

Behringer, Friederike

Article — Digitized Version

Arbeitsmarktsituation von Frauen in den neuen Bundesländern:
Erwerbsverhalten, frauenspezifische Beschäftigungsrisiken,
betriebliche Handlungsspielräume

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Behringer, Friederike (1995) : Arbeitsmarktsituation von Frauen in den neuen Bundesländern: Erwerbsverhalten, frauenspezifische Beschäftigungsrisiken, betriebliche Handlungsspielräume, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 0340-1707, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 64, Iss. 4, pp. 590-601

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/141112>

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.

Arbeitsmarktsituation von Frauen in den neuen Bundesländern: Erwerbsverhalten, frauenspezifische Beschäftigungsrisiken, betriebliche Handlungsspielräume

von Friederike Behringer

Zusammenfassung

Der Transformationsprozeß in Ostdeutschland ging stark zu Lasten der Frauen: sie waren vom Beschäftigungsabbau besonders betroffen und haben schlechtere Wiederbeschäftigungschancen. Dies ist vor allem auf die Diskriminierung der Frauen bei Entlassungen und Einstellungen zurückzuführen, erst in zweiter Linie auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der beruflichen Qualifikation und den bisherigen Tätigkeiten. Die Erwerbsorientierung der Frauen in Ostdeutschland ist hoch, ihre Erwerbsbeteiligung wird auch in längerer Perspektive deutlich höher als die der Frauen in Westdeutschland sein.

Das Recht der Frauen auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft ist mit der deutlichen Ausgrenzung aus der Erwerbstätigkeit verletzt. Betriebliche Möglichkeiten der Gegensteuerung bestehen in der Verteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Personen durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung und die Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen. Eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen ist aber nur dann zu erzielen, wenn sich die Einstellungspraxis wesentlich verändert. Frauenförderpläne mit konkreten, verbindlichen Zielen und „Gender Audits“ sind hierfür erfolgversprechende Wege.

1. Zur Arbeitsmarktsituation von Frauen in den neuen Ländern

Im Zeitraum von 1989 bis 1993 sind in den neuen Ländern insgesamt rund 3,5 Mill. Arbeitsplätze verloren gegangen; dies ist mehr als ein Drittel¹. Der Beschäftigungsmangel in den neuen Ländern schlägt sich etwa zur Hälfte in den Arbeitslosenzahlen (Jahresdurchschnitt 1994: 1,142 Mill.) nieder. Darüber hinaus waren 1,223 Mill. Menschen wegen des Einsatzes arbeitsmarktpolitischer Instrumente nicht arbeitslos gemeldet: In erster Linie zu nennen sind Altersübergang und Vorruhestand (1994: 650 000 Personen). Fortbildung und Umschulung (in Vollzeitmaßnahmen 1994: 252 000 Personen) sowie AFG-gestützte Beschäftigung (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, produktive Lohnkostenzuschüsse und Kurzarbeit; im Jahresdurchschnitt 326 000 Personen) haben den Arbeitsmarkt ebenfalls deutlich entlastet². Zu bedenken ist jedoch, daß es sich dabei um zeitlich befristete Maßnahmen handelt, an deren Ende z.T. erneut die Suche nach einem regulären Arbeitsplatz steht.

Frauen waren von diesem Beschäftigungsabbau besonders betroffen; ihr Anteil an den Arbeitslosmeldungen lag deutlich über ihrem Anteil an den Erwerbspersonen³. Von den im November 1990 erwerbstätigen Männern war ein Jahr später jeder zehnte und von den Frauen jede fünfte nicht mehr berufstätig⁴. Zum 1.7.1991 und zu Jahresbeginn

1992 haben die Arbeitslosmeldungen nochmals sprunghaft — bei Frauen deutlich stärker als bei Männern — zugenommen⁵.

Frauen in den neuen Ländern haben aber nicht nur ein größeres Risiko, arbeitslos zu werden; noch gravierender sind ihre Probleme, aus der Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung zu wechseln. Frauen sind wesentlich länger arbeitslos gemeldet als Männer (1994: 46 gegenüber 26 Wochen). 40 vH der arbeitslosen Frauen sind ein Jahr oder länger arbeitslos, bei den Männern liegt dieser Anteil „nur“ bei 24 vH; drei Viertel der Langzeitarbeitslosen sind Frauen. In der Konsequenz hat sich der Frauenanteil an den Arbeitslosen auf 65 vH erhöht, und die Arbeitslosenquote der Frauen ist mit 21,5 vH doppelt so hoch wie die der Männer (10,9 vH)⁶.

¹ Angaben des Statistischen Bundesamtes, Inlandskonzept; vgl. Arbeitsmarkt 1994, S. 123.

² Vgl. Arbeitsmarkt 1994, S. 127 ff.

³ Anteil an der Jahressumme der Zugänge in Arbeitslosigkeit; vgl. Arbeitsmarkt 1994, S. 171.

⁴ Vgl. Engelbrech (1994), S. 22.

⁵ Vgl. Arbeitsstatistik 1994, S. 255. Mitte 1991 sind die Rationalisierungsschutzabkommen im Bereich der Metall- und Elektroindustrie und die Warteschleifenregelung im öffentlichen Dienst, Ende 1991 ist die spezielle Kurzarbeiterregelung (§ 63 (5) AFG-DDR) ausgelaufen.

⁶ Vgl. Arbeitsmarkt 1994, S. 167 ff.

Arbeitslose Frauen werden nach wie vor seltener als arbeitslose Männer vom Arbeitsamt in Beschäftigung vermittelt. Der Frauenanteil an den Arbeitsvermittlungen ist zwar von 43,0 vH (1991) auf 48,5 vH (1994) gestiegen; dies ist vor allem auf das Bemühen zurückzuführen, die seit 1993 geltende Zielvorgabe des Arbeitsförderungsgesetzes — Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen — zu erfüllen. Vermittlungen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen⁷ und der Einsatz sonstiger Vermittlungshilfen standen dabei im Vordergrund. Die eigentliche Zielvorgabe des Arbeitsförderungsgesetzes wurde damit jedoch nicht erreicht: In reguläre Beschäftigung (ohne geförderte Arbeitsplätze, ohne kurzfristige Beschäftigung) wurden wesentlich mehr Männer als Frauen vermittelt; der Frauenanteil lag 1994 bei 40 vH und hat gegenüber den Vorjahren sogar abgenommen⁸.

2. Die künftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt in den neuen Ländern

Mit dem Übergang von der Plan- zur Marktwirtschaft wurden die Schwächen der DDR-Wirtschaft offensichtlich; die Produktion ging extrem zurück, große Teile sind „wie ein Kartenhaus“ zusammengebrochen. Beim Aufbau einer neuen Wirtschaftsbasis können inzwischen deutliche Fortschritte verzeichnet werden⁹. Die Aufwärtsentwicklung der Produktion wird sich nach den Ergebnissen der Gemeinschaftsdiagnose der sechs wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute vom Frühjahr 1995 in diesem Jahr in einer Zunahme der Beschäftigung in Ostdeutschland um etwa 130 000 Erwerbstätige niederschlagen; die Zahl der Arbeitslosen und die Arbeitslosenquote werden leicht zurückgehen¹⁰. Nach einer Ende Juli vorgelegten Prognose des DIW wird sich die Zahl der Erwerbstätigen im nächsten Jahr fast im gleichen Umfang erhöhen, die Zahl der Arbeitslosen wird sich kaum verändern¹¹. Das weiterhin erwartete Produktionswachstum wird nach dieser Prognose vorrangig zu einer Zunahme der Produktivität und nur in geringem Maße zu einer Erhöhung der Beschäftigung führen.

In längerer Perspektive wird es nach einem Szenario aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für möglich gehalten, daß sich die offene und verdeckte Arbeitslosigkeit im weiteren Verlauf der 90er Jahre deutlich verringert; die Zahl der Arbeitslosen in den neuen Ländern könnte bis zum Jahr 2000 auf 600 000 sinken, zusammen mit den verdeckt Arbeitslosen wären insgesamt rund 1 Mill. Menschen unterbeschäftigt¹². Die Realisierung dieses optimistischen Szenarios hängt davon ab, daß die Bereitschaft zu Investitionen in den neuen Ländern ausreichend vorhanden ist; die Modellrechnung unterstellt im Zeitraum von 1992 bis 2000 eine Investitionssumme von rund 1,3 Billionen DM (reale Anlageinvestitionen). Ein anderes, noch nicht veröffentlichtes Szenario aus dem IAB zeigt, daß bei mittlerer wirtschaftlicher Entwicklung die Unterbeschäftigung in den neuen Ländern im Jahr 2000 noch bei 1,6 Mill.

und 2010 bei 1,1 Mill. liegen könnte, falls keine Änderungen zentraler Parameter (z.B. Arbeitszeit, Lohnentwicklung, Welthandel, Geldpolitik) eintreten¹³. Nach Szenarien, die im DIW erarbeitet wurden, ist im Jahr 2000 unter günstigen Bedingungen ein Arbeitskräfteüberschuß von 1,6 Mill. zu erwarten; unter weniger günstigen Entwicklungen befänden sich 2,2 Mill. Personen in Arbeitslosigkeit oder in der stillen Reserve¹⁴. Dies würde gegenüber 1994 nur eine Reduktion der Unterbeschäftigung um 200 000 bedeuten.

3. Zur künftigen Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Immer wieder wird die Erwartung geäußert, daß sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland an die in Westdeutschland vorherrschenden Relationen anpaßt, also deutlich zurückgeht. Als Grund hierfür wird genannt, daß sich im Zuge der fortschreitenden Angleichungsprozesse die Strukturen auf dem Arbeitsmarkt und die durch die Politik des Wohlfahrtsstaates gesetzten institutionellen Rahmenbedingungen geändert haben.

Tatsächlich ist nach den Ergebnissen der Mikrozensus 1991 bis 1994 die Erwerbsquote der 15- bis 64jährigen Frauen (d.h. der Anteil der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen an den gleichaltrigen Frauen) gefallen, allerdings nur von 77,2 vH (1991) auf 73,8 vH (1994)¹⁵. In den Altersgruppen zwischen 30 und 55 Jahren sind die altersspezifischen Erwerbsquoten dabei nahezu konstant geblieben, die Abnahmen betragen zwischen 0,4 und 1,4 vH-Punkten. Wesentlich stärker waren die Veränderungen bei den älteren Frauen: Zunächst ist es dort zu einem starken Rückgang der Erwerbsquote gekommen, zuletzt allerdings wieder zu einem Anstieg über das frühere Niveau. Dies dürfte auf die Änderung der Vorruhestandsregelungen zurückzuführen sein. Auch bei den jüngeren Frauen ist ein deutlicher Rückgang der Erwerbsquote zu verzeichnen, besonders ausgeprägt bei den unter 20jährigen; der häufigere Besuch weiterführender Schulen spielt hierfür eine wesentliche Rolle.

Die Erwerbsquote der 30- bis 54jährigen Frauen in den neuen Ländern hat sich also entgegen vielfach geäußerter Erwartungen nur wenig verändert. Auch bei den Männern

⁷ Zum starken Anstieg des Frauenanteils in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen von 37 vH (1991) auf 60 vH (1994) dürfte beigetragen haben, daß Frauen in den neuen Bundesländern derzeit als eine bevorzugte Zielgruppe der ABM-Förderung höher gefördert werden können.

⁸ Vgl. Arbeitsmarkt 1994, S. 171.

⁹ Vgl. DIW, IWH, IfW (1995), S. 465.

¹⁰ Vgl. Gemeinschaftsdiagnose (1995), S. 312 f.

¹¹ Vgl. DIW (1995b), S. 524.

¹² Vgl. Blaschke et al. (1992), S. 124 ff. (IAB-Westphal-Modell).

¹³ Basis-Szenario auf der Grundlage des ökonomischen Projektionsmodells „SYSIFO“, Stand Juli 1995.

¹⁴ Vgl. Görzig et al. (1994), S. 77.

¹⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (1994); Cornelsen (1995).

in den neuen Ländern ist die Erwerbsquote zurückgegangen, aber ebenfalls bei den „zentralen Altersgruppen“ nur gering. Die altersspezifische Erwerbsquotenkurve der Frauen in den neuen Bundesländern verläuft nach wie vor fast deckungsgleich mit jener der Männer; bei den Altersgruppen unter 55 Jahren ist sie wesentlich höher als in den alten Ländern. Bezogen auf alle 15- bis 64jährigen Frauen liegt die Erwerbsquote in den alten Ländern bei 60,0 vH; sie ist derzeit knapp 14 vH-Punkte niedriger als in den neuen Ländern.

Offensichtlich reichen die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen zur Erklärung des Erwerbsverhaltens der Frauen in Ostdeutschland nicht aus. Nach den Ergebnissen international vergleichender Untersuchungen¹⁶ sind kulturelle Normen, Werte und Leitbilder hinsichtlich der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und hinsichtlich der Zuständigkeit für die Betreuung von Kindern ebenfalls von entscheidender Bedeutung. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

In der Bundesrepublik Deutschland ist die Wahlfreiheit für Beruf, für Familie oder für beides seit etlichen Jahren das zentrale Ziel der Frauenpolitik. Trotz dieses politischen Leitmotivs der Wahlfreiheit bestehen de facto Anreize vor allem für die „Ganztagshausfrau“¹⁷. Ganz anders war die Situation in der DDR, in der die Frauen (auch die Mütter) ideologischem und gesellschaftlichem Druck ausgesetzt waren, möglichst vollzählig erwerbstätig zu sein. Eine gute Versorgung mit Einrichtungen zur Kinderbetreuung ermöglichte neben anderen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit die volle Einbeziehung der Frauen in das Erwerbsleben. Wegen der ständigen Arbeitskräfteknappheit war die Frauenerwerbstätigkeit auch ökonomisch erforderlich. Auch aus subjektiver Sicht war die Erwerbstätigkeit der Frauen ökonomisch notwendig: Ihr Beitrag zum Haushaltseinkommen war für den Lebensunterhalt in aller Regel unverzichtbar, und Rentenansprüche mußte jeder selbst erwerben. Im Vergleich zu den Frauen in Westdeutschland brachte die Politik der DDR den Frauen einen „Gleichstellungsvorsprung“, nicht zuletzt durch die relative ökonomische Eigenständigkeit¹⁸.

Eine vier Jahrzehnte wirkende Politik unter dem Leitmotiv der kontinuierlich erwerbstätigen Frau hat ihren Niederschlag in der Erwerbsorientierung als festem Bestandteil des Lebenskonzeptes der Frauen gefunden¹⁹. Eine Reihe von Untersuchungen nach der Wende zeigt, daß eigene Berufstätigkeit für das Selbstverständnis der Frauen in den neuen Ländern nach wie vor von zentraler und größerer Bedeutung als in den alten Ländern ist; Veränderungen seit der Wende sind nicht erkennbar²⁰. In den neuen Ländern wollen gegenwärtig neun von zehn nicht erwerbstätigen Frauen im Alter von 16 bis unter 55 Jahren (wieder) erwerbstätig werden — im Vergleich zu zwei Dritteln der Vergleichsgruppe in den alten Ländern²¹. Auch bei den Rollenbildern (Berufstätigkeit von Müttern, Arbeitsteilung

zwischen den Geschlechtern) zeigen sich nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschen²².

Was ist für die Zukunft zu erwarten?

Als Argument für einen Rückgang der Erwerbsbeteiligung von Frauen könnte herangezogen werden, daß das Netz der öffentlichen Kinderbetreuung löchrig (und teuer) geworden ist und so Familien- und Erwerbsarbeit schwerer zu vereinbaren sind. Insbesondere bei jüngeren Frauen mit kleinen Kindern dürfte dies einen Rückgang der Erwerbsbeteiligung begünstigen; allerdings haben sich die Geburtenziffern in Ostdeutschland seit der Wende halbiert²³. Als weiteres Argument für eine sinkende Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben wird die anhaltend schlechte Situation auf dem Arbeitsmarkt genannt, die zur Entmutigung und zum Rückzug vom Arbeitsmarkt führen könnte, sofern dies ökonomisch möglich ist.

Für eine auch künftig hohe Erwerbsorientierung der Frauen in den neuen Ländern spricht vor allem, daß soziokulturell geprägte Verhaltensweisen, die zur Selbstverständlichkeit geworden sind, ausgesprochen nachhaltige Einflußfaktoren sind. Eine Veränderung ist eher bei den nachrückenden Jahrgängen, kaum bei den Frauen zu erwarten, die entsprechende gesellschaftliche Prägungen und Rollenverständnisse gelebt haben und für die volle, ununterbrochene Erwerbsbeteiligung das „Normale“ ist. Zudem schafft das im Vergleich zu den alten Bundesländern niedrigere Einkommensniveau bei gestiegenen Konsumansprüchen und Lebenshaltungskosten Anreize oder Zwänge zur Erwerbstätigkeit, die jedoch mit der Stabilisierung der wirtschaftlichen Entwicklung und der entsprechenden Verbesserung der Einkommenssituation allmählich an Bedeutung verlieren dürften; einschränkend sei angemerkt, daß auch in den alten Ländern bei einem erheblichen Teil der Frauen die finanzielle Situation die Erwerbstätigkeit erfordert. Außerdem bleibt selbst bei einer Angleichung der Löhne wegen der Unterschiede beim Real- und Geldvermögen eine hohe Erwerbsbeteiligung erforderlich, um den materiellen Lebensstandard in gleicher Höhe wie in den alten Ländern zu finanzieren. Hinzu kommt, daß die Erfahrung eigener Arbeitslosigkeit oder der Arbeitslosigkeit des Partners die künftigen Möglichkeiten der Einkommenserzielung durch Erwerbsarbeit als unsicher erscheinen läßt. Auch wenn die Erwerbsarbeit beider Partner zur Sicherung des Lebensstandards nicht mehr

¹⁶ Vgl. Pfau-Effinger (1995).

¹⁷ Vgl. Wissenschaftlicher Beirat für Frauenpolitik beim Bundesministerium für Frauen und Jugend (1993), S. 36 ff.

¹⁸ Vgl. Geißler (1992); Böckmann-Schewe et al. (1994); Nickel (1995).

¹⁹ Vgl. Böckmann-Schewe et al. (1994).

²⁰ Vgl. Engelbrech (1994); Holst/Schupp (1995).

²¹ Vgl. DIW (1995a).

²² Vgl. Holst/Schupp (1995); Braun (1995, 1994).

²³ Vgl. DIW (1995c).

erforderlich sein sollte, wäre die Erwerbsarbeit beider eine Art Versicherungsstrategie.

Insgesamt sprechen diese Argumente für eine sehr langsame Abnahme der Erwerbsquote der Frauen in den neuen Ländern. Am DIW durchgeführte Vorausschätzungen der Erwerbsquote für das Jahr 2010, die auf kohortenspezifischen Fortschreibungen des Erwerbsverhaltens auf der Grundlage der „durchschnittlichen Lebenssituation“ beruhen, lassen im Jahr 2010 eine Erwerbsquote in nahezu unveränderter Höhe erwarten²⁴. Auch das IAB nimmt an, daß sich die Frauenerwerbsquote in Ostdeutschland nur langsam und nur teilweise an westdeutsche Verhältnisse annähern wird; es wird für realistisch gehalten, daß selbst im Jahr 2010 die Erwerbsquote der verheirateten Frauen bis zu 10 vH-Punkte über den dann in den alten Ländern erzielten Quoten liegen wird²⁵.

Implizit ist in der Erwartung der Anpassung des Frauenerwerbsverhaltens an westdeutsche Verhältnisse die Vorstellung enthalten, daß die Frauenerwerbsquoten in den alten Ländern relativ einheitlich sind. Dies ist nicht der Fall. Die Erwerbsquoten der 15- bis 64jährigen Frauen liegen in den alten Ländern zwischen 48 und 69 vH (Mikrozensus 1993). Die Unterschiede zwischen den alten Ländern sind mit 21 vH-Punkten deutlich größer als die Differenz zwischen alten und neuen Ländern (14 vH-Punkte). Zwischen den neuen Ländern gibt es nur sehr geringe Unterschiede in der Frauenerwerbsquote. Neben Bundesländern mit traditionell niedriger Frauenerwerbsquote (z.B. Saarland, Nordrhein-Westfalen) gibt es auch alte Bundesländer mit anhaltend wesentlich höherer Erwerbsquote (Berlin, Bayern, Baden-Württemberg). Untersuchungen zeigen, daß die räumlichen Disparitäten in der Erwerbsbeteiligung von Frauen seit etwa 100 Jahren unverändert sind: Regionen, in denen schon vor 100 Jahren die Frauen stark in den Arbeitsmarkt integriert waren, weisen auch heute überdurchschnittlich hohe Frauenerwerbsquoten auf. Trotz tiefgreifender ökonomischer Transformationen in den letzten hundert Jahren, die sich in den einzelnen Regionen unterschiedlich auswirkten, blieben die regionalen Unterschiede des Erwerbsverhaltens von Frauen bestehen²⁶.

Zudem zeigt sich in Westdeutschland wie in anderen europäischen Ländern schon seit langem eine ausgeprägte Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Trotz der Krise auf dem Arbeitsmarkt nimmt die Erwerbstätigkeit der Frauen in Europa zu²⁷. Gerade die jüngeren Frauen auch in Westdeutschland wollen oder können immer seltener ausschließlich die Rolle der Hausfrau und Mutter (ohne Erwerbsarbeit) übernehmen²⁸.

Als Zwischenergebnis ist festzuhalten: Bis weit in das nächste Jahrhundert hinein dürfte ein erheblicher Überhang des Arbeitskräftepotentials über die Beschäftigungsmöglichkeiten vorliegen, selbst bei optimistischen Szenarien mit erheblichen wirtschaftspolitischen Anstrengungen. Die Erwerbswünsche (und -zwänge) der Frauen in Ostdeutschland werden nur sehr langsam zurückgehen und deutlich über dem westdeutschen Niveau verharren,

die Erwerbsquote der Frauen im Westen wird weiter zunehmen. Das Problem der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern wird auch bei erheblichen Anstrengungen von Politik und Wirtschaft nur langfristig zu lösen sein.

4. Frauenspezifische Arbeitsmarktrisiken

Der Transformationsprozeß der Volkswirtschaft in den neuen Ländern ging vor allem zu Lasten der Frauen, nimmt man die höhere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und die schlechteren Wiederbeschäftigungschancen als Indikator. Die einzelnen Branchen waren von Beschäftigungseinbußen nicht gleichmäßig betroffen. Differenzierte Analysen haben jedoch gezeigt, daß sich geschlechtsspezifische Personalreduzierungen nicht direkt aus wirtschaftsstrukturell bedingten Umbauprozessen erklären lassen²⁹. Die rückläufige Beschäftigung von Frauen zeigte sich in allen Wirtschaftszweigen — in schrumpfenden oder stagnierenden wie in prosperierenden, in traditionell frauentypischen wie in eher männerdominierten. Frauentypische Branchen (z.B. Handel, Banken, Versicherungen) werden zu Mischbranchen, Mischbranchen (wie das verarbeitende Gewerbe) werden zu tendenziell männerorientierten Branchen, männerdominierte Branchen (Bau, Metall- und Elektrobranche, Bergbau und Energie) werden zu reinen Männerbranchen³⁰. Vom Aufschwung profitierten bislang vor allem die Männer — auch in den „dynamischen“ Regionen (wie Dresden und Leipzig), in denen die Arbeitslosigkeit (der Männer) überdurchschnittlich abgebaut werden konnte³¹.

Fehlende oder „falsche“ berufliche Qualifikation erhöht die Arbeitsmarktrisiken beträchtlich. Das Ausbildungsniveau der Frauen in den neuen Ländern ist jedoch nur geringfügig niedriger als das der Männer (bezogen auf die Erwerbspersonen; Mikrozensus 1993). Allerdings verfügen Frauen in den neuen Ländern seltener als die Männer über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluß (ohne Fachschulen der DDR). Die qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote der Frauen mit abgeschlossener Lehre liegt nahezu dreimal so hoch wie die der Männer gleicher Qualifikationsstufe, bei denjenigen ohne Ausbildungsabschluß gut doppelt so hoch³².

Beobachtungen der Arbeitsämter haben gezeigt, daß Frauen mit Facharbeiterausbildung im gewerblich-technischen Bereich von Arbeitgebern nur selten bei Einstellun-

²⁴ DIW (1993); Schulz/Kirner (1994).

²⁵ Klauer (1994), S. 55 ff.

²⁶ Die Analysen beziehen sich auf die alten Bundesländer; Sackmann/Häussermann (1994).

²⁷ Vgl. Maruani (1995).

²⁸ Giele/Pischner (1994).

²⁹ Schenk/Solga (1994), S. 465.

³⁰ Engelbrech (1994).

³¹ Vgl. Irmen/Maretzke (1995).

³² Vgl. Arbeitsmarktreport für Frauen (1994).

gen berücksichtigt werden; Frauen mit kaufmännischen Fach- oder Hochschulabschlüssen werden in der Regel unterhalb ihrer Qualifikationen eingesetzt³³. Für Frauen spielt die berufliche Qualifikation als Selektionsmerkmal eine wichtigere Rolle als für Männer: „Die Konkurrenz um die knapper werdenden Arbeitsplätze findet zwischen Männern und Frauen, aber parallel dazu auch zwischen Frauen unterschiedlicher Qualifikationen statt ... In der Konkurrenz zwischen Männern und Frauen spielt sie (die Qualifikation) keine nachweisbare Rolle. Besser qualifizierten Frauen gelingt es bestenfalls, ihre bisherige Position im Erwerbssystem zu halten. Für eine wirksame Konkurrenz mit — häufig schlechter ausgebildeten — Männern reicht ein qualifizierter Ausbildungsabschluß allerdings bei Frauen in der Regel nicht aus³⁴.“ Schon bei der Bewerbung um Ausbildungsstellen wird männlichen Bewerbern auch in ursprünglichen Frauendomänen häufig der Vorzug gegeben, teilweise trotz gleicher oder sogar höherer Vorbildung der jungen Frauen³⁵.

Verschiedene Untersuchungen kommen übereinstimmend zu dem Schluß einer strukturellen Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt — ein Befund, der auch auf die alten Länder zutrifft, sich aber in den neuen Ländern verschärft darstellt. Innerhalb der Personalpolitik von Unternehmen hat sich „das Merkmal Geschlecht als eigenständige Strukturkategorie bei der Neuverteilung von Beschäftigungschancen und -risiken“ erwiesen³⁶. Es wird konstatiert, „daß sich in den neuen Bundesländern bereits frühzeitig Muster der betrieblichen Beschäftigungspolitik etabliert haben, wie sie von westlichen Arbeitsmärkten bekannt sind. Danach setzt sich nicht bei den Entlassungen aus den Betrieben, sondern primär bei den Einstellungen eine gruppenspezifische — insbesondere auch geschlechtsspezifische — Diskriminierung durch. So werden Männer bei Einstellungen deutlich bevorzugt³⁷. Und: Frauen, die auch 1994 einen Arbeitsplatz hatten, erfuhren im Prozeß der Transformation häufiger eine Entwertung ihrer Tätigkeit, konnten ihren Berufsstatus also seltener halten als Männer³⁸. Nicht nur beim Einstieg in Beschäftigung, sondern auch bei der beruflichen Entwicklung (und bei der Entlohnung³⁹) zeigt sich die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben.

Zugespielt formuliert: Die besonderen Arbeitsmarktrisiken der Frauen in den neuen Bundesländern sind zu wesentlichen Teilen auf den „Import“ frauendiskriminierender Personalpolitiken (in den Köpfen der — männlichen — Manager aus den alten Ländern) zurückzuführen, erst in zweiter Linie auf Qualifikation oder bisherige Tätigkeiten oder auf die auch in der DDR vorhandene geschlechtsspezifische Segmentierung der Berufstätigkeit.

5. Ansatzpunkte der Gegensteuerung

5.1 Erhöhung des Beschäftigungsvolumens

Primäres Ziel muß es sein, durch unternehmerisches Engagement unter förderlichen wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen das Beschäftigungsvolumen insge-

samt zu erhöhen. Solange es nicht gelingt, in einem lang anhaltenden kräftigen Aufschwung ausreichend viele neue Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt zu schaffen, bleiben beschäftigungsschaffende Maßnahmen unverzichtbar. AFG-geförderte Weiterbildung kann dazu beitragen, die Qualifikationen an künftige Anforderungen anzupassen und den Qualifikationsverlust in der Phase der Arbeitslosigkeit aufzuhalten. Die Zielvorgabe des AFG — Förderung von Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen — muß dabei konsequenter als bislang umgesetzt werden. Zusammen mit speziellen Förderprogrammen für Frauen kann dies dazu beitragen, die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren. Programme wie das Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das speziell die Wiedereingliederung von Frauen im mittleren Alter unterstützt, haben sich hierbei als erfolgreich erwiesen⁴⁰.

Vorhandene unbesetzte Arbeitsplätze müssen möglichst rasch besetzt werden. Nach einer Umfrage des DIW im Frühsommer 1995, an der sich 2 800 Industrieunternehmen in Ostdeutschland beteiligten, hat gut ein Viertel der Unternehmen Probleme, auf dem Arbeitsmarkt die benötigten Fachkräfte zu finden. Fachkräftemangel gibt es demzufolge sowohl bei den Facharbeitern wie bei Fachkräften für mittlere Angestelltenpositionen; auch Führungskräfte werden gesucht⁴¹. Eine ähnliche Gleichzeitigkeit von anhaltender hoher Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel ist Ende der 80er Jahre für die alten Länder belegt⁴². Nach Befragungen des IAB in Zusammenarbeit mit dem ifo-Institut im IV. Quartal 1994 gab es zu diesem Zeitpunkt in Ostdeutschland 110 000 sofort zu besetzende offene Stellen sowie 68 000 später zu besetzende Stellen. Ein beträchtlicher Teil des ostdeutschen Stellenangebots tritt am exter-

³³ von Lüpke (1993), zitiert nach Engelbrech (1994), S. 22 f.

³⁴ Engelbrech (1994), S. 25.

³⁵ Schober (1994).

³⁶ Schenk/Solga (1994), S. 465.

³⁷ Engelbrech (1994), S. 22.

³⁸ DIW (1995a).

³⁹ Für die alten Länder wurde nachgewiesen, daß die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nur teilweise auf Unterschiede in der Ausbildung, der Berufserfahrung, der Arbeitszeit und der Erwerbsbeteiligung zurückzuführen sind. Die geschlechtsbezogene Diskriminierungskomponente erwies sich dabei als stärker als die Diskriminierung nach der Nationalität. Vgl. Diekmann et al. (1993).

⁴⁰ Das Modellprogramm „Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben nach einer Familienphase bzw. nach einer Arbeitslosigkeit mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen“ läuft seit 1990 und ist Anfang 1994 in ein Folgemodellprogramm überführt worden, das die Situation von Frauen in den neuen Bundesländern besonders berücksichtigt. Das DIW führt die wissenschaftliche Begleitung des Modellprogramms seit seinem Beginn durch. Zum Modellprogramm und den bisherigen Ergebnissen der Evaluation vgl. Behringer (1992), Behringer/Schulz (1994); Behringer et al. (1995), DIW (1994a).

⁴¹ DIW, IWH, IfW (1995), S. 478 ff.

⁴² Vgl. zusammenfassend DIW (1992).

nen Arbeitsmarkt nicht in Erscheinung; nur ein Viertel der Betriebe (im Vergleich zur Hälfte in Westdeutschland) hat bei der Suche nach Arbeitskräften Inserate aufgegeben. Gut 40 vH der Vakanzen wurden jeweils den Arbeitsämtern gemeldet⁴³. Durch das gleichzeitige Verfolgen mehrerer Wege zur Stellenbesetzung könnte der Suchprozeß möglicherweise effizienter gestaltet werden.

5.2 Umverteilung der Arbeit

Es ist allerdings nicht zu erwarten, daß es in überschaubarer Zeit gelingen wird, das Beschäftigungsvolumen so zu erhöhen, daß die Arbeitssuchenden vollständig in „Normalarbeitsverhältnisse“ (d.h. in Beschäftigungsverhältnisse auf dem ersten Arbeitsmarkt mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden) integriert werden können. Will man nicht eine große Zahl von Arbeitssuchenden weiter von Erwerbsarbeit ausschließen, bleibt die Verteilung des Arbeitsvolumens auf eine größere Zahl von Personen. Drei Wege sind denkbar:

- a) Reduzierung von Mehrarbeit/Überstunden;
- b) Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen;
- c) Allgemeine Arbeitszeitverkürzung.

Zu a) Reduzierung von Mehrarbeit/Überstunden: Das Ausmaß der geleisteten Mehrarbeit ist erheblich: Nach Ergebnissen des SOEP⁴⁴ haben 1994 57 vH der voll beschäftigten Männer und 37 vH der voll beschäftigten Frauen in den neuen Ländern Überstunden geleistet⁴⁵; diese Anteile haben seit 1991 kräftig zugenommen und liegen höher als in den alten Ländern. Von einem Abbau der Mehrarbeit könnten dann Beschäftigungseffekte erwartet werden, wenn die (erwartete) Absatzlage eine Personal ausweitung zuläßt, entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und die Kosten der Mehrarbeit sich nicht wesentlich von den Kosten für zusätzliches Personal unterscheiden. Die Effekte sind vermutlich begrenzt, nicht zuletzt deshalb, weil Mehrarbeit in den neuen Ländern zunehmend durch Arbeitszeitausgleich („Abfeiern“) abgegolten wird⁴⁶. Dies deutet darauf hin, daß es sich teilweise um kurzzeitige Produktionsschwankungen, nicht um eine Ausweitung des Arbeitsvolumens handelt.

Zu b) Schaffung von mehr Teilzeitarbeitsplätzen: Nach den Ergebnissen des Mikrozensus sind ein Fünftel der abhängig beschäftigten Frauen in Ostdeutschland und mehr als ein Drittel der Frauen in Westdeutschland teilzeitbeschäftigt. In den alten Bundesländern gibt es — insbesondere bei Müttern — starkes Interesse an einer Teilzeitbeschäftigung, in den neuen Ländern ist dies deutlich geringer ausgeprägt. Jede dritte teilzeitbeschäftigte Frau in den neuen Ländern arbeitet mittlerweile unfreiwillig weniger als die volle Wochenstundenzahl, weil eine volle Stelle nicht zu finden war; der Anteil der unfreiwillig teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich in drei Jahren verdreifacht⁴⁷. Zu beachten ist die hohe Zahl der Beschäftigten in Arbeitsbeschaffungs-

maßnahmen, die häufig — auf Grund rechtlicher Regelungen — nicht in Vollzeit tätig sind. Unfreiwillige Teilzeitarbeit der Frauen gibt es in den alten Bundesländern wesentlich seltener, und in Ost- wie in Westdeutschland spielt Teilzeitbeschäftigung bei den Männern praktisch keine Rolle.

Der geringere Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung in den neuen Ländern dürfte auf

- die stärkere Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen,
- den höheren Anteil alleinlebender oder alleinerziehender Frauen,
- bei Paaren auf das überwiegend „eingelebte“ Arbeitszeitmodell der vollen Erwerbstätigkeit beider Partner und
- auf die Ungewißheit der Dauerhaftigkeit der jeweiligen Arbeitsverhältnisse bzw. die Arbeitslosigkeit des Partners zurückzuführen sein. Ergebnisse aus dem IAB deuten darauf hin, daß bei sicherer Vollzeitbeschäftigung des Partners das Interesse der Frauen an Teilzeitbeschäftigung steigen könnte⁴⁸.

Nur ein kleiner Teil der Frauen in Ostdeutschland strebt bislang eine Teilzeitbeschäftigung an, ununterbrochene Vollzeiterwerbstätigkeit entspricht den bisherigen Lebensentwürfen und ist oft auch ökonomisch erforderlich. Es besteht die Gefahr, daß bei einer Ausweitung des Angebots an Teilzeitarbeitsplätzen unter den gegebenen Umständen die unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung weiter zunimmt, insbesondere die Teilzeitbeschäftigung auf weniger anspruchsvollen Arbeitsplätzen. Die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt würde so möglicherweise nur von einer Ausgrenzung aus Beschäftigung zu einer Abdrängung in Teilzeitbeschäftigung verlagert.

Zu c) Allgemeine Arbeitszeitverkürzung: Viele Arbeitnehmer (Männer und Frauen) würden gerne die wöchentliche Arbeitszeit um einige Stunden reduzieren — auch wenn sich dadurch das Arbeitseinkommen verringert. Nach Ergebnissen des SOEP (1993) würden 30 vH der vollzeitbeschäftigten Männer und die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen *ohne Lohnausgleich* weniger arbeiten, wenn sie die wöchentliche Arbeitszeit selbst festlegen könnten; hierbei gibt es keine wesentlichen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Die gewünschten Arbeitszeitverkürzungen bei Männern betragen zumeist 1-5 Wochenstunden, bei den Frauen ist der Wunsch nach erheblicher Arbeitszeitverkürzung (6 und mehr Stunden pro

⁴³ Vgl. IAB Kurzbericht 9/1995.

⁴⁴ Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 in den alten Bundesländern und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Vgl. hierzu Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel (1993,1995).

⁴⁵ DIW (1995a), S. 406.

⁴⁶ DIW (1995a), S. 406.

⁴⁷ Cornelsen (1995), S. 284.

⁴⁸ Beckmann/Engelbrech (1994), S. 429 ff.

Woche) ausgeprägter. Würden alle Arbeitszeitwünsche — auch die nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit — umgesetzt, würde die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Männer in Ostdeutschland um 1,4 Stunden auf 39,6 Stunden sinken, die der Frauen um 2,4 Stunden auf 35,2 Wochenstunden⁴⁹. Die von den Frauen in Ostdeutschland gewünschte Wochenarbeitszeit ist wesentlich höher als die bei Teilzeitbeschäftigung übliche Wochenarbeitszeit. Die erwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland streben für sich auch wesentlich mehr Wochenstunden an als die erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland (28,7 Wochenstunden).

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, daß die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit einen deutlichen Beschäftigungseffekt hatte⁵⁰. Arbeitszeitverkürzung kann in Verbindung mit Veränderungen der Arbeitsorganisation, Flexibilisierung der Arbeitszeit und ausgedehnten Betriebszeiten die Produktivität steigern und die Kapitalkosten senken. Dies bedeutet freilich auch, daß nicht in gleichem Maße, wie die Arbeitszeit verkürzt wird, zusätzliche Beschäftigung geschaffen wird. Der Beirat „Arbeitsmarktpolitik“ der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen hat in einem kürzlich vorgelegten „Berliner Memorandum zur Arbeitszeitpolitik 2000“ den Beschäftigungseffekt einer Verkürzung der tariflichen Jahresarbeitszeit von knapp 1 700 Stunden auf 1 500 Stunden bis zum Jahr 2000 auf 1,2 bis 1,7 Mill. Personen geschätzt⁵¹. Es ist an den Betrieben, die bestehenden Gestaltungsspielräume zu nutzen und aus Arbeitszeitverkürzung in Verbindung mit Arbeitszeitflexibilisierung die für den Betrieb und seine Belegschaft günstigste Lösung zu suchen.

5.3 Stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Einstellungen

Eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Frauen ist mit solchen beschäftigungspolitischen Strategien aber nur dann zu erzielen, wenn Frauen bei Einstellungen häufiger als bislang berücksichtigt werden. Dies führt zu der Frage, warum Frauen bei Bewerbungen in Konkurrenz mit Männern überdurchschnittlich oft unterliegen.

Die fachliche Qualifikation wird in der Regel als das entscheidende Kriterium für die Besetzung freier Arbeitsplätze benannt. Die Frauen in den neuen Ländern sind beruflich fast ebenso gut qualifiziert wie die Männer. Dennoch reicht dies in der Konkurrenz mit — auch geringer qualifizierten — Männern nicht aus⁵².

Die Festlegung, welche Qualifikationsanforderungen an einem zu besetzenden Arbeitsplatz bestehen, welches Qualifikationsprofil die Arbeitskraft für diesen Arbeitsplatz haben soll sowie die Feststellung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber entzieht sich objektiven Messungen. Daß „objektive“ Merkmale wie Zeugnisnoten und Schulabschlüsse oft nicht entscheidend sind, macht ein Blick auf die Situation beim Zugang zu betrieblichen Aus-

bildungsstellen besonders deutlich: Wie bereits erwähnt, werden bei den Bewerbungen um Lehrstellen — trotz durchschnittlich schlechterer schulischer Leistungen — junge Männer bevorzugt. Krasses Beispiel hierfür ist der Bereich der Finanzdienstleistungen: Der Anteil der jungen Männer an den Auszubildenden in diesem Bereich liegt doppelt so hoch wie ihr Anteil an den Bewerbungen⁵³. Aber auch in anderen Berufsbereichen sind die deutlich schlechteren Chancen der Frauen belegt, bei einer Bewerbung um eine Lehrstelle berücksichtigt zu werden⁵⁴.

Damit erweisen sich die Auswahlkriterien bei der Stellenbesetzung, die Handlungsspielräume der Personalentscheider und die Art ihrer Nutzung als ausschlaggebend.

Der Forschungsstand hierzu ist zwar noch unzureichend und nicht eindeutig, doch gibt es Hinweise darauf, daß schon im Vorfeld der Entscheidung durch die Festlegung der Auswahlkriterien sowie des Auswahlverfahrens die Weichen zuungunsten der Frauen gestellt werden⁵⁵. Geschlechtstypisierungen sind in praktisch allen Bereichen der Personalpolitik angelegt und können sich zu Lasten der Frauen auswirken⁵⁶.

Häufig ist für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die volle Aufgabenerfüllung am Arbeitsplatz Einarbeitung bzw. Weiterbildung erforderlich, die (teilweise) mit AFG-Mitteln gefördert werden kann. Bei AFG-geförderter betrieblicher Einarbeitung sind Frauen besonders stark und zunehmend unterrepräsentiert⁵⁷. Frauen in den neuen Ländern beteiligen sich zwar überdurchschnittlich oft an beruflicher Weiterbildung (mit und ohne Unterstützung durch das Arbeitsamt oder den Arbeitgeber)⁵⁸, haben aber nach der Weiterbildung geringere Beschäftigungschancen als Männer⁵⁹.

Vielfach verfügen die Personalentscheider über Handlungsspielräume bei der Stellenbesetzung. Traditionelle Rollenvorstellungen, unreflektierte Gewohnheiten und geschlechtsbezogene Vorteils- und Nachteilsvermutungen können so in die Entscheidung einfließen und sich zum Nachteil der Frauen auswirken. Wertvorstellungen, die den Erwerbswunsch verheirateter Frauen angesichts fehlender Arbeitsplätze als weniger dringlich und legitim einstufen als den der Männer, unterstellte Defizite beruflicher Motiva-

⁴⁹ DIW (1994b).

⁵⁰ Zwiener/Stille (1993).

⁵¹ Schätzung für das gesamte Bundesgebiet unter Einrechnung der induzierten Produktivitätseffekte; Beirat „Arbeitsmarktpolitik“ (1995).

⁵² Engelbrech/Schenk (1994).

⁵³ Nickel (1995), S. 28.

⁵⁴ Schober (1994).

⁵⁵ Vgl. z.B. Küpper (1994); Kay (1995).

⁵⁶ Vgl. Rudolph/Grüning (1994).

⁵⁷ Arbeitsmarkt 1994, S. 172.

⁵⁸ Behringer (1995), S. 28 f.

⁵⁹ Arbeitsmarkt 1994, S. 145.

tion, Einsatzbereitschaft und Flexibilität insbesondere bei Müttern mit kleineren Kindern oder die (unterstellte) fehlende Akzeptanz weiblicher Mitarbeiter oder Führungskräfte bei der Belegschaft können bei der Nutzung dieser Handlungsspielräume von Bedeutung sein.

Fragen nach der persönlichen Lebensplanung werden bei Bewerbungsgesprächen — direkt oder indirekt — vor allem Frauen gestellt, wenn ihnen nicht ungefragt Familiengründung sowie die Zuständigkeit für und die Übernahme der Kindererziehung unterstellt wird. Sicher stellen Mutterschutzfristen und (der überwiegend von Müttern, nicht von Vätern in Anspruch genommene) Erziehungsurlaub die Unternehmen, insbesondere kleinere, vor organisatorische Probleme. Nur: Eine Unternehmensbefragung des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung (IES) im Winter 1988/89 zeigte, daß der Anteil der Erziehungsurlauberinnen im Durchschnitt der Jahre 1985 bis 1988 nur bei 1,1 vH der Belegschaften lag und auch in Branchen mit hohem Frauenanteil (z.B. nicht-kommerzielle Dienstleistungen: 2,8 vH) gering war. Auch die zeitliche Ausdehnung des Erziehungsurlaubs hat diesen Anteil anscheinend nicht wesentlich erhöht⁶⁰. Die Annahme, daß die Einstellung von Frauen (im gebärfähigen Alter) risiko- reicher und kostenträchtiger sei als die von Männern, läßt den nicht unerheblichen Teil kinderlos bleibender Frauen ebenso außer acht wie die Tatsache, daß Männer aus Grün- den der beruflichen Karriere häufiger als Frauen die Stelle wechseln.

In den 80er Jahren hat in den alten Ländern eine breite Diskussion über betriebliche Möglichkeiten der Verbesse- rung der Frauenerwerbstätigkeit und über Frauenförder- pläne begonnen. Gleichwohl hat die Zahl der Unterneh- men, die eigene Frauenförderpläne (in Form von rechtlich verbindlichen Vereinbarungen) aufweisen können, nur sehr langsam zugenommen; sie wird für Mitte 1992 mit knapp 100 angegeben. Dabei handelt es sich vor allem um Regelungen zum Elternurlaub und zur Teilzeitarbeit sowie um andere Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bestimmungen, die gezielt die vermehrte Beschäftigung von Frauen fördern sollen (Einstellungs- förderung, Zugang zu Aus- und Weiterbildung) sind dem- gegenüber seltener zu finden und zumeist wenig präzise formuliert⁶¹. Sie enthalten insbesondere weder klare Ziel- beschreibungen noch Zeitvorgaben.

Häufig wurden frauenfördernde Elemente (auch) aus ökonomischen Interessen in die Personalpolitik aufgenom- men; sie sollten helfen, die erwartete Fachkräftelücke auf Teilarbeitsmärkten zu schließen, gut qualifiziertes, einge- arbeitetes Personal an den Betrieb zu binden und mit Teil- zeitkräften Spitzenbelastungen abzufangen⁶². Die verän- derte Situation auf dem Arbeitsmarkt scheint mit einem nachlassenden Interesse an der „Personalressource Frau“ einherzugehen. Daneben wurden frauenfördernde Aktivitäten von den Unternehmen gesellschaftspolitisch begründet (soziale Verantwortung, Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit)⁶³. Unter den gegebenen Umstän-

den müßte dies zu vermehrten unternehmerischen An- strengungen zur Förderung der Frauenbeschäftigung füh- ren. Dies ist derzeit nicht erkennbar.

Das Recht der Frauen auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft ist mit der deutlichen Aus- grenzung aus der Erwerbstätigkeit verletzt. Frauenförder- pläne können dazu beitragen, „die vorherrschenden per- sonalpolitischen Entscheidungsmuster bei gleicher Quali- fikation im Zweifel für den männlichen Bewerber“ aufzubrechen und möglicherweise für eine befristete Zeit umzukehren⁶⁴. Ihre Wirkung können sie nur dann entfal- ten, wenn sie den Handlungsspielraum der Personalent- scheidener einengen. Dabei geht es nicht um „Hilfspro- gramme“ für Frauen oder um die Schaffung von Privile- gien, sondern um die Beseitigung bewußter oder unbewußter Benachteiligung von Frauen, um den Abbau struktureller Diskriminierung. Es geht beispielsweise darum, die Kriterien zur Beurteilung von Leistung und Eignung inhaltlich zu überprüfen sowie die Beurteilungs- und Auswahlverfahren zu objektivieren und transparenter zu machen.

Von ausschlaggebender Bedeutung ist es, die personal- politischen Entscheider dazu zu bringen, verstärkt Frauen einzustellen und sie auf ihrem beruflichen Weg zu unter- stützen. „Hier gilt es noch immer, Überzeugungsarbeit zu leisten, daß es sich lohnt, in weibliche Mitarbeiter zu 'inve- stieren'. ... Die Überzeugungsarbeit ist mühsam und nicht immer erfolgreich“, so ein Vorstandsmitglied der Daimler- Benz-AG⁶⁵. Ob es ausreicht, durch Unternehmensgrund- sätze, die Formulierung personalpolitischer Leitlinien o.ä. die Veränderung des „Klimas“ im Unternehmen anzustre- ben, oder ob für die tatsächliche Durchsetzung der Gleich- berechtigung von Frauen im Arbeitsleben Regelungen grö- ßerer (auch rechtlicher) Verbindlichkeit erforderlich sind, wird unterschiedlich beurteilt.

Mit der Grundgesetzergänzung 1994 wurde die Ver- pflichtung des Staates festgeschrieben, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzuset- zen. Das Grundgesetz enthält nunmehr einen klaren Handlungsauftrag; die Gestaltung aktiver Gleichberechti- gungspolitik ist dem Gesetzgeber überlassen. Mit dem Zweiten Gleichberechtigungsgesetz wurde ein Schritt auf dem Wege zur Gleichberechtigung getan; allerdings ent- hält es vor allem Regelungen für den öffentlichen Dienst. Das Gesetz schreibt bei der Besetzung von Stellen sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen im öffentli- chen Dienst — ähnlich wie Gesetze der Länder — vor, daß unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung

⁶⁰ Speil (1991); neuere Zahlen bei Kaldewey/Küpper (1994).

⁶¹ Brumlop/Hornung (1994).

⁶² Vgl. Herrmann (1994); Rudolph/Grüning (1994); Brum- lop/Hornung (1994).

⁶³ Herrmann (1994).

⁶⁴ Krebsbach-Gnath (o.J.), S. 16.

⁶⁵ Hirschbrunn (1992), S. 79 ff.

und fachlicher Leistung, d.h. bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation, Frauen bevorzugt zu berücksichtigen sind, solange sie im betreffenden Bereich unterrepräsentiert sind. Inwieweit solche rechtlichen Regelungen mit dem Europarecht zu vereinbaren sind, ist umstritten und wird derzeit vom Europäischen Gerichtshof überprüft.

Unabhängig von gesetzlichen Regelungen gibt es in einzelnen Unternehmen Frauenförderpläne, die zumeist „weiche“ Formulierungen und (mit wenigen Ausnahmen hinsichtlich der Vergabe von Ausbildungsplätzen) keine Richtwerte oder Quoten enthalten⁶⁶. „Jedoch muß allen bewußt sein: Die Erreichung eines Zieles setzt einerseits eine klare Zielbeschreibung voraus und dazu gehören präzise Ziel- und Zeitvorgaben. Diese Funktionen erfüllen Quotenregelungen. Denn Quoten zielen auf eine systematische Erhöhung des zahlenmäßigen Anteils der Frauen, bis ein vorgegebener Anteil erreicht ist. Andererseits ist es mit einer bloßen Einführung einer Quote nicht getan. Es müssen im Frauenförderplan Maßnahmen getroffen werden, die zu einer qualitativen, strukturellen Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen führen“⁶⁷.

Das Fehlen solcher klarer, verbindlicher Regelungen wird zunehmend kritisiert. Es „mehren sich die Stimmen derjenigen, die in betrieblicher Frauenförderung — so wie sie bisher konzipiert und realisiert wurde — wenig mehr als Lippenbekenntnisse, wohlklingende Absichtserklärungen, Instrumente unternehmerischer Imagepflege sehen, die kaum geeignet erscheinen, bisherige Arbeitsmarktbarrieren für Frauen aufzubrechen“⁶⁸.

Kürzlich ist vorgeschlagen worden, zur Förderung der Chancengleichheit in den Unternehmen auf freiwilliger Basis „Gender Audits“⁶⁹ durchzuführen. Unternehmen setzen sich dabei konkrete Ziele zur Förderung der Chancengleichheit, legen klare Verantwortlichkeiten für deren Umsetzung fest und überprüfen die Realisierung mit einer dafür eingerichteten Stabsstelle. Im Sinne von Total Quality Management sind Chancengleichheitsprinzipien für jeden Arbeitsplatz zu verwirklichen. Externe Gutachter überprüfen die Chancengleichheit im Betrieb und vergeben ein offizielles Gütesiegel, das der Betrieb zu Zwecken der Werbung und der Imagepflege einsetzen kann. Die erstmalige Vergabe des Prädikats ist für das Frühjahr 1996 vorgesehen⁷⁰.

Als besondere Vorzüge dieses Vorschlags sind folgende Punkte zu nennen:

- Die betriebsinterne Festlegung der anzustrebenden Chancengleichheitsziele macht es möglich, die Besonderheiten des Unternehmens und seines Umfelds zu

berücksichtigen. Die Schwierigkeit wird darin bestehen, die Ziele nicht zu anspruchsvoll, aber auch nicht zu bescheiden zu formulieren.

- Eine Firmenphilosophie, die mit Total Quality Management Strategien Chancengleichheit im Unternehmen realisieren will, macht die Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktionen für die Erreichung dieses Ziels verantwortlich. Die Förderung der Gleichberechtigung als Kriterium der Leistungsbeurteilung der Vorgesetzten selbst einzuführen, dürfte in der Wirksamkeit über „Ermutigungen“ und „Sensibilisierung“ deutlich hinausgehen.
- Die betriebsinterne Überprüfung der Erreichung selbstgesetzter, konkreter Ziele gibt den Konzepten zur Förderung der Chancengleichheit größere Verbindlichkeit, macht sie zu mehr als einer Absichtserklärung. Sie eröffnet zugleich die Chance, Erfolge und Schwierigkeiten bei der Umsetzung festzustellen und ihren Ursachen nachzugehen.

Die wesentlichen Punkte des Konzeptes sind offensichtlich auch in kleineren und mittleren Unternehmen realisierbar. Die erfolgreiche Einführung des Gütesiegels könnte einen Anreiz für weitere Unternehmen schaffen, ihren Beitrag zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berufsleben zu leisten.

Der Transformationsprozeß in den neuen Ländern wirkte sich bislang stärker zu Lasten der Frauen als der Männer aus. Die anhaltend hohe Erwerbsorientierung der Frauen zeigt jedoch, daß sie — aus ökonomischer Notwendigkeit, aus dem Streben nach Unabhängigkeit durch eigenes Einkommen, aus dem Wunsch nach Entfaltung der Persönlichkeit im Beruf — dem Ruf „Reserve zurück an den Herd“ nicht folgen wollen. Gerade in der jetzigen Zeit mit anhaltend hoher Arbeitslosigkeit und nur verhaltener Zunahme der Beschäftigung ist es schwerer, die Gleichberechtigung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durchzusetzen als in Zeiten zunehmender Beschäftigung, gleichwohl ist es unabdingbar. Es gilt, die Benachteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt aufzubrechen und Maßnahmen zu entwickeln, den Mangel gerechter zu verteilen.

⁶⁶ Brumlop/Hornung (1994).

⁶⁷ Böhmer (1994), S. 29 f.

⁶⁸ Brumlop/Hornung (1994), S. 836.

⁶⁹ Der Begriff wurde in Anlehnung an die Öko-Audit-Verordnung der Europäischen Union geprägt.

⁷⁰ Vgl. Engelbrech (1995). Hierzu wurde eine Gruppe „Total E-Quality Deutschland“ gebildet, die ihre Geschäftsstelle beim Wuppertaler Kreis e.V. hat.

Literaturverzeichnis

- Autorengemeinschaft* (1994): Der Arbeitsmarkt 1994 und 1995 in der Bundesrepublik Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 27, Heft 4, S. 269-299.
- Beckmann, Petra, Gerhard Engelbrech* (Hrsg.) (1994): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 — Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg.
- Beckmann, Petra, Gerhard Engelbrech* (1994a): Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern — Erwerbsneigung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit. In: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 423-445.
- Behringer, Friederike* (1995): Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, S. 26-51.
- Behringer, Friederike* (1992): Berufsrückkehrerinnen: Fachkräftepotential für die Zukunft? Stellungnahme zur Zweiten Bundesweiten Gleichberechtigungskonferenz, in: Bundesministerium für Frauen und Jugend (1992), S. 91-106.
- Behringer, Friederike, Ellen Kirner, Erika Schulz* (1995): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, S. 81-102.
- Behringer, Friederike, Erika Schulz* (1995): Rückkehr in die Erwerbstätigkeit. Ergebnisse aus dem laufenden Modellprogramm zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen mit vergleichenden Untersuchungen zwischen alten und neuen Bundesländern, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Materialien zur Frauenpolitik Nr. 50.
- Beirat „Arbeitsmarktpolitik“ der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen* (1995): Berliner Memorandum zur Arbeitszeitpolitik 2000. Für einen New Deal in der Arbeitszeitpolitik: Kürzer und flexibler arbeiten — Arbeit umverteilen, Berlin.
- Blaschke, Dieter, Friedrich Buttler, Werner Karr, Wolfgang Klauer, Hanspeter Leikeb* (1992): Der Arbeitsmarkt in den neuen Ländern — Zwischenbilanz und Herausforderungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 25, Heft 2, S. 119-135.
- Böckmann-Schewe, Lisa, Christine Kulke, Anne Röhrig* (1994): Wandel und Brüche in Lebensentwürfen von Frauen in den neuen Bundesländern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 6/94, S. 33-44.
- Böhmer, Maria* (1994): Gesetze zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Bund und Ländern: Eine vergleichende Dokumentation. Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Interne Studien Nr. 83/1994, Sankt Augustin.
- Braun, Michael* (1995): Einstellung zur Berufstätigkeit der Frau: Steigende Zustimmung im Osten, Stagnation im Westen, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren, Nr. 13, S. 6-9.
- Braun, Michael* (1994): Entwicklung der Einstellungen zur Rolle der Frau nach der Vereinigung, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 670-683.
- Brumlop, Eva, Ursula Hornung* (1994): Unternehmerische Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 836-851.
- Bundesanstalt für Arbeit* (1995): Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Teil II: Handlungsfelder der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf der Grundlage der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, 17/95, S. 1489-1573 (zitiert als „Frauenarbeitsmarktreport II“), Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit* (1995): Arbeitsmarkt 1994. Arbeitsmarktanalyse für die alten und neuen Bundesländer. Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (zitiert als „Arbeitsmarkt 1994“), Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit* (1995): Arbeitsstatistik 1994. Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (zitiert als „Arbeitsstatistik 1994“), Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeit* (1994): Arbeitsmarktreport für Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situationen und Tendenzen. Sonderheft der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (zitiert als „Frauenarbeitsmarktreport“), Nürnberg.
- Bundesministerium für Frauen und Jugend* (Hrsg.) (1992): Konzertrierte Aktion Gleichberechtigung für die 90er Jahre. Dokumentation der Zweiten Bundesweiten Gleichberechtigungskonferenz vom 22. November 1991 in Bonn. Köln, Deutscher Instituts-Verlag.
- Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit* (Hrsg.) (o.J.): Frauenförderung in Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland. Die Durchsetzung der Gleichberechtigung als Chance für die Personalpolitik. Bericht zur Konferenz vom 23. November 1987 in Bonn.
- Cornelsen, Carsten* (1995): Erste Ergebnisse des Mikrozensus April 1994, in: Wirtschaft und Statistik 4/95, S. 279-286.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel* (1995): Gesamtwirtschaftliche und unternehmerische Anpassungsfortschritte in Ostdeutschland. Dreizehnter Bericht. Wochenbericht des DIW, Nr. 27-28/95, S. 463-494.
- DIW* (1992): Ungenutzte Beschäftigungsmöglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen. Bearb.: Friederike Behringer und Erika Schulz. Wochenbericht des DIW, Nr. 33, S. 397-404.
- DIW* (1993): Die Entwicklung des Arbeitskräfteangebots in Deutschland bis zum Jahr 2010. Bearb.: Erika Schulz. Wochenbericht des DIW, Nr. 42, S. 598-606.
- DIW* (1994a): Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen — ein Modellprogramm zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung. Bearb.: Friederike Behringer und Erika Schulz. Wochenbericht des DIW, Nr. 22, S. 375-377.
- DIW* (1994b): Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland. Bearb.: Elke Holst und Jürgen Schupp. Wochenbericht des DIW, Nr. 35, S. 618-626.
- DIW* (1995a): Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland — Berufliche Aufstiege vorwiegend von Männern verwirklicht, öffentlicher Dienst bislang wichtiger Stabilisator für die Beschäftigung von Frauen. Bearb.: Elke Holst und Jürgen Schupp. Wochenbericht des DIW, Nr. 23, S. 401-410.
- DIW* (1995b): Tendenzen der Wirtschaftsentwicklung 1995/96. Bearb.: Arbeitskreis Konjunktur. Wochenbericht des DIW, Nr. 30, S. 507-532.
- DIW* (1995c): Alternde Gesellschaft — Zur Bedeutung von Zuwanderungen für die Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland. Bearb.: Erika Schulz. Wochenbericht des DIW, Nr. 33, S. 579-589.
- Diekmann, Andreas, Henriette Engelhardt, Peter Hartmann* (1993): Einkommensungleichheit in der Bundesrepublik Deutschland: Diskriminierung von Frauen und Ausländern? in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 26, Heft 3, S. 386-398.

- Engelbrech, Gerhard* (1995): Zur Diskussion: GENDER AUDIT — Ein Instrument zur Förderung der Chancengleichheit im Betrieb, in: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, 27/95, S. 2107-2108.
- Engelbrech, Gerhard* (1994): Frauenerwerbslosigkeit in den neuen Bundesländern. Folgen und Auswege, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 6/94, S. 22-32.
- Engelbrech, Gerhard, Petra Beckmann* (1994): Förderung von Frauen im Beruf im Kontext theoretischer Konzepte und aktueller empirischer Ergebnisse, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 7-43.
- Geißler, Rainer* (1992): Die ostdeutsche Sozialstruktur unter Modernisierungsdruck, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 2930/92, S. 15-28.
- Gemeinschaftsdiagnose* (1995): Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Frühjahr 1995. Wochenbericht des DIW, Nr. 15-16, S. 299-330.
- Giele, Janet Z., Rainer Pischner* (1994): The Emergence of Multiple Role Patterns Among Women: A Comparison of Germany and the United States. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1-2, S. 97-103.
- Görzig, Bernd, Martin Gornig, Erika Schulz* (1994): Quantitative Szenarien zur Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklung in Deutschland bis zum Jahr 2000. Beiträge zur Strukturfor- schung des DIW, Heft 150.
- Herrmann, Helga* (1994): Unternehmerische Konzepte zur Verein- barkeit von Beruf und Familie. Ergebnisse aus einer empiri- schen Untersuchung, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 812-835.
- Hirschbrunn, Hans-Wolfgang* (1992): Personalpolitische Strate- gien der Daimler-Benz AG vor dem Hintergrund sich verän- dernder Erwerbsbeteiligung von Frauen und dem wachsen- den Fachkräftemangel, in: Ministerium für Wirtschaft, Mittel- stand und Technologie Baden-Württemberg (1992), S. 79-97.
- Holst, Elke, Jürgen Schupp* (1995): Zur Erwerbsorientierung von Frauen nach der deutschen Vereinigung — Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern notwendig. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, S. 52-71.
- Holst, Elke, Jürgen Schupp* (1995b): Veränderung der Erwerbsnei- gung von Frauen. Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis SAMF (in Vorbereitung).
- Irmén, Eleonore, Steffen Maretzke* (1995): Frauen und ihre Erwerbsmöglichkeiten, in: Informationen zur Raumentwick- lung, Heft 1, S. 15-36.
- Kaldewey, Antje, Gunhild Küpper* (1994): Den Wiedereinstieg pla- nen. Eine empirische Studie zur Qualifizierung von Berufs- rückkehrerinnen während des Erziehungsurlaubs. Ministe- rium für die Gleichstellung von Frau und Mann des Landes Nordrhein-Westfalen, Dokumente und Berichte, Band 30.
- Kay, Rosemarie* (1995): Ein kritischer Blick auf ausgewählte Ver- fahren und Instrumente der Personalauswahl, in: KOBRA (1995), S. 60-70.
- Klauder, Wolfgang* (1994): Tendenzen und Bedeutung der Frauen- erwerbstätigkeit heute und morgen, in: Beckmann, Engel- brech (1994), S. 45-72.
- KOBRA* (Hrsg.) (1995): Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht? Beiträge zu Instrumenten der Personalauswahl und Personalentwicklung aus der betrieblichen Praxis und der Wissenschaft. KOBRA-Werkstattpapier zur Frauenförderung Nr. 7, Berlin.
- Krebsbach-Gnath, Camilla* (o.J.): Frauenförderung in Unterneh- men der Bundesrepublik Deutschland — Entwicklungen, Erfahrungen, Ausblick, in: Bundesminister für Jugend, Fami- lie, Frauen und Gesundheit (o.J.), S. 14-20.
- Küpper, Gunhild* (1994): Personalentwicklung für weibliche Füh- rungskräfte? Verdeckte Barrieren beim beruflichen Aufstieg von Frauen, in: Zeitschrift für Personalforschung, 8. Jg, Heft 2, S. 107-123.
- Maruani, Margaret* (1995): Erwerbstätigkeit von Frauen in Europa, in: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1, S. 37-47.
- Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie Baden- Württemberg* (Hrsg.) (1992): Dokumentation über den Work- shop „Frau und Wirtschaft“, Stuttgart.
- Nickel, Hildegard Maria* (1995): Frauen im Umbruch der Gesell- schaft. Die zweifache Transformation in Deutschland und ihre ambivalenten Folgen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Bei- lage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 36-37/95, S. 23-33.
- Pfau-Effinger, Birgit* (1995): Erwerbsbeteiligung von Frauen im europäischen Vergleich. Am Beispiel von Finnland, den Nie- derlanden und Westdeutschland, in: Informationen zur Raum- entwicklung, Heft 1, S. 49-60.
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel* (1995): Das Sozio- oekonomische Panel (SOEP) im Jahre 1994. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1, S. 5-15.
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel* (1993): Zehn Jahre Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1/2, S. 27-42.
- Rudolph, Hedwig, Marlies Grüning* (1994): Frauenförderung: Kampf- oder Konsensstrategie? in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 773-795.
- Sackmann, R., H. Häussermann* (1994): Do regions matter? Regional differences in female labour-market participation in Germany, in: Environment and Planning / A, Vol. 26, S. 1377-1396.
- Schenk, Sabine, Heike Solga* (1994): Geschlechtsspezifische Per- sonalstrategien von Treuhandunternehmen — Ergebnisse einer linearen Regressionsanalyse, in: Beckmann, Engel- brech (1994), S. 446-494.
- Schober, Karen* (1994): Junge Frauen beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem: die Lage in den neuen Bundesländern, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 523-566.
- Schulz, Erika, Ellen Kirner* (1994): Arbeitskräfteangebot von Frauen in Deutschland bis zum Jahr 2010. Empirische Ergeb- nisse und Ansätze zu einer kohortenspezifischen Projektion, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 73-96.
- Speil, Wolfgang* (1991): Betriebliche Wirkungen des Erziehungs- urlaubs. Erfahrungen mit der Anwendung des Bundeserzie- hungsgeldgesetzes (BERzGG). Materialien des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung, Band 151, Hannover.
- Statistisches Bundesamt* (1994): Bevölkerung und Erwerbstätig- keit. Fachserie 1, Reihe 4.1.1: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit.
- Wissenschaftlicher Beirat für Frauenpolitik beim Bundesministe- rium für Frauen und Jugend* (1993): Frauen im mittleren Alter. Lebenslagen der Geburtskohorten von 1935 bis 1950 in den alten und neuen Bundesländern. Schriftenreihe des Bundes- ministeriums für Frauen und Jugend, Band 13.
- Zwiener, Rudolf, Frank Stille* (1993): Erklärungsansätze für die Ver- änderung der funktionellen Einkommensströme. Vierteljahrs- hefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 3/4, S. 117-130.

Summary

Women in the East German Labour Market: Labour Force Participation, Gender Specific Employment Risks and Options open to Companies

The negative consequences of economic transformation in East Germany have been particularly felt by women: they have been especially affected by decline in employment due to restructuring and — compared to men — have worse reemployment prospects. Above all, this has been based on discrimination in dismissals and recruitment, and to a lesser extent on gender differences in vocational qualifications and previous job experience. In East Germany the occupational orientation of women is pronounced, and even in the long run female labour force participation will be significantly higher than in West Germany.

The right of women to an equal share in all areas of society has been diminished due to their partial exclusion from employment. Options open to companies consist in redistributing employment by a further reduction in working hours and in the provision of more part-time employment. However, a marked improvement for women in the labour market can only be achieved if the selection process would change fundamentally. (In-firm) affirmative action with concrete, binding objectives and gender audits are means of ensuring success in this goal.