männer in vielen sozialen Handlungssituationen über eine weitaus größere Definitionsmacht als Frauen verfügen. Die ungleiche Machtbeziehung zwischen Männern und Frauen hat sich in Strukturen und Normen gesellschaftlicher Institutionen, wie beispielsweise in Organisationen, verfestigt. Soziales Handeln findet innerhalb eines solchen institutionellen Rahmens statt, der die Handlungsmöglichkeiten begrenzt und steuert. Der institutionelle Rahmen gibt bestimmten Individuen einer Gruppe mehr Macht als

anderen zur Definition der Situation und damit zur Kontrolle der Handlungsweisen. Die Machtrelation zwischen den Geschlechtern bewirkt, daß Männer in weit mehr sozialen Situationen die Handlungsweisen beider Geschlechter kontrollieren können. Soziale Handlungen werden nicht nur vom vorgegebenen institutionellen Rahmen bestimmt. Vielmehr sind sie das Resultat des Zusammenspiels der institutionellen Rahmenbedingungen und der handelnden Individuen. Die von Individuen bevorzugten Definitionen einer Situation und die daraus folgenden Handlungsweisen entwickeln sich ihrerseits in einer Wechselwirkung zwischen den in einer Gesellschaft vorherrschenden Normen und ihren individuellen Erfahrungen.

Die Arbeitssituation weiblicher Führungskräfte ist in beiden Ländern durch die Dominanz männlicher Normen und Handlungsmuster gekennzeichnet. Dies zeigt sich in den Prozessen, die sich typischerweise mit der Position von „Tokens“ verbinden und den defensiven Strategien der weiblichen Führungskräfte in beiden Ländern. Zur Erklärung der Länderdifferenzen in der Bewertung und den Handlungsstrategien der Frauen müssen sowohl die in der Organisation und im gesellschaftlichen Umfeld vorherrschenden Normen als auch die individuellen Erfahrungen der Gesprächspartnerinnen herangezogen werden. Handlungsstrategien und Bewertungsprozesse der schwedischen Frauen werden durch die Zielsetzungen und Ansatzpunkte der Geschlechterpolitik sowie ihre Realisierung seit den 70er Jahren bestimmt. Die angestrebte Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen der Gesellschaft wurde in wesentlichen Punkten nicht erreicht. Im Zentrum der feministischen Debatte im Verlauf der 80er Jahre stand daher der Gegensatz zwischen der hohen Arbeitsmarktintegration der Frauen und ihrer deutlichen Unterrepräsentation in Führungs- und Machtpositionen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes (vgl. Abschnitt 2.1). Die schwedischen Gesprächspartnerinnen bewerten ihre Situation vor dieser Zielsetzung der Geschlechterpolitik sowie dem in der öffentlichen Debatte betonten Gegensatz zwischen der weiblichen Erwerbsbeteiligung und der Partizipation von Frauen an Führungspositionen. Diese auch von den Frauen hervorgehobene Gegensatz bewirkt, daß sie den Einfluß ihrer Geschlechtszugehörigkeit auf ihre berufliche Entwicklung betonen.

Für die Wahl der Handlungsstrategien werden die Ansätze der Gleichstellungspolitik entscheidend. In der schwedischen Politik besteht weitgehend Konsens bezüglich der Forderung nach formalisierten Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen, der Möglichkeit auch kollektiver Handlungsstrategien zu einer Veränderung sowie einer offenen Diskussion der Geschlechterfrage in den Unternehmen. Diese Normen finden sich auch in den von den befragten Frauen geäußerten Einstellungen wieder. Diese Akzeptanz gestattet den Frauen gewisse gemeinsame und auch öffentliche Handlungsspielräume, wie beispielsweise innerhalb von Frauennetzwerken in den Unternehmen. Eine Übertragung dieser

Handlungsweisen in die beruflichen Alltagssituationen gestaltet sich schwierig. Dies zeigt sich darin, daß die Geschlechterfrage kaum im beruflichen Alltag thematisiert wird oder auch in der Schwierigkeit der Frauen, sich im beruflichen Alltag öffentlich zu unterstützen.

In der deutschen Geschlechterpolitik finden sich keine so eindeutigen Zielsetzungen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird als individuelle Entscheidung verstanden. Die Gesprächsteilnehmerinnen sehen dann auch vorrangig in der familienbedingten Berufsunterbrechung und nicht in den Strukturen des beruflichen Umfelds eine entscheidende Ursache für die geringe Repräsentanz der Frauen auf der Führungsebene. Trotz des im Grundgesetz verankerten Gebots der Gleichbehandlung der Geschlechter besteht in Teilen der deutschen Bevölkerung, aber vor allem in den Unternehmen, eine Skepsis gegenüber formalisierten Gleichstellungsmaßnahmen. Dies zeigt sich in den Einstellungen der Frauen gegenüber formalisierten Maßnahmen in den Unternehmen und in der von ihnen geschilderten ablehnenden Haltung in ihren Unternehmen (vgl. auch Braszeit et al. 1988). Hinzu kommt die Erfahrung der Gesprächspartnerinnen, daß sie die Vorurteile und Widerstände bei ihren männlichen Vorgesetzten oder Kollegen nach einer gewissen Zeit häufig überwinden können. Die gesellschaftlichen Normen und die individuellen Erfahrungen bewirken, daß die Frauen den Einfluß der Geschlechtszugehörigkeit auf ihre berufliche Entwicklung als nur gering einschätzen. Dies führt auch zu den geäußerten individuellen Handlungsstrategien für eine Verbesserung der Berufschancen von Frauen. Die Strategie, die männlichen Vorgesetzten oder Kollegen von der eigenen professionellen Kompetenz zu überzeugen oder einzelne hochmotivierte Frauen zu fördern, birgt das Risiko einer Definition dieser Frauen als „Ausnahmefrauen“. Dies gestattet zwar den Frauen selbst gewisse Aufstiegschancen, verändert aber nicht die Voraussetzungen für Frauen prinzipiell.

4. GESCHLECHTERVERTRAG ZWISCHEN STRUKTUR, NORM UND QUALIFIKATION

Seit Ende der 60er Jahre wird in Schweden eine Geschlechterpolitik mit dem ehrgeizigen Ziel einer gleichen Partizipation von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in der Familie und in der Politik verfolgt. In Statistiken wie Forschungsergebnissen zeichnete sich im Verlauf der 80er Jahre immer deutlicher ab, daß die politischen Zielsetzungen nicht erreicht wurden. Die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt und in die Politik ging nicht mit einer Gleichverteilung von Männern und Frauen innerhalb beider Sphären einher, sondern mit der Entwicklung neuer geschlechtssegregierter Bereiche. Die entstandenen neuen Formen der Geschlechtersegregation und die damit verbundene Benachteiligung von Frauen entzündeten eine intensive wissenschaftliche wie politische Auseinandersetzung über die Ursachen der Entwicklung und führten zu einer Neubewertung und Neuformulierung der politischen Konzepte.

Die wissenschaftliche Kontroverse in Schweden wurde in der international vergleichenden Wohlfahrtsstaatsdebatte rezipiert. Gefragt wurde nach einem Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses und der Geschlechterpolitik in Schweden. Im Zentrum der Debatte stand die ökonomische Macht der Frauen, gemessen an ihrem Anteil an gesellschaftlich hochbewerteten, traditionell männlich konnotierten Professionen und Führungspositionen, an der Ausprägung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede sowie der geschlechtsspezifischen Arbeitsverteilung innerhalb der Familie. Der Zugewinn der Frauen an ökonomischer Macht wurde vor dem Hintergrund ihrer Erwerbsbeteiligung bewertet, wobei den schwedischen Frauen nur ein geringer Machtzuwachs – verglichen mit ihrer ausgeprägten Arbeitsmarktintegration – attestiert wurde.

Ein Vergleich der Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in Deutschland und Schweden zwischen den 70er und 90er Jahren sollte den Zusammenhang zwischen weiblicher Erwerbsbeteiligung und der Veränderung des Geschlechterverhältnisses auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie erhellen. Dabei bietet die in beiden Ländern unterschiedlich hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen die Möglichkeit einer Bewertung des Einflusses der Arbeitsmarktintegration von Frauen auf das Geschlechterverhältnis. Als Analysemodell des Ländervergleichs wurde der Ansatz des Geschlechtervertrags von Hirdman (1988, 1990, 1994a, b)

ausgewählt. In Hirdmans Konzept wird zwischen einer normativen Ebene des Geschlechterverhältnisses, der Realisierung auf einer strukturellen Ebene und einer Ebene der individuellen Auseinandersetzung von Männern und Frauen mit den vorherrschenden Bedingungen des Geschlechterverhältnisses unterschieden. Vor allem gestattet der Ansatz eine Untersuchung unterschiedlicher „Geschlechterverträge“ für Männer und Frauen in Abhängigkeit von Klasse, Familienstand, Ethnizität etc.

Im Verlauf der Studie kristallisierte sich heraus, daß eine Erklärung des Zusammenhangs zwischen Geschlechterpolitik und der Entwicklung von Geschlechterverhältnissen eine Berücksichtigung von Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Männern und Frauen erfordert. In beiden Ländern zeigen sich unterschiedliche Geschlechterverträge für Frauen und Männer in Abhängigkeit von ihrem Qualifikationsniveau. Diese Diskrepanzen des Geschlechtervertrags innerhalb eines Landes werden durch eine Wechselwirkung zwischen der länderspezifischen Geschlechterpolitik und den Veränderungsprozessen auf dem Arbeitsmarkt hergestellt.

Die Grundlage für die Ausdifferenzierung unterschiedlicher Geschlechterverträge bilden Form und Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Statistiken belegen, daß die erheblich höhere weibliche Erwerbsbeteiligung in Schweden vor allem auf der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit einfachem oder mittlerem Qualifikationsniveau beruht: Ende der 80er Jahre lagen die Erwerbstätigenquoten für Frauen ohne formale Berufsausbildung in Deutschland bei 51,6%, in Schweden dagegen bei 89,9%. Mit einem Anstieg des Qualifikationsniveaus näherten sich die Werte an und erreichten mit einer Erwerbstätigenquote der Universitätsabsolventinnen von 96,2% in Schweden, verglichen mit 82,3% in Deutschland, den geringsten Länderunterschied.

Die qualifikationsspezifische Arbeitsmarktintegration der Frauen in beiden Ländern wird wesentlich von der jeweiligen Familienpolitik und den damit einhergehenden wohlfahrtsstaatlichen Regelungen bestimmt. Die im Rahmen der schwedischen Familienpolitik geschaffenen rechtlichen wie strukturellen Voraussetzungen für eine Vereinbarung von Beruf und Familie gestatten Frauen auf unterschiedlichen Qualifikationsebenen eine Verbindung beider Lebensbereiche. In Deutschland ist die Kombination von Beruf und Familie stärker an nicht in allen Arbeitsmarkt Bereichen gültige tarifvertragliche Voraussetzungen geknüpft und verlangt zudem günstige materielle Bedingungen der Frauen. Beide Voraussetzungen treffen eher auf die Lebens- und Arbeitssituation höherqualifizierter Frauen zu.

Die Realisierung der Vereinbarung von Beruf und Familie erfordert auch entsprechende Erwerbsmöglichkeiten. Die mit dem Ausbau des schwedischen Wohlfahrtsstaats einhergehende Expansion „familienorientierter“ sozialer Dienstleistungen hat insbesondere für Frauen mit einem mittleren und einfachen

Qualifikationshintergrund einen Zugang zum Arbeitsmarkt geschaffen. Diese Frauen sind vor allem in der Kinder- oder Altenbetreuung tätig. Der dagegen in beiden Ländern vorgenommene Ausbau des Wohlfahrtsstaats in anspruchsvolleren Tätigkeitsbereichen, beispielsweise im Gesundheitswesen oder im Bildungssystem, hat für höherqualifizierte Frauen in Deutschland wie in Schweden Erwerbsmöglichkeiten im sozialen Dienstleistungsbereich bereitgestellt.

Die familienpolitischen Regelungen in Schweden haben nicht zu einer Gleichverteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen geführt, wohl aber zu einer größeren Beteiligung der Väter. Den Anteil, den Väter an der Haus- und Familienarbeit übernehmen, wird wesentlich von Normen und Arbeitsstrukturen an ihrem Arbeitsplatz wie dem ihrer Partnerinnen und von der Einkommenssituation beider Partner bestimmt. Für die Prozesse der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt werden neben den schon beschriebenen Differenzen im Ausbau wohlfahrtsstaatlicher Dienstleistungen auch stärker ökonomisch induzierte Prozesse auf dem Arbeitsmarkt und damit einhergehende strukturelle und normative Veränderungen zwischen den 70er und 90er Jahren entscheidend. Eine Erklärung der Prozesse der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt erfordert eine getrennte Analyse für unterschiedlich qualifizierte Frauen und Männer.

Männliche Erwerbstätige mit mittlerem oder einfachem Qualifikationshintergrund sind in beiden Ländern zu einem großen Anteil als Arbeiter – häufig Facharbeiter – in der Industrie tätig. Die höhere Erwerbsbeteiligung schwedischer Frauen hat das Geschlechterverhältnis in diesem Arbeitsbereich nicht tangiert, denn der Anstieg der weiblichen Erwerbsbeteiligung realisierte sich über den Ausbau des sozialen Dienstleistungsbereichs. Die seit den 70er Jahren im wesentlichen unveränderte, übereinstimmende Verteilung von Männern und Frauen in Facharbeiterpositionen sowie un- oder angelernten Tätigkeiten in beiden Ländern entsteht vor dem Hintergrund unterschiedlicher Qualifikationen und Aufstiegsprozesse in dem Arbeitsbereich. In Schweden verfügen die Arbeiter weit seltener über eine formale Berufsqualifikation. Trotzdem werden in beiden Ländern die männlichen Arbeiter häufig in Facharbeiterpositionen eingesetzt. Der Zugang zu diesen Positionen unterscheidet sich deutlich zwischen beiden Ländern. Während in Deutschland eine Facharbeitertätigkeit eine Berufsqualifikation erfordert, wird in der schwedischen Industrie die berufliche Leistung und Weiterqualifikation zur entscheidenden Voraussetzung. Die Arbeiterinnen gelangen in beiden Ländern kaum in Facharbeiterpositionen. Dies beruht in Deutschland vor allem auf ihrer Berufsqualifikation und in Schweden auf ihrer mangelnden Förderung in den Unternehmen. Die gleiche Struktur in der Industriearbeit – bezogen auf den Anteil von Facharbeiter- sowie un- oder angelernten Positionen – hat in beiden Ländern trotz erheblicher Qualifika-

tionsunterschiede bei den Männern zu einer übereinstimmenden Verteilung von Männern und Frauen im diesem Arbeitsbereich geführt. Männer gelten in beiden Ländern als geeignete Personen für Facharbeitertätigkeiten.

Das Erwerbsmuster höherqualifizierter Beschäftigter hat sich ab den 80er Jahren wesentlich verändert. Die Expansion anspruchsvoller Tätigkeiten in der Privatwirtschaft führte zu einer verstärkten Rekrutierung höherqualifizierter Personen, vor allem von Hochschulabsolvent/inn/en. Die Expansion schuf in beiden Ländern verbesserte Zugangsmöglichkeiten für Frauen zu anspruchsvollen Tätigkeiten. Daß die schwedischen Frauen stärker von der Entwicklung profitieren konnten, beruhte auf den konkreten normativen und strukturellen Bedingungen im Bereich der Angestellten in der Privatwirtschaft. In Schweden bestehen im Vergleich zu Deutschland weit mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für gut ausgebildete Personen. Zudem verfügen die männlichen Angestellten in Schweden seltener über eine qualifizierte Berufsausbildung als ihre Kollegen in Deutschland. In der Konkurrenz zwischen männlichen Angestellten mit einer weniger qualifizierten Berufsausbildung und Frauen insbesondere mit einem Universitätsabschluß werden die hochqualifizierten Frauen den weniger qualifizierten Männern vorgezogen. In der deutschen Privatwirtschaft steht dagegen den Personalverantwortlichen noch ein größeres Potential von Männern mit einer qualifizierten Berufsausbildung zur Verfügung, die als geeignet für eine Weiterqualifikation für höhere Positionen gelten. Der Aufstieg in höhere Führungspositionen, in beiden Ländern gleich selten und männlich definiert, bleibt dagegen für Frauen übereinstimmend schwierig.

In dem Ländervergleich kristallisierte sich das Qualifikationsniveau von Männern und Frauen, eingebettet in Normen und Strukturen in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes, als grundlegender Erklärungsmechanismus bezüglich des Zusammenhangs zwischen der Höhe der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt heraus. Dies wird unterstrichen durch die Relevanz beider Variablen – Qualifikationsniveau und Geschlecht – im Verlauf der Arbeitsmarktkrise in den 90er Jahren in beiden Ländern.

Die bisher dargelegten Ergebnisse beleuchten den Zusammenhang von Wohlfahrtsstaatspolitiken, Strukturen und Normen auf dem Arbeitsmarkt und dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten aus einer Außenperspektive. Die Konsequenzen für Männer und Frauen auf einer individuellen Ebene wurden bisher ausgeblendet. Männer und Frauen setzen sich jedoch mit den sie umgebenden Bedingungen auseinander und wirken durch ihr Handeln wiederum auf diese ein. Wie die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in Wechselwirkung mit den konkreten Arbeitsbedingungen die Bewertungen und Handlungsstrategien von Frauen selbst beeinflussen, wurde daher abschließend auf der Basis einer Studie zu Frauen in leitenden Positionen in der Privatwirtschaft

erhellt. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie die Frauen die Bedeutung ihrer Geschlechtszugehörigkeit für ihre berufliche Entwicklung bewerten und welche Konsequenzen für adäquate Handlungsstrategien zu einer Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten von Frauen sie daraus ziehen. Als entscheidend für Bewertung und Handlungsstrategien erweist sich das Zusammenspiel zwischen eigenen beruflichen Erfahrungen und den gesellschaftlichen Normen sowie Realitäten des jeweiligen Geschlechterverhältnisses. Die Schwedinnen schreiben ihrer Geschlechtszugehörigkeit einen bedeutsamen Einfluß auf ihre eigene Karriereentwicklung zu. Sie begründen dies mit dem Widerspruch zwischen der hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen und ihrer geringen Repräsentanz auf Führungsebene. Ihre vorgeschlagenen Handlungsstrategien orientieren sich dabei an den gesellschaftlichen Normen einer formalisierten Politik und an gemeinsamem Handeln. Die deutschen Frauen beurteilen den Einfluß ihrer Geschlechtszugehörigkeit stärker im Zusammenhang mit ihren eigenen beruflichen Erfahrungen. Für die geringe Repräsentanz von Frauen in leitenden Positionen machen sie vorrangig die Familienorientierung der Frauen verantwortlich. Ihre eigene Erfahrung, daß sie geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren überwinden können, läßt sie einerseits ihrer Geschlechtszugehörigkeit nur einen geringen Einfluß auf ihre eigene Karriereentwicklung zuschreiben und führt andererseits zu individuell orientierten Handlungsstrategien für eine Veränderung.

Auf der Basis der Ergebnisse des Ländervergleichs lassen sich Implikationen für zukünftige Forschungen in zwei Forschungsfeldern ableiten. Traditionellerweise beschäftigte sich die Wohlfahrtsstaatsforschung mit den Auswirkungen wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen auf die Lebenssituation unterschiedlicher sozialer Gruppen in der Gesellschaft. Die feministische Forschung kritisierte die Konzentration auf soziale Ungleichheit und ersetzte diese durch eine Analyse des Einflusses von Wohlfahrtsstaatsregelungen auf das Geschlechterverhältnis. Die Ergebnisse der Untersuchung zu den Auswirkungen der länderspezifischen Familienpolitik und vor allem der Expansion sozialer Dienstleistungen auf unterschiedlich qualifizierte Frauen legen nahe, daß sowohl Geschlecht als auch die soziale Position in der Gesellschaft gleichermaßen in theoretische Konzepte wie empirische Herangehensweisen einzubeziehen sind. Die Ergebnisse der Untersuchung zu Frauen in leitenden Positionen in beiden Ländern zeigen, daß Handlungsstrategien und Bewertungen der Frauen nicht getrennt von den sie umgebenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verstanden werden können. Dieser Einfluß gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Prozesse in der Organisation wurde in den bisherigen Untersuchungen im Forschungsfeld Organisation und Geschlecht nicht beachtet. Auch hier legen die präsentierten Befunde eine Differenzierung sowohl der theoretischen als auch der empirischen Herangehensweisen nahe.

LITERATUR

- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4, S. 139-158
- Acker, J. (1992): Gendering Organizational Theory. In: Mills, A./Tancrad, P. (Eds.): *Gendering Organizational Analysis*. Newbury Park: Sage, S. 248-260
- Appelt, E./Neyer, G. (Hrsg.) (1994): *Feministische Politikwissenschaft*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik
- Arbeitsmarktreport für Frauen (1994): *Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen. Situationen und Tendenzen*. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit
- Aronsson, G./Sjögren, A. (1994): *Samhällsomvandling och arbetsliv* (Gesellschaftlicher Wandel und das Arbeitsleben). Solna: Arbetsmiljöinstitut
- Asplund, G. (1988): *Women Managers. Changing Organizational Cultures*. Chichester: John Wiley & Son
- Aström, G. (1992): Fasta förbindelser – Om välfärdsreformer och kvinnors välfärd (Feste Verbindungen – Über Wohlfahrtsstaatsreformen und die Wohlfahrt der Frauen). In: Aström, G./Hirdman, Y. (Red.): *Kontrakt i kris* (Kontrakt in der Krise). Stockholm: Carlssons, S. 183-204
- Autenrieth, C./Chemnitzer, K./Domsch, M. (1993): *Personalauswahl und Personalentwicklung von weiblichen Führungskräften*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag
- Baethge, M./Oberbeck, H. (Hrsg.) (1992): *Personalentwicklung im Handel. Zwischen Stagnation und neuen Perspektiven*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag
- Baude, A. (1993): *Kvinnans plats på jobbet* (Der Platz der Frauen im Berufsleben). Stockholm: SNS
- Baude, A. (Red.) (1992): *Visionen om jämställdhet* (Visionen von der Gleichstellung). Stockholm: SNS
- Beckmann, P./Kempf, B. (1996): Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, S. 388-408
- Bednarz-Braun, I. (1983): *Arbeiterinnen in der Elektroindustrie*. DJI Forschungsbericht. München: Deutsches Jugendinstitut
- Benschop, Y./Dooreward, H. (1998): Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. *Organization Studies*, 19, S. 787-805
- Berghahn, S. (1993): Frauen, Recht und langer Atem – Bilanz nach über 40 Jahren Gleichstellungsgebot in Deutschland. In: Helwig, G./Nickel, H. M. (Hrsg.): *Frauen in Deutschland 1945-1992*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 71-138
- Bischoff, S. (1986): *Männer und Frauen in Führungspositionen in der Bundesrepublik Deutschland. Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage*. Köln: Capital
- Bischoff, S. (1990): *Frauen zwischen Macht und Mann*. Reinbek bei Hamburg:rororo
- Bischoff, S. (1991): *Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland – 1991 im Vergleich zu 1986*. Hamburg: Gruner & Jahr

- Björnberg, U./Gudny, E. (1996): *How and Why Do Lone Parents Work*. Swedish Report. Department of Sociology. Göteborg University. Göteborg
- Blomquist, M. (1994): *Könshierarkier i gungning. Kvinnor i kunskapsföretag* (Geschlechterhierarchien in Bewegung. Frauen in modernen Dienstleistungsunternehmen). Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis
- Blüchel, F. (1996): Der hohe Anteil der unterwertig Beschäftigten bei jüngeren Akademikern: Karrierezeitpunkt- oder Strukturwandel-Effekt? *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, S. 279-294
- Böhmer, M. (1994): *Gesetze zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Bund und Ländern: Eine vergleichende Dokumentation*. Zweite völlig neu bearbeitete Auflage. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, Bereich Forschung und Beratung
- Borchorst, A. (1994a): Welfare State Regimes, Women's Interests and the EC. In: Sainsbury, D. (Ed.): *Gendering Welfare States*. London: Sage, S. 26-44
- Borchorst, A. (1994b): The Scandinavian Welfare States – Patriarchal, Gender Neutral or Woman-Friendly? *International Journal of Contemporary Sociology*, 31 (1), S. 45-67
- Borchorst, A./Siim, B. (1987): Women and the Advanced Welfare State – a New Kind of Patriarchal Power? In: Showstock Sasson, A. (Ed.): *Women and the State*. London: Hutchinson, S. 128-157
- Braszeit, A./Müller, U./Richter-Witzgall, G./Stachelbeck, M. (1988): *Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen*. Reihe Beiträge aus der Forschung. Dortmund: Sozialforschungsstelle
- Brumlop, E. (1992): Frauen im Management: Innovationspotential der Zukunft? Neue Unternehmenskultur und Geschlechterpolitik. In: *Die Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte*. Januar, S. 54-63
- Brumlop, E./Hornung, U. (1994): Betriebliche Frauenförderung – Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster. In: Beckman, P./Engelbrech, G. (Hrsg.): *Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder zwei Schritte zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 179. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 836-851
- Buchholz-Willi, W. (1992): Steuern, Staat und Frauen. In: Schunter-Kleemann, S. (Hrsg.): *Herrenhaus Europa – Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat*. Berlin: edition sigma, S. 59-84
- Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995): *Untersuchung des Bundesinstituts für berufliche Bildung und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BIBB/IAB-Erhebung 1991/92*. Berlin: Bundesinstitut für berufliche Bildung
- Bundesministerium für Frauen und Jugend (Hrsg.) (1992): *Gleichberechtigung von Frauen und Männern – Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauen und Jugend, Bd. 7. Stuttgart: Kohlhammer
- Busch, G./Hess-Diebacker, D./Stein-Hilbers, M. (1988): *Den Männern die Hälfte der Familie – den Frauen mehr Chancen im Beruf*. Weinheim: Deutscher Studienverlag
- Busch, K. (1984): Kvinnliga chefer i Sverige (Weibliche Führungskräfte in Schweden). In: Cooper, C./Davidson, M.: *Kvinnor som ledare* (Frauen als Führungskräfte). Stockholm: Norstedt & Söners, S. 5-22
- Buttler, F./Tessaring, M. (1993): Humankapital als Standortfaktor. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 4, S. 467-476
- Cockburn, C. (1991): *In the Way of Women*. Houndmills: The Macmillan Press Limited

- Daly, M. (1994): Comparing Welfare States: Towards a Gender Friendly Approach. In: Sainsbury, D. (Ed.): *Gendering Welfare States*. London: Sage, S. 101-117
- Dittrich, W./Fuchs, G./Landenberger, M./Fuchs, D. (1989): Staatliche Teilzeitförderung in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst: Regelungen, Interessen, Wirkungen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, S. 277-293
- Domsch, M./Regnet, E. (1990): Personalentwicklung für weibliche Fach- und Führungskräfte. In: Domsch, M./Regnet, E.: *Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit*. Stuttgart: Schäffer, S. 101-123
- Dürk, B. (1991): Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht. *WSI-Mitteilungen*, 44 (12), S. 724-733
- Edding, C. (1983): *Einbruch in den Herrenclub*. Reinbek bei Hamburg: rororo
- Edlund, C./Ahltorp, B./Andersson, G./Kleppesto, S. (1990): *Karriärer i kläm* (Karriere in Schwierigkeiten). Stockholm: Norstedts
- Eduards, M./Aström, G. (1993): *Manga kände sig manade, men fa blevo kallade. En granskning av arbetet för ökad kvinnorepresentation* (Viele fühlten sich angesprochen, aber nur wenige wurden berufen. Eine Untersuchung der Ansätze und Ergebnisse zu einer Erhöhung der Frauenrepräsentation). Stockholms Universitet. Stockholm: Socialdepartementet
- Ellingsgaeter, A. L. (1998): Dual Breadwinner Societies: Provider Models in the Scandinavian Welfare States. *Acta Sociologica*, 41(4), S. 59-73
- Engelbrech, G. (1989): Erfahrungen von Frauen an der dritten Schwelle. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1, S. 100-113
- Engelbrech, G. (1991a): Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarktes – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: Mayer, K. U./Allmendinger, J./Huinink, J. (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt/Main: Campus Verlag, S. 91-118
- Engelbrech, G. (1991b): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, S. 531-558
- Engelbrech, G. (1997): *Erziehungsurlaub – und was dann?* IAB-Werkstattbericht, 8. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Engelbrech, G./Gruber, H./Jungkunst, M. (1997): Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1, S. 150-169
- Engelbrech, G./Jungkunst, M. (1998): *Erwerbsbeteiligung von Frauen und Kinderbetreuung in ost- und westdeutschen Familien*. IAB-Werkstattbericht, 2. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Engelbrech, G./Rauch, A. (1998): *Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen*. IAB-Werkstattbericht, 15. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Engelbrech, G./Reinberg, A. (1997): *Frauen und Männer in der Beschäftigungskrise der 90er Jahre*. IAB-Werkstattbericht, 11. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press
- Ferguson, K. (1980): *Self, Society and Womankind. The Dialectic of Liberation*. Westport: Greenwood

- Ferguson, K. (1984): *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press
- Fob (Folk- och bostadsräkning) (1985): *Del 7, Yrke och socioekonomisk indelning i kombination med kön och sektor* (Volkszählung, Teil 7, Beruf und sozioökonomische Schichtung in Verbindung mit Geschlechtszugehörigkeit und Sektor). Stockholm: SCB-Förlag
- Fob (Folk- och bostadsräkning) (1990a): *Del 5, Förvärsarbetande och yrke* (Volkszählung, Teil 5, Erwerbsarbeit und Beruf). Stockholm: SCB-Förlag
- Fob (Folk- och bostadsräkning) (1990b): *Del 6, Inkomst och utbildning* (Volkszählung, Teil 6, Einkommen und Qualifikation). Stockholm: SCB-Förlag
- Franzen, C. (1995): How the Perceptions of Male and Female Executives Differ. In: Wahl, A. (Ed.): *Men's Perceptions of Women and Management*. Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs, S. 55-77
- Friberg, T. (1990): *Kvinnors vardag* (Der Alltag von Frauen). Lund: University Press
- Friedel-Howe, H. (1990): Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften. In: Domsch, M./Regnet, E.: *Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit*. Stuttgart: Schäffer, S. 16-34
- Furaker, B. (1993): Vad händer med kvinnornas jobb när den offentliga sektorn bantas? (Was passiert mit den Arbeitsplätzen der Frauen, wenn im öffentliche Dienst Stellen abgebaut werden?) In: Departements Serien (Schriftenreihe der Ministerien) *Kvinnors arbetsmarknad 1990-talet återtagets artionde?* (Der Frauenarbeitsmarkt, die 90er Jahre, Jahrzehnt des Rückgangs?) Stockholm: Arbetsmarknadsdepartement, S. 94-119
- Fürst-Mellström, G. (1990): *Uppföljning av brytt-teknik* (Untersuchung zu Ansätzen in Unternehmen im Bereich Frauen und technische Berufe). Forskningsrapport Nr. 98. Göteborg: Universitet Göteborg, Sociologiska Institutionen
- Geissler, B. (1991): Arbeitsmarkt und Familie: Alte und neue gesellschaftliche Integrationsformen von Frauen. *Zeitschrift für Sozialreform*, 11/12, S. 663-676
- Geissler, B./Oechsle, M. (1994): Lebensplanung als Konstruktion. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): *Riskante Freiheiten*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 139-167
- Gelb, J. (1989): *Feminism and Politics*. Berkeley: University of California Press
- Gonäs, L. (1991): *Industriomvandling i välfärdsstaten* (Industrieller Strukturwandel im Wohlfahrtsstaat). Stockholm: Arbetslivscentrum
- Gonäs, L./Johansson, S./Svärd, I. (1995): *Vad händer med kvinnors arbete när den offentliga sektorn skärs ned?* (Was geschieht mit der Arbeit von Frauen, wenn im öffentlichen Dienst Stellen abgebaut werden?) Undersökningsrapport 22. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Gottschall, K. (1989): Frauenerwerbstätigkeit und Tertiärisierung. Zur Erosion und Rekonstruktion geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Autorengemeinschaft: *Arbeitsmarkt und Frauenerwerbsarbeit*, Bd. 16. Paderborn: Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, S. 26-54
- Haavio-Mannila, E./Dahlerup, D./Eduards, M./Gudmundsdottir, E./Halsaa, B./Hernes, H. M./Hänninen-Salemlin, E./Sigmundsdottir, B./Sinkkonen, S./Skard, T. (1985): *Unfinished Democracy*. Oxford: Pergamon Press
- Hadler, A./Domsch, M. (1994): Frauen auf dem Weg in Spitzenpositionen der Wirtschaft? *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 6/94, S. 11-21
- Hartung, D./Krais, B. (1990): Studium und Beruf. In: Teichler, U. (Hrsg.): *Das Hochschulwesen in der Bundesrepublik Deutschland*. Weinheim: Deutscher Studienverlag, S. 179-209

- Häußermann, H./Siebel, W. (1995): *Dienstleistungsgesellschaften*. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Hedman, B./Österberg, C. (1986): Chefer är inte alltid chefer – särskild inte om de är kvinnor (Chefs sind nicht immer Chefs – vor allem dann nicht, wenn sie Frauen sind). *Välfärdsbulletin*, 2, S. 6-7
- Hemmerich, W. (1990): *(K)eine Chance für ein neues Geschlechterverhältnis?* Bielefeld: Kleine
- Hernes, H. M. (1987): Introduction. In: Hernes, H. M.: *Welfare State and Woman Power*. Oslo: Norwegian University Press, S. 9-25
- Hernes, H. M. (1984): Women and the Welfare State. The Transition From Private to Public Dependence. In: Holter, H. (Ed.): *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsförlaget, S. 26-45
- Hirdman, Y. (1988): Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning (Das Genussystem – Gedanken zur sozialen Unterordnung von Frauen). *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 3, S. 49-63
- Hirdman, Y. (1990): Genussystemet (Das Genussystem). In: SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen): *Demokrati och makt i Sverige*. Maktutredningens huvudrapport (Demokratie und Macht in Schweden. Hauptbericht der Untersuchung zur Machtverteilung in Schweden), Bd. 44. Stockholm: Allmänna-Förlag. S. 73-116
- Hirdman, Y. (1994a): *Women – From Possibility to Problem*. Research Report. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Hirdman, Y. (1994b): *Genusanalys av välfärdsstaten: en utmaning av diktotmierna* (Genusanalyse des Wohlfahrtsstaates: eine Herausforderung der herrschenden Vorstellungen). Särtryck, Nr 5. Stockholm: Institutet för arbetslivsforskning
- Hobson, B. (1994): Solo Mothers, Social Policy Regimes and the Logics of Gender. In: Sainsbury, D. (Ed.): *Gendering Welfare States*. London: Sage, S. 170-186
- Hoem, B. (1991): *Pa skilda banor. Sa väljer kvinnor och män utbildning och yrke*. Information om arbetsmarknaden. (By Different Tracks. Choices of Education and Occupation Among Women and Men. Labour Information), Bd. 5. Stockholm: Statistiska Centralbyran Örebro: Statistics Sweden
- Hoem, B. (1992a): Hem och barn – och jobb. *VälfärdsBulletinen* (Zuhause, Kinder und Beruf). H. 2, S. 4-6
- Hoem, B. (1992b): The Way to the Gender-Segregated Swedish Labour Market. In: Schwarz, K. (Hrsg.): *Frauenerwerbstätigkeit*. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, H. 77. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, S. 77-95
- Hoem, B. (1994): Lärare föder fler barn (Lehrerinnen bekommen mehr Kinder). *VälfärdsBulletinen*, 3, S. 17-19
- Hoem, B. (1996): *Nu och då*. Informationen om utbildning och arbetsmarknad (engl. Übersetzung: The Labour Force Situation in Sweden Today and Before the Economic Crisis), Bd. 7. Stockholm: Statistiska Centralbyran
- Högvik, R. (1995): *Kvalifikation, yrkesniva och kön*. Opublicerade dator (Qualifikation, berufliche Stellung und Geschlecht. Unveröffentlichte Daten). Örebro: SCB
- Holst, E./Maier, F. (1998): Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, S. 506-518
- Holter, H. (Ed.) (1984): *Patriarchy in a Welfare Society*. Oslo: Universitetsforlaget

- Höök, P. (1995): Women at the Top – A Survey of Swedish Industry. In: Wahl, A. (Ed): *Men's Perception of Women and Management*. Ministry of Health and Social Affairs. Stockholm: Norstedts, S. 33-53
- ILO (International Labour Organization) (1974, 1975, 1979): *Year Book of Labour Statistics*. Geneva
- ILO (International Labour Organization) (1980, 1985): *Year Book of Labour Statistics*. Geneva
- ILO (International Labour Organization) (1993, 1994): *Year Book of Labour Statistics*. Geneva
- JÄMO (Jämställhetsombudsman – Gleichstellungsbehörde) (1995): *Gesetz über die Gleichstellung 1991: 433*. Stockholm: JÄMO
- Jämställdhetslag (1991, 1994): *Svensk författningssamling (Gleichstellungsgesetz: schwedische Gesetzessammlung)*. Stockholm
- Just, T. (1991): *Frauenförderung in Führungspositionen. Konzepte und Praxis*. Konstanzer Schriften zur Sozialwissenschaft. Konstanz: Hartung-Gorre
- Kanter, R. M. (1977): *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Karlsson, I./Wikander, U. (1985): *Kvinnorarbete och könssegregation i svensk industri 1870-1950: Tre Uppsatser* (Frauenarbeit und Geschlechtersegregation in der schwedischen Industrie 1870-1950: Drei Aufsätze). Uppsala Papers in Economic History, Research Report Nr. 9. Department of Economic History, Uppsala University
- Keil, S. (1996): „Affidamento“ im öffentlich-rechtlichen Rundfunk. Chancen eines Bezugs von Frauen auf Frauen in den Medien. In: Fischer, U. L./Kampshoff, M./Keil, S./Schmitt, M. (Hrsg.): *Kategorie Geschlecht. Empirische Analysen und feministische Theorien*. Opladen: Leske & Budrich, S. 57-79
- Kerchner, B./Wilde, G. (1997): *Staat und Privatheit. Aktuelle Studien zu einem schwierigen Verhältnis*. Opladen: Leske & Budrich
- Kolberg, J. E. (1991): The Gender Dimension of the Welfare State. *International Journal of Sociology*, 21, (2), S. 119-148
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.) (1990): *Kinderbetreuung in der europäischen Gemeinschaft 1985-1990*. Sonderheft Frauen Europas Nr. 31, Brüssel
- Kreisky, E./Sauer, B. (Hrsg.) (1995): *Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft. Eine Einführung*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag
- Kreisky, E. (1994): Aspekte der Dialektik von Politik und Geschlecht. In: Appelt, E./Neyer, G. (Hrsg.): *Feministische Politikwissenschaft*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, S. 13-35
- Kreisky, E. (1995): Ansätze feministischer Staatskritik und feministischer Staatsklärung. In: Kreisky, E./Sauer, B. (Hrsg.): *Feministische Standpunkte in der Politikwissenschaft. Eine Einführung*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, S. 203-222
- Krüger, H./Born, C. (1991): Unterbrochene Erwerbskarrieren und Berufsspezifika: Zum Arbeitsmarkt- und Familienpuzzle im weiblichen Lebenslauf. In: Mayer, K. U./Allmendinger, J./Huinink, J. (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, S. 142-161
- Kulawik, T. (1992a): Gleichstellungspolitik in Schweden – Kritische Betrachtungen eines Modells. *WSI-Mitteilungen*, 4, S. 226-234
- Kulawik, T. (1992b): Die Krise des produktivistischen Universalismus zur Zukunft der wohlfahrtsstaatlichen Politik in Schweden. *Zeitschrift für Sozialreform*, 38 (7-12), S. 746-786

- Kulawik, T. (1994): Wie solidarisch ist der sozialdemokratische Universalismus? Wohlfahrtsstaats- und soziale Staatsbürgerschaft in Schweden. In: Biester, E./Holland-Cunz, B./Jansen, M. M./Maleck-Lewy, E./Ruf, A./Sauer, B. (Hrsg.): *Das unsichtbare Geschlecht der Europa*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, S. 62-84
- Kulawik, T./Sauer, B. (Hrsg.) (1996): *Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag
- Kyle, G. (1979): *Gästarbeterska i manssamhället* (Gastarbeiterin in der Männergesellschaft). Stockholm: Liber-Förlag
- Landenberger, M. (1991): Erziehungsurlaub: Arbeitsmarktpolitisches Instrument zur selektiven Ausgliederung und Wiedereingliederung von Frauen. In: Mayer, K. U./Allmendinger, J./Huinink, J. (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, S. 262-287
- Landsorganisation i Sverige (LO) (1990, 1995): *Klass och kön* (Klasse und Geschlecht). Stockholm: LO
- Lane, C. (1993): Gender and the Labour Market in Europe: Britain, Germany and France Compared. *The Sociological Review*, 41, 2, S. 274-301
- Langan, M./Ostner, I. (1991): Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat: Aspekte im internationalen Vergleich. *Kritische Justiz*, 24, N3, S. 302-317
- Lauterbach, W. (1991): Erwerbsmuster von Frauen. Entwicklungen und Veränderungen seit Beginn dieses Jahrhunderts. In: Mayer, K. U./Allmendinger, J./Huinink, J. (Hrsg.): *Vom Regen in die Traufe*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, S. 23-56
- Leira, A. (1994): Erwerbstätige Mütter und Wohlfahrtsstaaten. Konzepte von Mutterschaft: Mütter als Erwerbstätige und Betreuende. In: Appelt, E./Neyer, G. (Hrsg.): *Feministische Politikwissenschaft*. Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, S. 159-182
- Lewis, J./Ostner, I. (1994): *Gender and the Evolution of European Social Policies*. Arbeitspapier 4/94. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik
- Lewis, J. (1992): Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy*, 2 (3), S. 159-173
- Lindgren, G. (1985): *Kamrater, Kollegor och kvinnor* (Kameraden, Kollegen und Frauen). Research Report. Umea: Department of Sociology, University of Umea
- Löhr, H. (1991): Kinderwunsch und Kinderzahl. In: Bertram, H. (Hrsg.): *Die Familie in Westdeutschland*. Deutsches Jugendinstitut Familien Survey. Opladen: Leske & Budrich, S. 470-496
- Maier, F. (1993): Zwischen Arbeitsmarkt und Familie – Frauenarbeit in den alten Bundesländern. In: Hellwig, G./Nickel, H. M. (Hrsg.): *Frauen in Deutschland 1945-1992*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 257-279
- Maier, F./Quack, S./Rapp, Z. (1994): *Changing Patterns of Work and Working Times for Men and Women: Towards the Integration or the Segmentation of the Labour Market?* German Report for the EC-Network „Women and Employment“ for the Equal Opportunities Unit DGV, Commission of the European Communities. Berlin, May 1994
- Mayring, P. (1985): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Jütteman, G. (Hrsg.): *Qualitative Forschung in der Psychologie*. Weinheim: Beltz, S. 187-211
- Mead, G. H. (1973): *Geist, Identität und Gesellschaft. Aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*. Frankfurt/Main: Suhrkamp
- Metz-Göckel, S./Müller, U. (1985): *Der Mann*. Hamburg: Redaktion Brigitte

- Metz-Göckel, S. (1993): Frauen in akademischen Berufen: Wie sie kooperieren, konkurrieren und sich aus dem Weg gehen. In: Koppert, C. (Hrsg.): *Glück, Alltag und Desaster. Über die Zusammenarbeit von Frauen*. Berlin: Orlanda, S. 128-146
- Meyer, S./Schulze, E. (1993): Frauen in der Modernisierungsfalle – Wandel von Ehe, Familie und Partnerschaft in der Bundesrepublik Deutschland. In: Hellwig, G./Nickel, H. M. (Hrsg.): *Frauen in Deutschland 1945-1992*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 166-189
- Moberg, E. (1961): *Kvinnans villkorliga frigivning* (Die an Bedingungen geknüpfte Befreiung der Frauen). Stockholm: Bonniers
- Modig, M. (1989): Har det hänt något? (Hat sich etwas verändert?) *Personalen*, 8, S. 12
- Morrison, A. M./White, R. P./Van Velsor, E. (1987): *Breaking the Class Ceiling*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Mosesdottir, L. (1995): The State and the Egalitarian, Ecclesiastical and Liberal Regimes of Gender Relations. *British Journal of Sociology*, 46, S. 632-642
- Myrdal, A./Klein, V. (1956): *Women's Two Roles – Home and Work*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Näsman, E./Falkenberg, E. (1990): *Parental Rights in the Work and Family Interface*. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Näsman, E. (1990): *Models of Population Policy – The Swedish Case*. Paper to be presented at the conference Population, Society and Demographic Policies for Europe, Turin 1990. Stockholm: Arbetslivscentrum
- Näsman, E./Bengtson, G./Magnusson-Granqvist, M./Tyrkkö, A. (1995): *Gender and Workplace Culture in the Work – Family Interface*. (Unveröffentlichte Daten aus dem Projekt). Stockholm: Arbetslivscentrum
- Nyberg, A. (1989): *Tekniken – kvinnornas befriare* (Die Technik – Befreier der Frauen). Linköping Studies in Art and Science, No. 45
- Nyberg, A. (1997): *Kvinnor, män och inkomster. Jämställdhet och oberoende* (Frauen, Männer und Einkommen. Gleichstellung und Unabhängigkeit). SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen), Bd. 87. Stockholm: Allmänna Förlag
- Nyberg, A. (1998): *Ty makten är din* (Denn die Macht ist dein). SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen), Bd. 6. Stockholm: Allmänna Förlag
- O'Reilly, J. (1996): *Theoretical Considerations in Cross-National Employment Research*. Discussion Paper FS I 96-203, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- O'Connor, J. (1996): From Women in the Welfare State to Gendering Welfare State Regimes. *Current Sociology*, 44 (2)
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (1989): *Employment Outlook*. Paris
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (1994): *Labour Force Statistics 1972-1990*. Paris
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (1995a): *Education at a Glance*. Paris
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) (1995b): *Employment Outlook*. Paris
- Ohlsson, B./Sundin, E. (1990): *Könskvotering i regionalpolitiken* (Geschlechterquotierung in der Regionalpolitik). Departementsserien (Schriftenreihe der Ministerien), Bd. 54. Stockholm: Industridepartement (Industrieministerium)

- Olah, L. S. (1998): Sweden, the Middle Way. *The European Journal of Women's Studies*, 5, S. 47-67
- Orloff, A. S. (1993): Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58, S. 303-328
- Ostner, I. (1995): Karrierechancen für Frauen im skandinavischen Modell. In: Wetterer, A. (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag, S. 187-203
- Parmentier, K./Schade, H. J./Schreyer, F. (1993): *Berufsspezifische Struktur- und Entwicklungsdaten 1980-1991*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 60. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Parmentier, K./Schade, H. J./Schreyer, F. (1998a): *Ingenieurwissenschaften*. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 1. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Parmentier, K./Schade, H. J./Schreyer, F. (1998b): *Recht und Wirtschaft*. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 3. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Pateman, C. (1989): Feminist Critiques of the Public/Private Dichotomy. In: Pateman, C. (Ed.): *The Disorder of Women*. Stanford: Stanford University Press, S. 118-140
- Pfau-Effinger, B. (1994): Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 48 (3), S. 462-492
- Pfau-Effinger, B. (1998): Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: Geissler, B./Maier, F./Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: edition sigma, S. 177-194
- Plicht, H./Schober, K./Schreyer, F. (1994): Zur Ausbildungsadäquanz der Beschäftigung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Versuch einer Quantifizierung anhand der Mikrozensen 1985 bis 1991. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 3, S. 177-204
- Preuss, E. (1987): *Die Frau als Manager*. Bern, Stuttgart: Haupt
- Quack, S. (1992): *Dynamik der Teilzeitarbeit*. Berlin: edition sigma
- Rabe-Kleberg, U. (Hrsg.) (1990): *Besser gebildet und doch nicht gleich! Frauen und Bildung in der Arbeitsgesellschaft*. Theorie und Praxis der Frauenforschung, 11. Bielefeld: Kleine
- Regeringens proposition om jämställdhetspolitiken (Gesetzentwurf zur Gleichstellungspolitik 1993/1994): *Delad makt, delat ansvar* (Geteilte Macht, geteilte Verantwortung), 147. Stockholm: Socialdepartementet
- Regner, A. (1996): *Hälften vore nog* (Die Hälfte wäre genug). SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen), Bd. 56. Stockholm: Allmänna: Förlag
- Reinberg, A./Rauch, A. (1998): *Bildung und Arbeitsmarkt: Der Trend zur höheren Qualifikation ist ungebrochen*. IAB-Werkstattbericht. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Reinberg, A. (1998): *Bildung zahlt sich noch immer aus*. IAB-Werkstattbericht, 15. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Rerrich, M. S. (1993): Gemeinsame Lebensführung: Wie Berufstätige einen Alltag mit ihren Familien herstellen. In: Jurczyk, K./Rerrich, M. S. (Hrsg.): *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie des alltäglichen Lebensführung*. Freiburg: Lambertus, S. 310-333

- Ressner, U. (1985): *Den dolda hierarkin* (Die verborgene Hierarchie). Stockholm: Raben & Sjögren
- Riegraf, B. (1996): *Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung*. Opladen: Leske & Budrich
- Roggenkamp, V. (1993): Begehren statt entbehren. Frauen im Konkurrenzkampf. In: Koppert, C. (Hrsg.): *Glück, Alltag und Desaster. Über die Zusammenarbeit von Frauen*. Berlin: Orlanda, S. 115-127
- Roman, C. (1994): *Lika pa olika villkor* (Gleich unter ungleichen Bedingungen). Stockholm/Stehag: Symposition Graduale
- Rudolph, H./Grüning, M. (1994): Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie? In: Beckman, P./Engelbrech, G. (Hrsg.): *Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder zwei Schritte zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 179. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 773-795
- Ruland, F. (1995): Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Sozialrechtliche Maßnahmen. In: Bertram, B./Bertram, H./Gensch, I./Körner, M./v. Münch, E. M./Ruland, F. (Hrsg.): *Vater, Mutter – und Beruf*. Reihe Aktuelle Fragen der Politik. Sankt Augustin: Konrad-Adenauer-Stiftung, S. 41-50
- Rydenstam, K. (1992): *I Tid och Otid. Levnadsförhållanden* (engl. Übersetzung: At all Times. Living Conditions). Report Nr. 79. Örebro: SCB-Förlag
- Sainsbury, D./Nordgren, M. C. (1997): I nedskärningarnastecken. Valfärdsstaten och jämställdheten (Im Zeichen des Abbaus. Der Wohlfahrtsstaat und die Gleichstellung). In: Stark, A. (Hrsg.): *Ljusnande framtid eller ett långt farväl? Den svenska välfärdsstaten i jämförande belysning* (Leuchtende Zukunft oder ein langsamer Abschied? Der schwedische Wohlfahrtsstaat im Ländervergleich). SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen), Bd. 117. Stockholm: Allmänna Förlag, S. 5-36.
- Sainsbury, D. (Ed.) (1994): *Gendering Welfare States*. London: Sage
- Sandqvist, K. (1987): Washing Dishes but not Clothes: Some Reflexions on The Nature of Men's Involvement in Family Work. In: JÄMFO (Ed.): *Nordic Intimate Couples – Love, Children and Work*. Report from an International Symposium at Hässelby Castle, Stockholm. Kobenhavn: Nordisk Ministerråd, S. 259-283
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1970, 1990a): *Arbetskraftundersökning* (engl. Übersetzung: Labour Force Survey). Stockholm: SCB
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1980, 1990b): *Lönestatistik* (Lohnstatistik). Stockholm: SCB
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1992): *Man är chef* (engl. Übersetzung: Who is the Boss?). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1993a): *Högskoleutbildade i Sverige*. Siffror om högskolan 14 (engl. Übersetzung: Highly Educated in Sweden). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1993b): *Arbetskraftbarometer. Arbetsmarknadsutsikter för vissa utbildningsgrupper hösten 1993* (engl. Übersetzung: Labour Market Tendency Survey for Some Trainings Categories in the Autumn 1993). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1993c): *Pa tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet* (Über Frauen und Männer. Statistik zur Gleichstellung). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1993d): *Man har topplön* (engl. Übersetzung: Top Salaries). Örebro: SCB-Förlag

- SCB (Statistiska Centralbyran) (1993e): *Löner i Sverige 1990/91* (engl. Übersetzung: Wages and Salaries in Sweden 1990-1991). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1993f): *Arbetskraftundersökningen* (engl. Übersetzung: Labour Force Survey). Stockholm: SCB
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1995a): *Arbetskraftbarometer* (engl. Übersetzung: Labour Market Tendency Survey). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1995b): *Women and Men in Sweden. Facts and Figures 1995*. Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1995c): Unveröffentlichte Daten auf der Basis der Arbetskraftundersökningen (Labour Force Survey). Stockholm: SCB
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1997): *Kvinnor och män på toppen. Fakta om antal och lön* (Frauen und Männer an der Spitze. Fakten über Anzahl und Löhne). Örebro: SCB-Förlag
- SCB (Statistiska Centralbyran) (1998): *Women and Men in Sweden. Facts and Figures*. Örebro: SCB-Förlag
- Schmid, G. unter Mitarbeit von Ziegler, C. (1991): *Die Frauen und der Staat. Beschäftigungspolitische Gleichstellung im öffentlichen Sektor aus internationaler Perspektive*. Discussion Paper FS I 91-12, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Schmid, G. (1994): Women in the Public Sector. In: (OECD) (Ed.): *Women and Structural Change. New Perspectives*. Paris:OECD, S. 133-166
- Siaroff, A. (1994): Work, Welfare and Gender Equality: A New Typology. In: Sainsbury, D. (Ed.): *Gendering Welfare States*. London: Sage, S. 82-100
- Siim, B. (1987): The Scandinavian Welfare States – Towards Sexual Equality or a New Kind of Male Domination. *Acta Sociologica* (30), 3/4, S. 255-270
- SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen) (1990): *Tio år med jämställdhetslagen* (10 Jahre mit dem Gleichstellungsgesetz), Bd. 41. Stockholm: Allmänna Förlag
- SOU (Statens offentliga utredningar – Staatliche Untersuchungen) (1993): *Löneskillnader och lönediskriminering* (Lohnunterschiede und Lohndiskriminierung), Bd. 7. Stockholm: Allmänna-Förlag
- Statistisches Bundesamt (1978a): *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung*. Fachserie 16, H. 2. Stuttgart: Metzler-Poeschel
- Statistisches Bundesamt (1978b): *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung*. Fachserie 16, H. 3. Stuttgart: Metzler-Poeschel
- Statistisches Bundesamt (1990a): *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung*. Fachserie 16, H. 2. Stuttgart: Metzler-Poeschel
- Statistisches Bundesamt (1990b): *Löhne und Gehälter. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung*. Fachserie 16, H. 3. Stuttgart: Metzler-Poeschel
- Statistisches Bundesamt (1996/97): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit*. Reihe 4.1.2 Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen. Grund- und Strukturdaten. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie
- Sterner, M./Fürst-Mellström, G. (1985): *Das schwedische Experiment. Beschäftigungsförderung für Frauen im öffentlichen Dienst*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft
- Strümpel, B./Prenzel, W./Scholz, J./Hoff, A. (1988): *Teilzeitarbeitende Männer und Hausmänner*. Berlin: edition sigma

- Sundin, E. (1992): Equality Through Regional Policy. Report from a Swedish Project. In: Eduards, M./Elgqvist-Saltzman, I./Lundgren, E./Sjöblad, C./Sundin, E./Wikander, U. (Eds.): *Rethinking Change. Current Swedish Feminist Research*. HSFR (Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet – Humanistisch-gesellschaftswissenschaftlicher Forschungsrat). Uppsala: Ord & Form, S. 105-129
- Sundström, M. (1992): Part-time Work in Sweden and its Implications for Gender Equality. In: Folbre, N./Bergman, B./Agarwal, B./Floro, M. (Eds.): *Issues in Contemporary Economics*, Vol. 4, Women's Work in the World Economy. Houndsmills, Basingstoke, Hampshire, London: Macmillan Academic and Prof. Ltd., S. 213-223
- Svallfors, S. (1996): *Wohlfahrtsstaatsuntersuchung 1986, 1992*. Unveröffentlichte Daten. Umea: Universität Umea
- Szebehely, M. (1998): Changing Divisions of Carework: Caring for Children and Frail Elderly People in Sweden. In: Lewis, J. (Ed.): *Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe*. Aldershot: Ashgate, S. 257-283
- Tessaring, M. (1988): Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und Qualifikation: Ein Rück- und Ausblick. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, S. 177-193
- Tessaring, M. (1993): Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland: Attraktivität und Beschäftigungsperspektiven. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 2, S. 131-161
- Tessaring, M. (1995): *Qualifikation und Sektor 1989*. Unveröffentlichte Daten auf der Grundlage des Mikrozensus und der IAB-Datenbank. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Tessaring, M./Reinberg, A./Fischer, G. (1993): Bildung, Beschäftigung und Qualifikation in den alten Bundesländern. In: Fischer, G./Hensel, R./Reinberg, A./Reuschel, H. D./Tessaring, M.: *Bestand und Bewegung im Bildungs- und Beschäftigungssystem der Bundesrepublik Deutschland*. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 170. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 7-178
- Tienari, J. (1999): The First Wave Washed up on the Shore: Reform, Feminization and Gender Resegregation. *Gender, Work and Organization*, 6, 1, S. 1-19
- Tyrkko, A. (1996): *Foraldrarskap och arbetets villkor* (Die Elternschaft und die Arbeitsbedingungen). Arbeitsrapport, Demografiska avdelningen, Stockholms Universitet
- Wahl, A. (1996): Foretagsledning som konstruktion av manlighet (Unternehmensführung als ein Konstrukt von Männlichkeit). In: Sjöstrand, S. E./Holmberg, I. (Eds.): *Foretagsledning bortom etablerad teori* (Unternehmensführung jenseits etablierter Theorie). Lund: Studentlitteratur, S. 46-51
- Wahl, A. (1992): *Konsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers och civilingenjorers karriarutveckling* (Geschlechterstrukturen in Organisationen. Die Karriereentwicklung von Betriebswirtinnen und Ingenieurinnen). Stockholm: Ekonomiska Forskningsinstitutet, Handelshogskolan
- Waldemarson, Y. (1992): Kontrakt under forhandling – LO, kvinnorna och makten (Vertrag in Verhandlung – Gewerkschaft der Arbeiter/innen, die Frauen und die Macht). In: Aström, G./Hirdman, Y. (Red.): *Kontrakt i Kris* (Vertrag in der Krise). Stockholm: Carlssons, S. 85-131
- Weiler, A. (1992): *Frauenlöhne – Mannerlohne*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag

- Wikander, U. (1992): Delat arbete, delat makt – Om kvinnors underordning i och genom arbetet (Geteilte Arbeit, geteilte Macht – Über die Unterordnung der Frauen in und durch die Arbeit). In: Aström, G./Hirdman, Y. (Red.): *Kontrakt i Kris* (Vertrag in der Krise). Stockholm: Carlssons, S. 21-84
- Willms-Herget, A. (1985): *Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen auf dem Arbeitsmarkt*. Frankfurt/Main, New York: Campus Verlag
- Wilson, T. P. (1982): Qualitative „oder“ quantitative Methoden in der Sozialforschung. *Kötner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 34, S. 487-508
- Witz, A./Savage, M. (1992): The Gender of Organization. In: Savage, M./Witz, A. (Eds.): *Gender and Bureaucracy*. Oxford: Blackwell Publishers, S. 3-62

ANHANG:

DATEN ZU ARBEITSMARKTINTEGRATION
UND -SEGREGATION AUS EINER
GESCHLECHTERPERSPEKTIVE

Tabelle A1: Erwerbstätigenquote der Frauen nach Alter und Qualifikation (in Prozent)

Altersgruppen in Jahren	20-24	25-34	35-44	45-54
Qualifikationsniveau 1				
Deutschland	64,8	51,9	53,0	46,8
Schweden	83,1	88,4	92,0	90,0
Qualifikationsniveau 2				
Deutschland	39,0	59,1	75,3	75,4
Schweden	75,3	90,3	94,4	92,8
Qualifikationsniveau 3				
Deutschland	89,7	69,1	65,6	62,1
Schweden	91,8	92,5	93,8	95,8
Qualifikationsniveau 4				
Deutschland	92,0	80,2	71,6	65,9
Schweden	84,7	93,9	95,9	96,8
Qualifikationsniveau 5				
Deutschland	80,0	83,0	81,5	82,7
Schweden	-	94,4	98,6	99,1

Legende: Qualifikationsniveau: 1: D/S: ohne formale Berufsausbildung; 2: D: Hochschulreife; S: Hochschulreife, lange Berufsausbildung; 3: D: Lehr-, Fachschulausbildung, Meister, Techniker; S: kurze Berufsausbildung; 4: D/S: Fachhochschulabschluß; 5: D/S: Universitätsabschluß; D: Deutschland (1988); S: Schweden (1987).

Quelle: Employment Outlook (1989, S. 85-91).

Tabelle A2: Stellung der Erwerbstätigen im Beruf und Verteilung über den Arbeitsmarkt (in Prozent)

	Deutschland 1991/92			Schweden 1990		
	Arbeits- markt	Öffent. Dienst	Privat- wirtschaft	Arbeits- markt	Öffent. Dienst	Privat- wirtschaft
Arbeiter/innen						
Insgesamt	38,7	10,3	88,1	44,1	36,1	63,8
Männer	46,0	8,0	91,3	45,1	16,2	83,8
Frauen	26,8	16,8	79,3	43,0	58,7	41,2
Frauenanteil	26,3	42,9	23,7	46,8	76,2	30,3
Angestellte						
Insgesamt	43,2	26,1	72,9	40,7	45,9	54,0
Männer	32,6	22,8	76,5	37,0	34,4	65,5
Frauen	60,5	29,1	69,8	44,7	56,2	43,7
Frauenanteil	53,3	59,3	51,1	52,8	64,6	42,7
Beamte/e/innen						
Insgesamt	7,6			-		
Männer	8,9			-		
Frauen	5,6			-		
Frauenanteil	27,7			-		
Frauenanteil						
Total	38,0	45,9	35,3	48,0	69,4	35,2

Anmerkung: In Schweden gibt es keine Beamt/inn/en.

Quellen: Schweden: Fob (1990a), Teil 5, Tabelle 12, S. 89f.; Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); eigene Berechnungen.

Tabelle A3: Anteil der Beschäftigten im sozialen Dienstleistungsbereich nach Hierarchieebenen und Qualifikation (in Prozent)

Hierarchieniveau	einfach		mittel		höher	
	S 1990	D 1991/92	S 1990	D 1991/92	S 1990	D 1991/92
Sozialer Dienstleistungsbereich						
Qualifikationsniveau						
1 Insgesamt	73,5	73,1	13,4	15,1	5,3	8,8
Männer	54,3	52,9	18,7	5,9	13,7	38,2
Frauen	76,1	77,0	12,7	17,2	4,1	4,0
Frauenanteil	91,2	88,7	83,5	93,8	68,9	35,0
2 Insgesamt	45,6	24,1	43,4	60,8	5,2	14,4
Männer	41,9	18,7	30,6	55,3	15,8	22,8
Frauen	46,0	25,1	44,8	62,1	4,0	12,6
Frauenanteil	90,9	85,5	93,0	83,2	69,9	70,8
3 Insgesamt	31,3	5,3	32,7	65,5	21,0	28,9
Männer	27,0	8,1	20,0	47,3	34,7	41,9
Frauen	33,2	3,5	38,3	72,5	15,0	23,9
Frauenanteil	73,8	28,5	81,4	82,1	49,7	63,1

Legende: sozialer Dienstleistungsbereich: Ausbildung, Gesundheitswesen, Kinder- und Altenbetreuung; einfaches, mittleres und höheres Hierarchieniveau: entsprechende Gruppen mit Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenstatus.

Qualifikationsniveau: 1: D/S: ohne formale Berufsausbildung; 2: D: Lehr-/Berufsfachschul-ausbildung; S: kurze Berufsausbildung; 3: D: Fachschulausbildung, Techniker, Meister; S: lange Berufsausbildung.

Quellen: Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); Schweden: Hoem (1991); eigene Berechnungen.

Tabelle A4: Verteilung der Angestellten in der Privatwirtschaft über die verschiedenen Hierarchieebenen^{a)} hinweg (in Prozent)

		Bankgewerbe									
		Schweden						Deutschland			
		Führungskräfte									
		1980			1990			1978		1990	
		1 ^{b)}	2 ^{c)}	3 ^{d)}	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		6,2	4,4	0,0	10,1	7,9	1,9	4,0		5,0	
Männer		10,5	10,3	0,0	18,4	18,2	1,4	7,2		9,2	
Frauen		0,3	0,2	0,0	2,0	1,4	6,4	0,2		0,30	
Frauenanteil		2,1	2,1		10,3	10,8		2,3		2,83	
Lohnanteil Frauen		90			91			91			
		Selbständig qualifizierte Angestellte									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		26,3	19,4	3,6	28,6	24,0	8,3	17,1		21,5	
Männer		37,3	36,9	1,3	37,7	37,6	2,1	28,6		33,5	
Frauen		11,4	6,8	12,6	19,8	15,4	17,7	3,9	15,9	7,8	
Frauenanteil		18,4	20,2		35,2	39,3		10,6		16,9	
Lohnanteil Frauen		92			91			91		88	
		Qualifizierte Angestellte, Schweden: einschließlich einfachen Angestellten									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		67,5	76,2	36,9	61,4	68,2	30,7	51,8		54,6	
Männer		52,2	52,9	3,6	44,0	44,3	3,1	49,9		46,8	
Frauen		88,3	93,1	50,6	78,2	83,3	40,0	53,9	12,3	63,5	17,3
Frauenanteil		55,4	70,8		64,9	74,9		48,6		54,3	
Lohnanteil Frauen		95			93			90		88	
		Einfache Angestellte									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt								21,1		15,1	
Männer								11,0		8,7	
Frauen								32,6	19,8	22,5	31,2
Frauenanteil								72,2		69,5	
Lohnanteil Frauen								94		95	

a) Definition der Hierarchieebenen siehe Quellen; b) Vollzeit; c) Voll-/Teilzeit; d) Anteil Teilzeit; fehlende Werte: keine Angaben vorhanden.

Tabelle A4 – Fortsetzung

											Versicherungsgewerbe									
											Schweden					Deutschland				
											Führungskräfte									
											1980			1990			1978		1990	
											1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt											7,57	6,30	4,1	7,43	6,40	2,6	4,82	5,30		
Männer											14,44	14,47	3,5	14,16	13,94	1,6	7,64	8,39		
Frauen											0,73	0,59	14,6	1,59	1,33	9,6	0,36	0,68		
Frauenanteil											4,86	5,46		11,50	12,40		2,91	5,17		
Lohnanteil Frauen											87			87			96			
											Selbständig qualifizierte Angestellte									
											1980			1990			1978		1990	
											1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt											37,8	32,8	7,7	45,5	42,4	9,8	21,9	17,1		
Männer											57,1	56,7	2,6	60,5	60,3	2,8	31,2	24,5		
Frauen											18,7	16,0	20,4	32,5	30,3	19,3	7,1	4,9	6,0	
Frauenanteil											24,8	28,8		38,3	42,8		12,6	14,1		
Lohnanteil Frauen											85			87			85		86	
											Qualifizierte Angestellte									
											1980			1990			1978		1990	
											1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt											24,3	24,9	22,1	31,5	34,6	23,5	50,1	64,8		
Männer											15,7	15,8	4,0	16,2	16,4	3,9	44,5	58,3		
Frauen											32,8	31,3	28,6	44,8	46,9	28,1	59,0	12,8	74,7	17,7
Frauenanteil											67,7	73,8		76,1	81,0		45,6	46,0		
Lohnanteil Frauen											99			98			86		83	
											Einfache Angestellte									
											1980			1990			1978		1990	
											1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt											30,3	36,0	32,8	15,6	16,6	21,4	19,4	10,2		
Männer											12,8	13,0	5,2	9,1	9,4	6,2	14,8	7,3		
Frauen											47,8	52,1	37,6	21,2	21,5	25,9	26,6	15,3	14,6	31,3
Frauenanteil											79,0	85,1		72,9	77,3		53,1	57,1		
Lohnanteil Frauen											99			99			80		85	

Tabelle A4 – Fortsetzung

		Sekundärer Sektor ^{a)}										
		Schweden					Deutschland					
		Führungskräfte										
		1980			1990			1978		1990		
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	
Insgesamt		7,7	6,8	4,20	7,5	6,7	3,4	5,3		7,1		
Männer		9,4	9,4	3,70	9,3	9,2	2,7	7,0		9,1		
Frauen		0,9	0,7	11,8	1,8	1,4	12,9	0,5	4,1	1,6	14,1	
Frauenanteil		2,3	2,8		5,9	6,5		2,6		6,0		
Lohnanteil Frauen		78			89			83		65		
		Selbständig qualifizierte Angestellte										
		1980			1990			1978		1990		
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	
Insgesamt		49,8	45,2	6,8	57,2	53,5	7,0	27,1		30,1		
Männer		57,5	57,2	3,4	65,0	64,9	3,2	34,3		37,7		
Frauen		18,8	16,5	34,8	32,9	29,0	25,0	6,5	16,1	9,2	15,2	
Frauenanteil		7,5	10,7		13,9	17,3		6,3		8,3		
Lohnanteil Frauen		88			89			84		81		
		Qualifizierte Angestellte										
		1980			1990			1978		1990		
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	
Insgesamt		28,0	27,9	15,1	26,4	27,9	17,8	47,8		47,1		
Männer		27,2	27,2	4,1	22,2	22,3	3,7	49,5		46,3		
Frauen		30,9	29,3	39,8	39,4	39,9	34,6	42,8	26,0	49,0	22,8	
Frauenanteil		21,9	30,8		36,3	45,6		23,4		28,1		
Lohnanteil Frauen		91			89			78		78		
		Einfache Angestellte										
		1980			1990			1978		1990		
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3	
Insgesamt		14,5	20,1	38,8	8,9	11,9	34,9	18,1		14,3		
Männer		5,9	6,2	8,0	3,5	3,6	6,9	8,7		6,4		
Frauen		49,4	53,6	52,7	25,9	29,7	42,1	44,5	30,5	35,9	25,8	
Frauenanteil		67,4	78,3		70,7	79,5		64,5		67,5		
Lohnanteil Frauen		90			91			72		80		

a) Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe; in Schweden zusätzlich Bergbau, Energiewirtschaft.

Tabelle A4 – Fortsetzung

		Handel									
		Schweden						Deutschland			
		Führungskräfte									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		5,6	4,9	4,9	5,5	5,0	4,1	2,4		5,3	
Männer		7,3	7,3	3,3	7,1	7,0	1,6	4,5		8,4	
Frauen		0,8	0,7	35,7	1,9	1,6	21,3	0,3		1,7	
Frauenanteil		3,5	5,1		10,3	12,5		6,8		13,9	
Lohnanteil Frauen		80			76			77		72	
		Selbständig qualifizierte Angestellte									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		37,2	33,1	7,1	41,2	38,5	7,4	13,7		14,5	
Männer		44,5	44,2	2,8	47,6	47,4	2,5	22,3		21,8	
Frauen		16,1	13,7	31,1	26,6	24,0	23,4	5,0	14,2	5,7	
Frauenanteil		11,2	15,1		19,7	23,7		18,1		17,5	
Lohnanteil Frauen		82			81			71		77	
		Qualifizierte Angestellte									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		33,0	31,9	14,4	35,2	35,1	13,2	39,3		46,3	
Männer		33,5	33,4	3,4	33,7	33,8	3,1	48,7		50,8	
Frauen		31,6	29,2	36,6	38,7	37,3	28,1	30,0	27,7	40,8	30,7
Frauenanteil		24,7	33,3		33,5	40,4		37,8		39,7	
Lohnanteil Frauen		91			88			78		76	
		Einfache Angestellte									
		1980			1990			1978		1990	
		1	2	3	1	2	3	1	3	1	3
Insgesamt		24,2	30,1	33,4	18,0	21,4	27,2	40,1		30,8	
Männer		14,7	15,1	5,6	11,5	11,8	5,3	22,1		17,2	
Frauen		51,6	56,4	46,3	32,9	37,1	38,6	58,2	44,5	47,3	52,7
Frauenanteil		54,9	68,2		55,7	65,9		72,3		69,2	
Lohnanteil Frauen		92			92			79		82	

Quellen: Schweden: SCB (1980, 1990b, 1992); Deutschland: Statistisches Bundesamt (1978b, 1990a, b); eigene Berechnungen.

Tabelle A5: Verteilung der Angestellten in der Privatwirtschaft nach Hierarchieebenen^{a)} und Qualifikation (in Prozent)

Qualifikationsniveau ^{b)}		Bankgewerbe					Total ^{c)}
		1	2	3	4	5	
Führungskräfte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	0,0	2,8	8,6	27,8	11,5	4,9
	Männer	0,0	4,6	11,1	31,3	12,5	7,4
	Frauen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Frauenanteil	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Schweden (1990)	Insgesamt	8,3	7,4	6,8	18,5	26,2
	Männer	18,4	15,5	12,2	26,7	34,7	18,5
	Frauen	1,5	1,4	1,3	3,1	9,1	2,1
	Frauenanteil	10,6	10,6	9,7	5,9	11,6	10,3
Selbständig qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	23,1	24,7	53,4	50,0	65,4	31,9
	Männer	31,3	28,9	57,8	50,0	66,7	37,8
	Frauen	10,0	18,0	38,5	50,0	50,0	20,1
	Frauenanteil	16,7	28,2	16,1	11,1	6,3	26,8
	Schweden (1990)	Insgesamt	32,5	30,4	24,4	33,7	34,2
	Männer	44,9	44,5	33,6	41,0	34,7	38,0
	Frauen	24,1	19,8	15,1	20,1	33,3	20,1
	Frauenanteil	44,4	37,4	30,7	20,8	32,4	35,1
Qualifizierte Angestellte, Schweden: einschließlich einfache Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	50,0	66,5	31,0	16,7	23,1	56,2
	Männer	50,0	58,8	26,7	12,5	20,8	47,6
	Frauen	50,0	78,7	46,2	50,0	50,0	73,2
	Frauenanteil	7,7	45,7	66,7	33,3	16,7	77,3
	Schweden (1990)	Insgesamt	59,3	62,2	68,7	47,8	39,6
	Männer	36,7	40,0	54,2	32,3	30,6	43,5
	Frauen	74,4	78,8	83,6	76,8	57,6	77,9
	Frauenanteil	75,1	72,5	60,3	56,0	48,6	64,7
Einfache Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	19,2	4,1	5,2	0,0	0,0	4,7
	Männer	6,3	4,6	2,2	0,0	0,0	3,7
	Frauen	40,0	3,3	15,4	0,0	0,0	6,7
	Frauenanteil	80,0	30,8	66,7	0,0	0,0	47,6
Alle Angestellten							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	5,8	71,0	13,0	4,0	5,8	
	Männer	5,4	65,5	15,2	5,4	8,1	
	Frauen	6,7	81,9	8,7	1,3	1,3	
	Frauenanteil	38,5	38,6	22,4	11,1	11,1	33,5
	Schweden (1990)	Insgesamt	20,9	20,3	42,1	4,1	12,5
	Männer	17,1	17,6	43,0	5,4	16,9	
	Frauen	24,7	23,0	41,2	2,8	8,3	
	Frauenanteil	59,8	57,2	49,6	34,9	33,4	64,7

- a) Definition der Hierarchieebenen siehe Quellen; b) 1-3 siehe Tabelle 3, 4: Fachhochschule, 5: Universität; c) Anteil unter den Angestellten insgesamt, fehlende Werte: keine Angaben vorhanden.

Tabelle A5 – Fortsetzung

Qualifikationsniveau		Versicherungsgewerbe					Total
		1	2	3	4	5	
Führungskräfte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	7,7	6,0	11,1	28,6	7,4	7,4
	Männer	14,3	8,1	14,3	28,6	8,3	9,9
	Frauen	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	1,5
	Frauenanteil		12,5				6,3
Schweden (1990)	Insgesamt	3,3	2,8	5,5	7,1	23,2	6,3
	Männer	7,3	5,5	9,3	8,9	30,6	11,4
	Frauen	1,2	1,1	1,4	3,8	8,7	1,9
	Frauenanteil	23,6	22,8	12,4	19,2	12,7	15,8
Selbständig qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	23,1	32,5	11,1	57,1	66,7	35,2
	Männer	28,6	43,4	14,3	57,1	70,8	45,0
	Frauen	16,7	11,5	0,0	0,0	33,3	12,3
	Frauenanteil	33,3	12,2			5,6	10,5
Schweden (1990)	Insgesamt	42,8	37,6	50,6	65,5	65,9	47,7
	Männer	62,3	56,1	64,1	76,0	63,4	62,9
	Frauen	32,7	25,5	35,7	46,7	70,8	34,5
	Frauenanteil	50,1	41,1	33,6	25,5	36,5	38,5
Qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	46,2	52,3	66,7	14,3	22,2	48,1
	Männer	57,1	40,4	64,3	14,3	16,7	38,4
	Frauen	33,3	75,0	75,0	0,0	66,7	70,8
	Frauenanteil	33,3	49,4	25,0		33,3	44,2
Schweden (1990)	Insgesamt	35,9	40,0	30,1	20,4	9,7	31,4
	Männer	17,4	24,3	17,4	10,7	5,3	16,5
	Frauen	45,5	50,3	44,0	37,8	18,3	44,4
	Frauenanteil	83,3	76,1	69,7	66,2	63,8	75,4
Einfache Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	15,4	6,0	11,1	0,0	3,7	6,5
	Männer	0,0	7,1	7,1	0,0	4,2	6,0
	Frauen	33,3	3,8	25,0	0,0	0,0	7,7
	Frauenanteil		22,2	50,0	0,0		55,6
Schweden (1990)	Insgesamt	18,0	19,6	13,7	7,1	1,2	14,6
	Männer	13,1	14,1	9,2	4,5	0,6	9,2
	Frauen	20,6	23,2	18,9	11,7	2,3	19,3
	Frauenanteil	75,1	71,7	65,2	58,9	66,7	70,5
Alle Angestellten							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	6,0	69,9	8,3	3,2	12,5	
	Männer	4,6	65,6	9,3	4,6	15,9	
	Frauen	9,2	80,0	6,2	0,0	4,6	
	Frauenanteil	46,2	34,4	22,2		11,1	30,1
Schweden (1990)	Insgesamt	23,6	29,8	27,8	7,5	11,4	
	Männer	17,3	25,1	31,1	10,3	16,1	
	Frauen	29,0	33,9	24,8	5,0	7,3	
	Frauenanteil	65,6	60,6	47,7	35,7	34,0	53,3

Tabelle A5 – Fortsetzung

		Sekundärer Sektor					
Qualifikationsniveau		1	2	3	4	5	Total
Führungskräfte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	2,9	3,1	7,0	6,6	20,6	6,2
	Männer	5,1	4,7	7,4	6,5	22,5	8,0
	Frauen	1,3	0,6	2,8	7,7	5,6	1,2
	Frauenanteil	25,0	8,2	3,6	5,6	3,0	5,1
Schweden (1990)	Insgesamt	1,9	2,1	81,0	6,1	24,6	7,5
	Männer	2,5	2,8	10,0	6,9	27,8	9,3
	Frauen	0,6	0,6	1,0	2,2	10,2	1,8
	Frauenanteil	8,4	9,1	2,6	6,0	7,2	5,9
Selbständig qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	29,5	23,4	41,5	71,8	65,2	36,9
	Männer	49,2	31,4	42,8	73,1	66,4	44,6
	Frauen	15,0	11,1	27,8	46,2	55,6	15,4
	Frauenanteil	29,3	18,6	5,9	3,1	28,6	15,4
Schweden (1990)	Insgesamt	42,5	46,9	65,1	66,5	70,3	57,5
	Männer	52,6	60,0	73,6	69,2	68,6	65,4
	Frauen	18,2	20,2	34,2	52,2	78,1	32,9
	Frauenanteil	12,5	14,2	11,4	12,9	20,0	13,9
Qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	32,4	52,8	26,5	17,6	12,9	37,9
	Männer	18,6	44,7	23,9	16,2	10,4	29,9
	Frauen	42,5	65,5	52,8	46,2	33,3	60,5
	Frauenanteil	75,6	48,7	17,7	12,5	28,6	42,0
Schweden (1990)	Insgesamt	40,5	35,8	19,9	24,2	4,7	26,1
	Männer	38,5	31,6	14,1	21,7	3,5	21,9
	Frauen	45,3	44,5	41,1	36,9	10,1	39,4
	Frauenanteil	32,8	40,8	44,7	25,0	39,1	36,6
Einfache Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	28,1	12,5	1,7	1,1	0,9	8,2
	Männer	13,6	8,3	1,1	1,2	0,3	6,8
	Frauen	38,8	19,1	8,3	0,0	5,6	19,2
	Frauenanteil	79,5	59,8	42,9		66,7	61,2
Schweden (1990)	Insgesamt	15,1	15,2	6,9	3,2	0,5	8,9
	Männer	6,4	5,7	2,3	2,1	0,2	3,4
	Frauen	36,0	34,7	23,6	8,7	1,9	25,9
	Frauenanteil	69,8	74,8	73,6	44,4	68,8	71,0
Alle Angestellten							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	4,4	50,6	25,9	8,7	10,2	
	Männer	2,6	41,7	32,0	11,3	12,5	
	Frauen	9,7	75,5	8,7	1,6	4,4	
	Frauenanteil	57,6	39,3	8,9	4,8	11,1	26,7
Schweden (1990)	Insgesamt	18,8	23,6	25,9	17,5	14,2	
	Männer	17,6	20,9	26,8	19,3	15,4	
	Frauen	22,7	31,9	23,0	11,8	10,5	
	Frauenanteil	29,3	32,9	21,6	16,4	18,0	24,3

Tabelle A5 – Fortsetzung

Qualifikationsniveau		Handel					Total
		1	2	3	4	5	
Führungskräfte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	1,4	1,7	6,1	12,5	10,0	2,4
	Männer	5,3	3,8	9,3	17,6	8,6	5,1
	Frauen	0,0	0,3	0,0	0,0	13,3	0,5
	Frauenanteil		11,1			40,0	12,1
Schweden (1990)	Insgesamt	3,1	3,2	6,8	6,2	22,0	5,8
	Männer	3,8	3,9	9,6	9,6	25,9	7,5
	Frauen	1,3	1,8	1,3	1,8	9,0	2,0
	Frauenanteil	13,2	19,7	6,6	5,5	9,3	10,3
Selbständig qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	15,0	17,8	42,1	54,2	48,0	21,0
	Männer	18,4	31,7	53,3	58,8	54,3	35,4
	Frauen	0,0	8,5	20,5	42,6	33,3	10,3
	Frauenanteil	0,0	28,3	16,7	23,1	20,8	39,5
Schweden (1990)	Insgesamt	32,5	32,9	45,8	56,7	64,6	41,2
	Männer	37,9	39,9	55,1	55,1	64,5	47,7
	Frauen	20,5	19,8	27,3	45,1	65,0	26,4
	Frauenanteil	19,5	20,9	19,9	15,0	22,9	19,6
Qualifizierte Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	16,4	25,6	24,6	29,2	38,0	25,1
	Männer	21,1	30,1	14,7	17,6	31,4	27,5
	Frauen	14,7	22,6	43,6	57,1	53,3	23,4
	Frauenanteil	65,2	52,6	60,7	57,1	42,1	53,5
Schweden (1990)	Insgesamt	42,1	39,7	31,5	29,3	11,4	35,0
	Männer	42,6	40,4	27,1	27,1	8,7	33,4
	Frauen	41,0	38,5	40,3	37,6	20,5	38,5
	Frauenanteil	30,2	33,7	42,8	24,1	41,1	33,7
Einfache Angestellte							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	56,4	47,1	17,5	4,2	4,0	43,6
	Männer	36,8	28,6	8,0	5,9	5,7	24,8
	Frauen	63,7	59,5	35,9	0,0	0,0	57,5
	Frauenanteil	82,3	75,5	70,0	0,0	0,0	75,8
Schweden (1990)	Insgesamt	22,3	24,2	15,9	7,8	1,9	18,1
	Männer	15,6	15,9	8,3	8,3	0,9	11,4
	Frauen	37,2	39,9	31,0	15,5	5,5	33,2
	Frauenanteil	51,8	57,3	65,3	37,2	65,7	56,2
Alle Angestellten							
Deutschland (1990/91)	Insgesamt	9,2	78,4	7,5	1,6	3,3	
	Männer	5,9	74,4	11,6	2,6	5,4	
	Frauen	11,7	81,3	4,5	0,8	1,7	
	Frauenanteil	72,9	59,7	34,2	29,2	30,0	57,5
Schweden (1990)	Insgesamt	26,0	31,0	23,1	12,2	7,8	
	Männer	25,8	29,1	22,2	14,2	8,7	
	Frauen	26,3	35,2	25,2	7,5	5,8	
	Frauenanteil	31,0	34,8	33,4	18,8	22,8	30,6

Quelle: Deutschland: Bundesinstitut für berufliche Bildung (1995); Schweden: Högvkvis (1995); eigene Berechnungen.

Tabelle A6: Löhne von Männern und Frauen nach beruflicher Stellung und Branche in Relation zum Einkommen der bestbezahlten Gruppe in der Privatwirtschaft, 1990 (in Prozent)

Deutschland	Lohnanteil	Schweden
	115	Mann/Angestellter/Bezirk
Mann/Angestellter/Industrie	100	Mann/Angestellter/Baugewerbe
	98	Mann/Angestellter/Handel
	97	Mann/Angestellter/Industrie
		Mann/Angestellter/Bank/ Versicherungen
Mann/Angestellter/Versicherungen	96	
Mann/Angestellter/Baugewerbe	95	
	93	
	92	Mann/Angestellter/Industrie
Mann/Angestellter/Bank	91	
	89	Mann/Angestellter/Kommune
	85	Mann/Angestellter/Staat
Mann/Angestellter/Handel	81	
	78	Mann/Arbeiter/Baugewerbe
	77	Frau/Angestellte/Kommune/Bezirk
	73	Frau/Angestellte/Handel/Industrie
	72	Frau/Angestellte/Bank/Staat
	71	Frau/Angestellte/Versicherungen
		Frau/Angestellte/Arbeiterin/ Baugewerbe
Frau/Angestellte/Versicherungen	70	Frau/Angestellte/Industrie
	69	
	68	
	67	Mann/Arbeiter/Industrie/Kommune
Frau/Angestellte/Bank/ Mann/Arbeiter/Industrie	64	Mann/Arbeiter/Bezirk
Frau/Angestellte/Industrie	63	
	62	Frau/Arbeiterin/Bezirk
	61	Mann/Arbeiter/Handel
Mann/Arbeiter/Baugewerbe	60	Frau/Arbeiterin/Industrie/Kommune
	57	Frau/Arbeiterin/Handel
Frau/Angestellte/Baugewerbe	55	
Mann/Arbeiter/Handel	54	
Frau/Arbeiterin/Baugewerbe	52	
Frau/Angestellte/Handel	50	
Frau/Arbeiterin/Industrie	44	
Frau/Arbeiterin/Handel	38	

Legende: nur Vollzeitbeschäftigte.

Quellen: SCB (1990b, 1993e); Statistisches Bundesamt (1990a, b); eigene Berechnungen.

Tabelle A7: Frauenanteile auf verschiedenen Führungsebenen in den befragten Unternehmen (in Prozent)

	Computer/Software						
	Deutschland			Schweden			
Unternehmen	A	B	C	A	B	C	D
obere Ebene	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	11,1
mittlere Ebene	13,2	0,0	37,5	16,7	8,3	5,5	9,5
untere Ebene	n.v.	17,1	n.v.	30,0	19,0	8,7	12,1
Frauenförderung	nein	nein	nein	nein	nein	-	nein

	Bank			Versicherung	
	Deutschland			Schweden	
Unternehmen	A	B	C	A	B
obere Ebene	1,4	0,0	0,5	0,0	0,0
mittlere Ebene	3,6	0,0	5,5	26,4	5,3
untere Ebene	12,0	24,0	13,0	32,6	30,9
Frauenförderung	ja	nein	ja	ja	nein

	Automobilindustrie			
	Deutschland		Schweden	
Unternehmen	A	B	A	B
obere Ebene	2,2	0,0	0,0	2,8
mittlere Ebene	0,7	0,6	5,2	7,5
untere Ebene	2,6	1,0	4,6	27,7
Frauenförderung	ja	ja	nein	ja

Legende: A, B, C, D: in die Untersuchung einbezogene Unternehmen. Zu einem deutschen Unternehmen aus dem Bereich Computer/Software liegen keine Angaben vor.

Quelle: Angaben der untersuchten Unternehmen.

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1:	Frauenanteile in ausgewählten Professionen im Ländervergleich (in Prozent)	26
Tabelle 2:	Anteil der Führungskräfte unter den Erwerbstätigen (in Prozent)	29
Tabelle 3:	Qualifikationsniveau der Bevölkerung in Deutschland und Schweden getrennt nach Geschlechtszugehörigkeit (in Prozent)	69
Tabelle 4:	Männliche und weibliche Erwerbstätigenquoten nach Qualifikationsniveau (in Prozent)	72
Tabelle 5:	Erwerbstätigenquote unterschiedlich qualifizierter Frauen in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes (in Prozent)	77
Tabelle 6:	Weibliche Beschäftigtenquote (16-64 Jahre) im gesellschaftsbezogenen Dienstleistungsbereich nach Qualifikationsniveau (in Prozent)	89
Tabelle 7:	Anteil der Frauen (16-24 Jahre) in Deutschland und Schweden in verschiedenen Arbeitsmarktsektoren nach Qualifikationsniveau (in Prozent)	90
Tabelle 8:	Verteilung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst über die Hierarchieebenen hinweg (in Prozent)	94
Tabelle 9:	Verteilung der Beschäftigten auf mittleren und höheren Hierarchieebenen innerhalb des öffentlichen Dienstes (in Prozent)	98
Tabelle 10:	Verteilung der Angestellten nach Hierarchieebenen in der Privatwirtschaft (in Prozent)	106
Tabelle 11:	Anteil der Frauenlöhne an den Löhnen der Männer (in Prozent)	113
Tabelle 12:	Anteil der Löhne der Frauen an den Männerlöhnen in verschiedenen Branchen, 1990 (in Prozent)	115
Tabelle 13:	Einkommensniveau innerhalb verschiedener Angestellten- gruppen in Relation zum Gehalt der bestbezahlten Gruppe (in Prozent)	119

Tabelle 14:	Einkommen weiblicher Führungskräfte in Relation zum Gehalt männlicher Angestellter mit selbständig qualifizierten Arbeitsaufgaben (in Prozent)	121
Tabelle 15:	Verteilung der weiblichen Führungskräfte nach Branchen und Hierarchieebenen (in absoluten Zahlen)	133
Tabelle 16:	Verteilung der weiblichen Führungskräfte nach funktionalen Arbeitsbereichen (in Prozent)	135
Tabelle 17:	Bedeutung des Einflusses der Geschlechtszugehörigkeit auf die berufliche Entwicklung (in Prozent)	148
Tabelle 18:	Einfluß von Gleichstellungsmaßnahmen auf die berufliche Entwicklung (in Prozent)	154

Anhang

Tabelle A1:	Erwerbstätigenquote der Frauen nach Alter und Qualifikation (in Prozent)	185
Tabelle A2:	Stellung der Erwerbstätigen im Beruf und Verteilung über den Arbeitsmarkt (in Prozent)	186
Tabelle A3:	Anteil der Beschäftigten im sozialen Dienstleistungsbereich nach Hierarchieebenen und Qualifikation (in Prozent)	187
Tabelle A4:	Verteilung der Angestellten in der Privatwirtschaft über die verschiedenen Hierarchieebenen hinweg (in Prozent)	188
Tabelle A5:	Verteilung der Angestellten in der Privatwirtschaft nach Hierarchieebenen und Qualifikation (in Prozent)	192
Tabelle A6:	Löhne von Männern und Frauen nach beruflicher Stellung und Branche in Relation zum Einkommen der bestbezahlten Gruppe in der Privatwirtschaft, 1990 (in Prozent)	196
Tabelle A7:	Frauenanteile auf verschiedenen Führungsebenen in den befragten Unternehmen (in Prozent)	197